

Polityka i zasady wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku

(obowiązuje od 1 stycznia 2017 r.)

Top 5

Posiedzenie Komisji ds. Wynagrodzeń

Top 9

Posiedzenie Rady Nadzorczej

Warszawa, 15 grudnia 2016

Podsumowanie

Zmiany wprowadzone w stosunku do poprzedniej wersji Polityki

Uzupełnienie podstawy prawnej.

Przywołano znowelizowaną Ustawę Prawo Bankowe, implementującą dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) oraz wytyczne EBA (European Banking Authority), które zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2017 r., dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń EBA/GL/2015/22 Z 27.06.2016 r. - wytyczne EBA zastąpią dotychczas obowiązujące wytyczne CEBS z 10.12.2010 r. **(slajd nr 3)**

Zasada proporcjonalności.

Ustalono limit 200.000 PLN na wypłatę wynagrodzenia zmiennego. Jeżeli kwota jest równa lub niższa od 200.000 PLN, Zarząd Banku (albo Rada Nadzorcza spółki w przypadku spółek Grupy mBanku S.A.) w przypadku pracowników z grupy „Risk Taker II” może zdecydować o nieodrączeniu wynagrodzenia zmiennego na kolejne lata i przyznać całość wynagrodzenia zmiennego w formie nieodrączonej gotówki.

Powyższa kwota wynagrodzenia zmiennego uznawana została za istotną biorąc pod uwagę kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznawane zarówno na polskim rynku bankowym, jak i w ramach Grupy mBanku oraz Grupy Commerzbank. **(slajd nr 4 i 6)**

Wprowadzenie

1. Podstawą prawną do wprowadzenia oddzielnych zasad wynagradzania dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku (tzw. risk takers) są:

- znowelizowana Ustawa Prawo Bankowe, implementująca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) – nowelizacja dokonana ustawą z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym
- wytyczne EBA (European Banking Authority) dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń EBA/GL/2015/22 z 27.06.2016 r., uchylające dotychczas obowiązujące wytyczne CEBS z 10.12.2010 r.
- Uchwała KNF 258/2011 z 4 października 2011 r. (patrz komentarz)

Komentarz:

Na dzień wydania niniejszej Polityki został opracowany projekt Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 16.08.2016 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego, który z dniem 1 stycznia 2017 r. powinien zastąpić dotychczasową Uchwałę KNF 258/2011 z dnia 4.10.2011 r.

2. Celem wprowadzenia oddzielnych zasad wynagradzania grupy risk takers, jest wsparcie:

- prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku,
- realizacji strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenia konfliktu interesów.

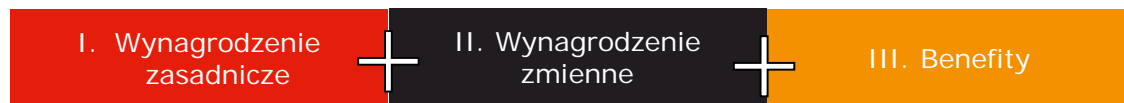
3. Kryteria wraz całym procesem wyboru risk takers zostały opisane w oddzielnym dokumencie „Polityka identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku”.

4. W banku wyróżniamy dwie grupy stanowisk risk takers:

- Risk Takers I – członkowie Zarządu mBanku
- Risk Takers II – stanowiska poza członkami Zarządu mBanku

Zasady wynagradzania risk takers

1. Pakiet wynagrodzenia całkowitego dla pracowników risk takers składa się z trzech głównych elementów, analogicznie do podejścia dla pozostałych pracowników banku (opisane w „Polityce wynagrodzeń i benefitów”)



2. Wynagrodzenie zasadnicze dla Risk Takers I (Zarząd mBanku) jest ustalane przez Komisję ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej i Radę Nadzorczą na podstawie:

- informacji o wynagrodzeniach innych członków zarządów firm notowanych na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych
- zakresie odpowiedzialności wskazanym w Uchwale o podziale kompetencji pomiędzy Członków Zarządu Banku.

3. Wynagrodzenie zasadnicze dla Risk Takers II (stanowiska poza członkami Zarządu mBanku) jest ustalane przez Prezesa Zarządu Banku oraz członka Zarządu Banku nadzorującego dany obszar, zgodnie z wytycznymi wskazanymi w „Polityce wynagrodzeń i benefitów”:

- na podstawie minimalnego poziomu wynagrodzenia określonego na danym poziomie w taryfikatorze wynagrodzeń,
- danych rynkowych (m.in. mediana rynkowa) o wynagrodzeniach porównywalnych stanowisk w sektorze bankowym,
- ocenie przez przełożonego kompetencji pracownika, a także osiągniętych wyników i prezentowanych postaw w przypadku obecnych pracowników banku.

4. Wynagrodzenie zmienne dla risk takers jest przyznawane w formie nagród rocznych (zwanych dalej również bonusem), zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym dokumencie. Inne nagrody przyznane w trakcie roku są uznawane za część wynagrodzenia zmiennego. Benefity (m.in. ubezpieczenie na życie, opieka medyczna, karta MultiSport) nie są przedmiotem niniejszych zasad wynagrodzeń.

5. Odnosząc się do zasady proporcjonalności wprowadzono limit 200.000 PLN na wypłatę wynagrodzenia zmiennego dla Risk Takers II. Jeżeli kwota jest równa lub niższa od 200.000 PLN, Zarząd Banku (albo Rada Nadzorcza spółki w przypadku spółek Grupy mBanku S.A.) może zdecydować o nieodrączaniu wynagrodzenia zmiennego na kolejne lata i przyznać całość wynagrodzenia zmiennego w formie nieodrączonej gotówki. Kwota 200.000 PLN została uznana za istotną biorąc pod uwagę kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznawane zarówno na polskim rynku bankowym, jak i w ramach Grupy mBanku oraz Grupy Commerzbank.

6. Odprawy wyższe niż wynikające z zasad określonych w prawie pracy muszą uwzględniać ocenę pracownika przeprowadzoną zgodnie z zasadami wykorzystywanymi przy przyznawaniu wynagrodzenia zmiennego.

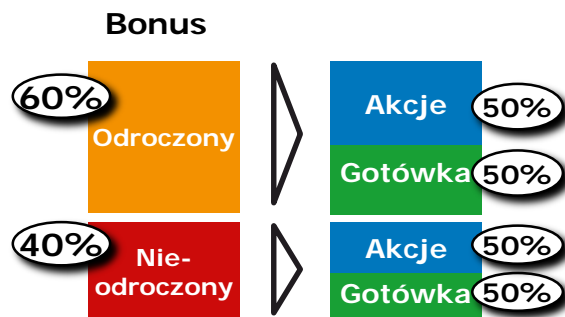
7. Wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć 200% rocznego wynagrodzenia zasadniczego risk taker'a, z tym zastrzeżeniem, że przekroczenie 100% rocznego wynagrodzenia zasadniczego, będzie musiało zostać zaakceptowane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. *Uwaga: Kontrakty członków Zarządu mBanku nie odzwierciedlają przepisów wynikających z Dyrektywy CRD IV. Umowy o zarządzanie ulegną zmianom po wejściu w życie Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego oraz po zmianie Statutu Banku.*

Zasady przyznawania i wypłaty bonusu

Składniki bonusu, okres odroczenia [1/2]

Risk Taker I
Zarząd mBanku

1. Odroczone kwota stanowi 60% całości przyznanego bonusu, wypłacana jest po 50% w akcjach i gotówce, po spełnieniu określonych warunków wypłaty.
2. Bonus jest odznaczony na 3 lata i wypłacany co roku po 1/3 części.
3. Nieodroczone kwota stanowi 40% całości przyznanego bonusu, wypłacana jest po 50% w akcjach i gotówce.
4. Objęcie akcji z danego roku (zarówno z części odroczonej jak i nieodroczonej), może nastąpić nie wcześniej niż w 6 miesiącu od przyznania bonusu --> 6-miesięczny okres retencji.



Zasady przyznawania i wypłaty bonusu

Składniki bonusu, okres odroczenia [2/2]

Risk Takers II

Członkowie zarządów spółek, pracownicy
mBanku poza Zarządem

1. W przypadku, gdy kwota wynagrodzenia zmiennego nie przekracza kwoty 200.000 PLN, całość kwoty może zostać wypłacona w formie nieodroczonej gotówki.

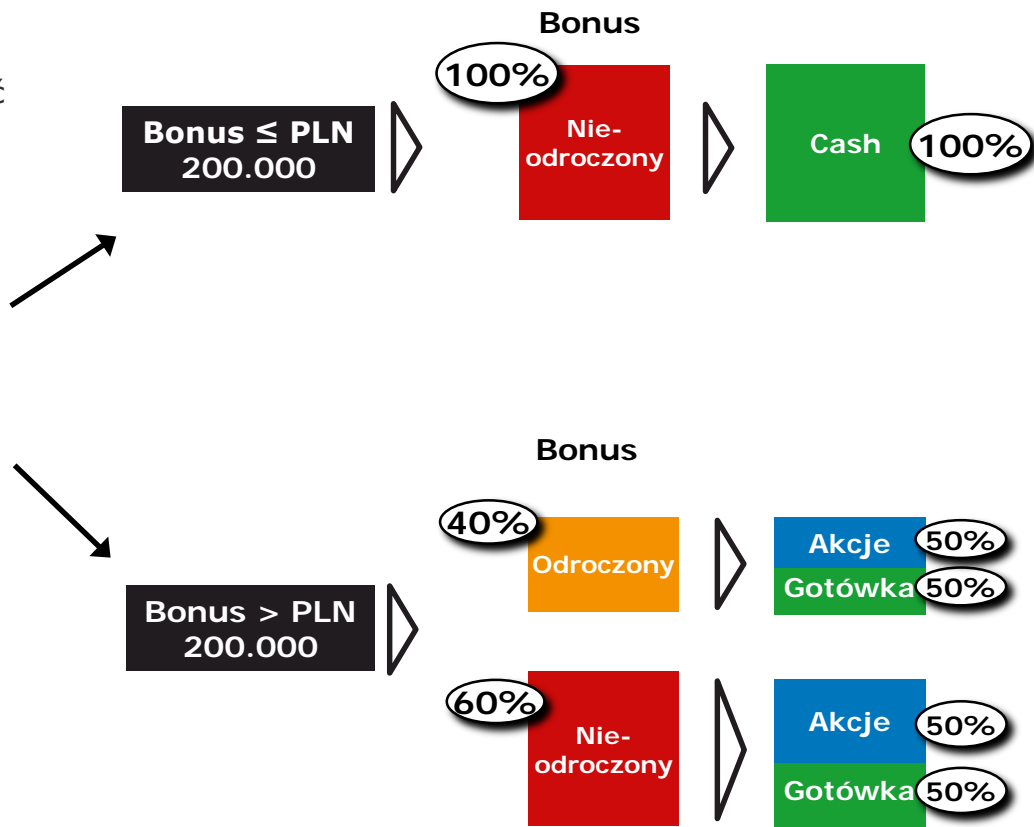
2. W przypadku, gdy kwota wynagrodzenia zmiennego przekracza kwotę 200.000 PLN zostanie podzielona na część odroczoną i nieodroczoną.

3. Odroczone kwota stanowi 40% całości przyznanego bonusu, wypłacana jest po 50% w akcjach i gotówce, po spełnieniu określonych warunków wypłaty.

4. Bonus jest odznaczony na 3 lata i wypłacany co roku po 1/3 części.

5. Nieodroczone kwota stanowi 60% całości przyznanego bonusu, wypłacana jest po 50% w akcjach i gotówce.

6. Objęcie akcji z danego roku (zarówno z części odroczonej jak i nieodroczonej), może nastąpić nie wcześniej niż w 6 miesiącu od przyznania bonusu --> 6-miesięczny okres retencji.



Zasady przyznawania bonusu dla Risk Takers I

Proces przyznawania i odraczania bonusu

W roku następującym po roku, za który przyznawana jest premia Komisja ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej (RemCo) ustala wysokość premii dla członków Zarządu Banku, biorąc pod uwagę :

- ROE Grupy mBanku za dany rok oraz
- Wyniki MbO poszczególnych członków Zarządu za dany rok, jak również
- Ocenę danego członka Zarządu w dłuższym horyzoncie czasowym (co najmniej 3 lata).

Przykład procesu:

■ odroczonego część
 ■ nieodroczonego część
 ■ akcje
 ■ gotówka

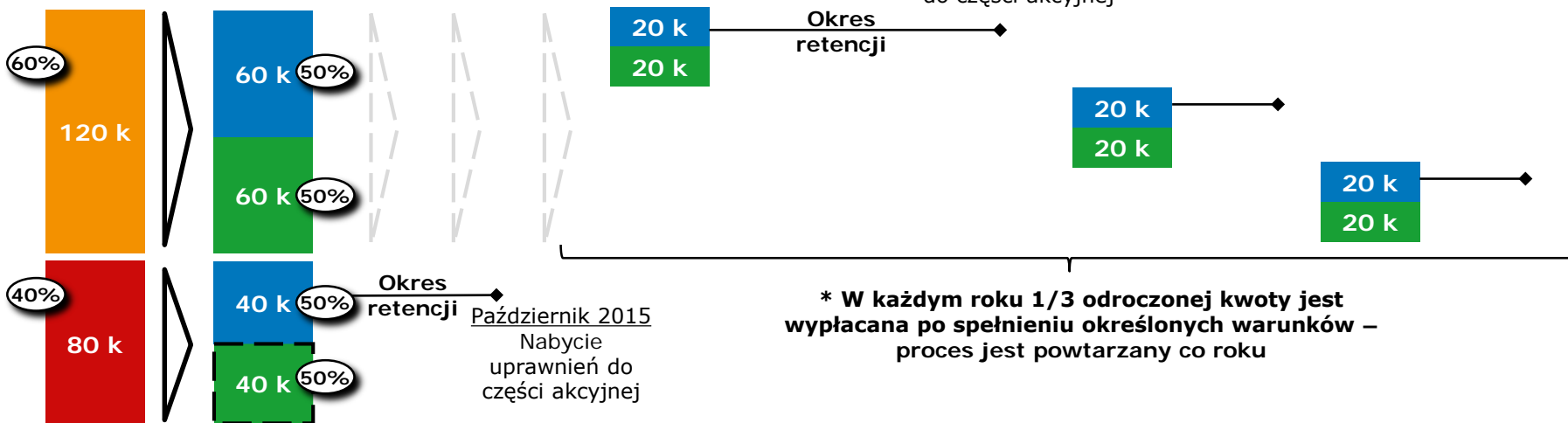
2015	2016 (pierwsza odroczonego transza)	2017 (druga)	2018 (trzecia)
------	-------------------------------------	--------------	----------------

Kwiecień 2015
– decyzja RemCo o bonusie w wysokości 200 tys. PLN

Kwiecień 2015
– wypłata nieodroczonego części w gotówce

Kwiecień 2016*
Nabycie uprawnień do 1/3 odroczonego części
Wypłata odroczonego części w gotówce

Październik 2016*
Nabycie uprawnień do części akcyjnej



* W każdym roku 1/3 odroczonego kwoty jest wypłacana po spełnieniu określonych warunków – proces jest powtarzany co roku

Zasady przyznawania bonusu dla Risk Takers I

Warunki wypłaty odroczonej części

1. Odroczone transze są wypłacane co roku (począwszy od drugiego roku po roku premiowym) po 1/3, chyba że:
 - Rada Nadzorcza na podstawie rekomendacji RemCo stwierdzi, że w dłuższym horyzoncie czasowym (okres co najmniej 3 lat) członek Zarządu poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy i pozycję rynkową Banku.
Ocena ww. wskazanych elementów jest przeprowadzana co roku przez RemCo, razem z roczną oceną celów MbO. Członkowie Zarządu są informowani co roku o wynikach oceny.
 - Co najmniej jeden z elementów zawartych w Karcie Wyników nie zostanie spełniony (tj. w przypadku przynajmniej jednej odpowiedzi „TAK” na pytania w niej postawione).
 - Zaistniały przesłanki, których mowa w art. 142 ust. 1 ustawy Prawo bankowe:
 - powstania straty bilansowej bądź groźby jej nastąpienia albo
 - powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności.
 - Członek Zarządu zrezygnuje z pełnienia funkcji w Zarządzie.
 - Członek Zarządu nie zostanie powołany do Zarządu na kolejną kadencję z powodu odmowy kandydowania na kolejną kadencję lub jeżeli zostanie odwołany z Zarządu z powodu:
 - postawienia mu zarzutu popełnienia przestępstwa (występek lub zbrodnie),
 - utraty uprawnień przewidzianych przepisami prawa (w tym prawa bankowego) do pełnienia funkcji w Zarządzie banku,
 - postawienia mu zarzutu działania na szkodę Banku,
 - naruszenia zakazu konkurencji,
 - dopuszczenia się innego istotnego naruszenia Umowy, a w szczególności, gdy Zarządca wyjawia informacje poufne.

← Jeżeli przesłanki te występują już na etapie określania wysokości bonusu, to RemCo może podjąć decyzję o jej wstrzymaniu w całości bądź zmniejszeniu

2. Spełnienie jednego z ww. punktów jest wystarczającą przesłanką do obniżenia lub niewypłacenia odroczonej części premii.

Zasady przyznawania bonusu dla Risk Takers II

Proces przyznawania i odraczania bonusu [1/2]

1. Okres Oceny - okres czasu, za który wyniki oceny pracownika (MbO*) są podstawą do ustalenia bonusu. Okres oceny obejmuje trzy ostatnie lata pracy pracownika:

- Okres Oceny za lata 2014 – 2016 (ocena MbO za 2014 r., ocena MbO za 2015 r., ocena MbO za 2016 r.)

2. Wyniki ocen MbO w danym Okresie Oceny w następujący sposób mogą wpływać na decyzję Zarządu Banku/Rady Nadzorczej spółki o ustaleniu wysokości premii, jeżeli:

- w każdym roku Okresu Oceny pracownik osiągnął wynik oceny na poziomie niższym niż 95%, to premia za dany rok nie powinna być wyższa niż 80% kwoty premii za poprzedni rok.
- w każdym roku Okresu Oceny pracownik osiągnął wynik oceny na poziomie niższym niż 80%, to premia za dany rok nie przysługuje.
- co najmniej w jednym roku (maksimum w dwóch latach) Okresu Oceny pracownik osiągnął wynik oceny na poziomie niższym niż 80%, a średnia z ocen MbO za dany Okres Oceny jest niższa niż 95%, to premia za dany rok nie powinna być wyższa niż 80% kwoty premii za poprzedni rok.

W przypadku Pracowników, którzy w poprzednim roku nie otrzymali premii stosuje się kwotę będącą medianą premii ustalonych za poprzedni rok dla pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

3. Zarząd Banku/Rada Nadzorcza spółki może podjąć decyzję o wstrzymaniu w całości bądź zmniejszeniu kwoty premii dla danego pracownika w sytuacjach, o których mowa w art. 142 ust. 1 ustawy Prawo bankowe:

- powstania straty bilansowej bądź groźby jej nastąpienia albo
- powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności.

* w przypadku spółek, w których nie występuje ocena MbO i/lub ocena w formie procentowego wyniku stosuje się system oceny właściwy dla spółki

Zasady przyznawania bonusu dla Risk Takers II

Proces przyznawania i odraczania bonusu [2/2]

W roku następującym po roku, za który przyznawana jest premia Zarząd Banku/Rada Nadzorcza spółki wspólnie ustala wysokość bonusu dla danego pracownika, biorąc pod uwagę oceny MbO pracownika za dany Okres Oceny (oceny MbO z trzech kolejnych lat) oraz uwzględniając osiągnięty w danym Okresie Oceny wynik Grupy mBanku (liczony jako EVA/Economic Profit)/wynik linii biznesowej/wynik spółki, zweryfikowany o koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.

Przykład procesu:

■ odroczonego część
 ■ nieodroczonego część
 ■ akcje
 ■ gotówka

2015	2016 (pierwsza odroczonego transza)	2017 (druga)	2018 (trzecia)
------	-------------------------------------	--------------	----------------

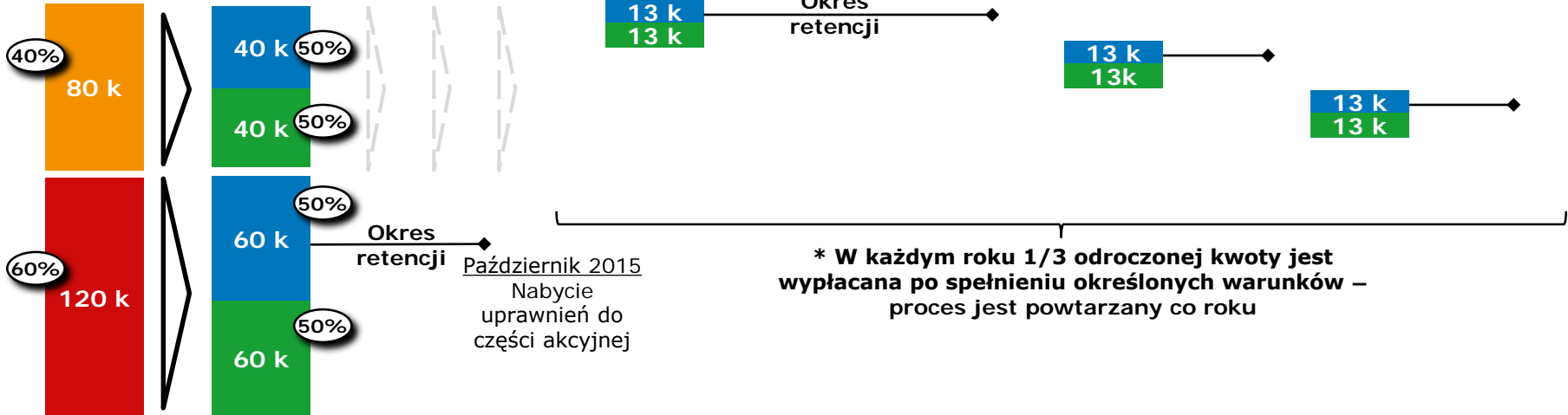
Kwiecień 2015
– decyzja RemCo o bonusie w wysokości 200 tys. PLN

Kwiecień 2015 – wypłata nieodroczonego części w gotówce

Kwiecień 2016*
Nabycie uprawnień do 1/3 odroczonego części

Wypłata odroczonego części w gotówce

Październik 2016*
Nabycie uprawnień do części akcyjnej



Zasady przyznawania bonusu dla Risk Takers II

Członkowie zarządów spółek - Warunki wypłaty odroczonej części

1. Odroczone transze są wypłacane co roku (począwszy od drugiego roku po roku premiowym) po 1/3, chyba że:
 - Rada Nadzorcza spółki stwierdzi, że w dłuższym horyzoncie czasowym (okres co najmniej 3 lat) członek zarządu poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy i pozycję rynkową spółki.
 - Co najmniej jeden z elementów zawartych w Karcie Wyników nie zostanie spełniony (tj. w przypadku przynajmniej jednej odpowiedzi „TAK” na pytania w niej postawione).
 - Zaistniały przesłanki, których mowa w art. 142 ust. 1 ustawy Prawo bankowe:
 - powstania straty bilansowej bądź groźby jej nastąpienia albo
 - powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności.
 - Członek Zarządu zrezygnuje z pełnienia funkcji w Zarządzie.
 - Członek Zarządu nie zostanie powołany do Zarządu na kolejną kadencję z powodu odmowy kandydowania na kolejną kadencję lub jeżeli zostanie odwołany z Zarządu z powodu:
 - postawienia mu zarzutu popełnienia przestępstwa(występek lub zbrodnia),
 - utraty uprawnień przewidzianych przepisami prawa (w tym prawa bankowego) do pełnienia funkcji w Zarządzie banku,
 - postawienia mu zarzutu działania na szkodę Banku,
 - naruszenia zakazu konkurencji,
 - dopuszczenia się innego istotnego naruszenia Umowy, a w szczególności, gdy Zarządca wyjawia informacje poufne.
2. Spełnienie jednego z ww. punktów jest wystarczającą przesłanką do obniżenia lub niewypłacenia odroczonej części premii.

Zasady przyznawania bonusu dla Risk Takers II

Pracownicy mBanku poza Zarządem - Warunki wypłaty odroczonej części

1. Odroczone transze są wypłacane co roku (począwszy od drugiego roku po roku premiowym) po 1/3, chyba że:
 - Zarząd Banku stwierdzi, że w dłuższym horyzoncie czasowym (okres co najmniej 3 lat) pracownik poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy i pozycję rynkową spółki. Zarząd Banku podejmuje wspólną decyzję odnośnie ww. warunku, biorąc pod uwagę m.in.:
 - Wyniki Grupy mBanku (liczone jako EVA/Economic Profit),
 - Wyniki oceny MbO danego pracownika.
 - Co najmniej jeden z elementów zawartych w Karcie Wyników nie zostanie spełniony (tj. w przypadku przynajmniej jednej odpowiedzi „TAK” na pytania w niej postawione).
 - Nie spełnia warunku dotyczącego zatrudnienia w Grupie mBanku. Odroczonej transza jest przyznawana pomimo niepozostawiania pracownika w stosunku pracy z jakąkolwiek ze spółek Grupy mBanku, w przypadku:
 - a) przejścia pracownika na emeryturę po ustaniu stosunku pracy w jednej ze spółek z Grupy mBanku,
 - b) śmierci pracownika,
 - c) rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, z wyłączeniem rozwiązania umowy o pracę:
 - bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy),
 - za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika (art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy),
 - na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracownika (art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy),W przypadku opisanym pkt c odroczonej transza jest przyznawana w oparciu o opinię ostatniego przełożonego na temat pracownika, ocenę osiągniętą przez Pracownika w ostatnim roku kalendarzowym zatrudnienia w spółce Grupy mBanku oraz z uwzględnieniem czy w trakcie ostatnich trzech lat zatrudnienia Pracownik mógł wpłynąć negatywnie na profil ryzyka Banku lub Grupy mBanku.
2. Zarząd Banku/Rada Nadzorcza spółki może podjąć decyzję o wstrzymaniu w całości bądź zmniejszeniu kwoty odroczonej transz, które nie zostały jeszcze wypłacone pracownikowi w sytuacjach, o których mowa w art. 142 ust. 1 ustawy Prawo bankowe:
 - powstania straty bilansowej bądź groźby jej nastąpienia albo
 - powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności.

Część bonusu przyznawana w formie akcji

1. Akcje będą przyznawane członkom Zarządu Banku oraz pozostałym risk takers w formie obligacji z prawem pierwszeństwa do objęcia akcji w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego Spółki (lub ewentualnie w formie akcji fantomowych).
2. Obligacje potrzebne do wynagrodzenia pracowników z grupy risk takers pochodzą z dotychczas przeprowadzonych emisji:
 - dla członków Zarządu z emisji obligacji z prawem pierwszeństwa do objęcia akcji przeprowadzonej w 2008 r. na potrzeby programu motywacyjnego dla Zarządu Banku,
 - dla pozostałych risk takers z emisji obligacji z prawem pierwszeństwa do objęcia akcji przeprowadzonej w 2008 r. w ramach Programu retencyjno-motywacyjnego dla kluczowych pracowników, tzw. Programu LTI),co nie spowoduje potrzeby podwyższenia kapitału zakładowego Spółki.
3. Proces wypłaty części premii przyznawanej w formie akcji wygląda następująco:
 - w momencie zatwierdzenia kwoty bonusu dla pracownika następuje przeliczenie części bonusu przyznawanej w formie akcji na obligacje (jedna obligacja przyznaje prawo do pierwszeństwa objęcia jednej akcji) według średniej ceny rynkowej akcji Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA z okresu 30 dni poprzedzających datę nabycia uprawnień do bonusu, tj. z daty zatwierdzenia kwoty bonusu:
 - dla członków Zarządu przez Komisję ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej
 - dla pozostałych risk takers przez Zarząd Banku lub Radę Nadzorczą spółki pomniejszonej o 4 zł.
 - następnie, jeżeli warunki wypłaty części bonusu przyznawanej w formie akcji zostaną spełnione, pracownik uzyska prawo do objęcia akcji. Liczba akcji, które pracownik będzie mógł nabyć będzie odpowiadać liczbie obligacji obliczonej w momencie przyznania bonusu. Koszt nabycia jednej akcji jest stałą ceną i wynosi 4 zł.
4. Szczegółowe zasady/tryb nabywania obligacji i akcji regulują oddzielne, przygotowane w tym celu regulaminy.
5. W razie potrzeby, akcje fantomowe mogą zostać zastosowane jako alternatywa dla akcji zwykłych. W przypadku, gdy takie rozwiązanie zostanie uruchomione, bank określi szczegółowe zasady stosowania akcji fantomowych.

Zarząd mBanku – karta wyników

W przypadku gdy Komisja ds. Wynagrodzeń zaznaczy w przynajmniej jednym pytaniu odpowiedź „TAK”, to oznacza to, że decyzja o redukcji części bonusu lub jej niewypłaceniu musi zostać podjęta przez odpowiedni organ.

KARTA WYNIKÓW dla ... (nr kadrowy, nazwisko, imię)	Nie	Tak	W przypadku zaznaczenia „Tak” wymagane jest uzasadnienie
1. Czy doszło do sytuacji, o której mowa w art. 142 ustawy Prawo bankowe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. Czy risk taker nie spełnia standardów na stanowisku w zakresie wymaganych od niego kompetencji i reputacji?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
3. Czy risk taker dopuścił się przekazywania niekompletnych, nieprawidłowych lub wprowadzających w błąd informacji dotyczących zarządzania ryzykiem/wynikiem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
4. Czy risk taker lekceważy notorycznie regulacje/instrukcje związane z zarządzaniem ryzykiem/wynikiem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5. Czy risk taker łamie notorycznie inne obowiązujące w firmie zasady?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6. Czy risk taker poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy i pozycję rynkową Banku?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
7. Czy ocena wyników risk takera za dany okres jest nieodpowiednia w stosunku do osiąganego przez niego wynagrodzenia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Zarządy spółek Grupy mBanku – karta wyników

W przypadku gdy Rada Nadzorcza zaznaczy w przynajmniej jednym pytaniu odpowiedź „TAK”, to oznacza to, że decyzja o redukcji części bonusu lub jej niewypłaceniu musi zostać podjęta przez odpowiedni organ.

KARTA WYNIKÓW dla ... (nr kadrowy, nazwisko, imię)	Nie	Tak	W przypadku zaznaczenia „Tak” wymagane jest uzasadnienie
1. Czy doszło do sytuacji, o której mowa w art. 142 ustawy Prawo bankowe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. Czy, któryś z poniższych warunków wypłaty bonusu nie zostaje spełniony: a) Czy risk taker osiągnął wynik MbO na poziomie co najmniej 80% w roku obrotowym poprzedzającym rok wypłaty odroczonej transzy, b) Czy Wynik spółki w roku kalendarzowym poprzedzającym rok wypłaty danej transzy nie jest niższy od przyjętego na ten rok w planie finansowym, pomniejszonego o 10%. Rada Nadzorcza ma prawo modyfikować zakładany plan finansowy w zależności od sytuacji rynkowej.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
3. Czy risk taker nie spełnia standardów na stanowisku w zakresie wymaganych od niego kompetencji i reputacji?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
4. Czy risk taker dopuścił się przekazywania niekompletnych, nieprawidłowych lub wprowadzających w błąd informacji dotyczących zarządzania ryzykiem/wynikiem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5. Czy risk taker lekceważył notorycznie regulacje/instrukcje związane z zarządzaniem ryzykiem/wynikiem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6. Czy risk taker łamie notorycznie inne obowiązujące w firmie zasady?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
7. Czy risk taker poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy i pozycję rynkową Banku?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
8. Czy ocena wyników risk takera za dany okres jest nieodpowiednia w stosunku do osiąganego przez niego wynagrodzenia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

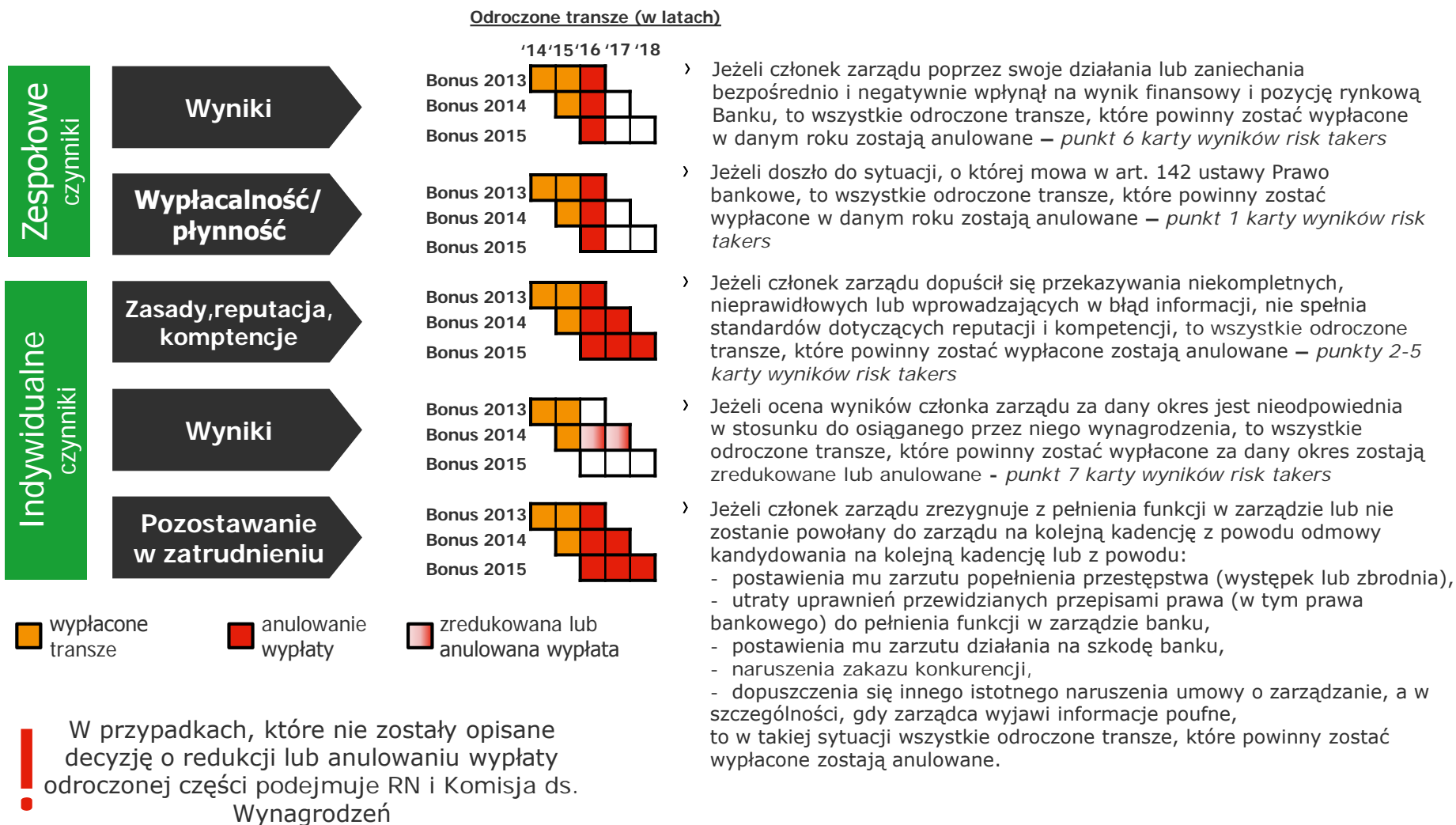
Pracownicy mBanku poza Zarządem – karta wyników

W przypadku gdy Zarząd Banku zaznaczy w przynajmniej jednym pytaniu odpowiedź „TAK”, to oznacza to, że decyzja o redukcji części bonusu lub jej niewypłaceniu musi zostać podjęta przez odpowiedni organ.

KARTA WYNIKÓW dla ... (nr kadrowy, nazwisko, imię)	Nie	Tak	W przypadku zaznaczenia „Tak” wymagane jest uzasadnienie
1. Czy doszło do sytuacji, o której mowa w art. 142 ustawy Prawo bankowe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. Czy risk taker nie spełnia standardów na stanowisku w zakresie wymaganych od niego kompetencji i reputacji?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
3. Czy risk taker dopuścił się przekazywania niekompletnych, nieprawidłowych lub wprowadzających w błąd informacji dotyczących zarządzania ryzykiem/wynikiem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
4. Czy risk taker lekceważył notorycznie regulacje/instrukcje związane z zarządzaniem ryzykiem/wynikiem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5. Czy risk taker łamie notorycznie inne obowiązujące w firmie zasady?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6. Czy risk taker poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy i pozycję rynkową Banku?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
7. Czy ocena wyników risk takera za dany okres jest nieodpowiednia w stosunku do osiąganego przez niego wynagrodzenia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

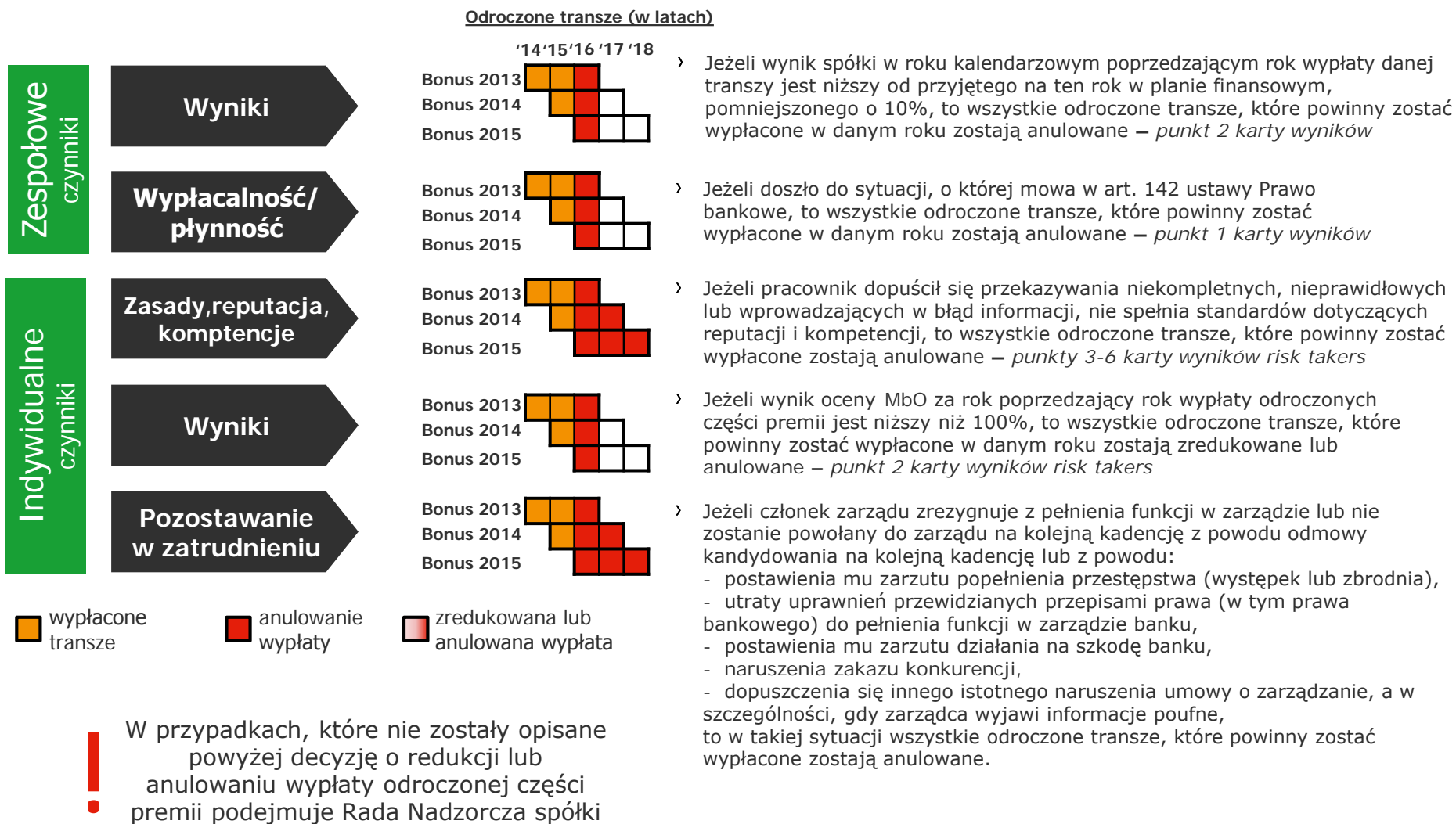
Zasady wypłaty odroczonej części

RISK TAKERS I Zarząd mBanku



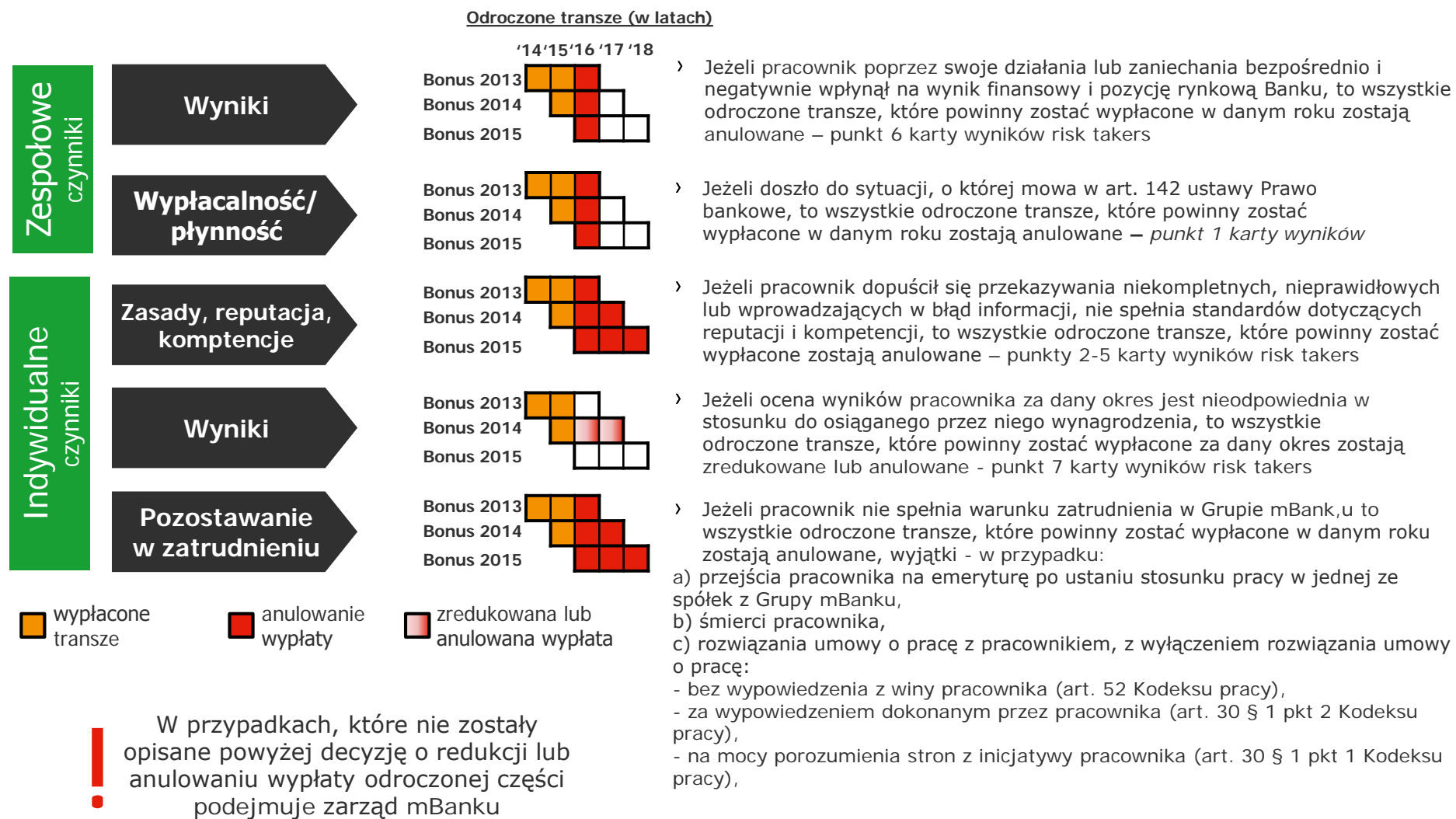
Zasady wypłaty odroczonej części

RISK TAKERS II członkowie zarządów spółek Grupy mBanku



Zasady wypłaty odroczonej części

RISK TAKERS II *pracownicy mBanku poza członkami zarządu*



Raportowanie danych dot. risk takers

1. Wytyczne do raportowania

Dane dotyczące pracowników określanych jako risk takers są raportowane zgodnie z wytycznymi Uchwały KNF 258/2011 oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych.

2. Zakres raportowanych danych

Na podstawie wyżej wspomnianych regulacji zakres raportowanych powinien obejmować, m.in.:

- informacje dotyczące procesu decyzyjnego stosowanego przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń [...]
- informacje na temat powiązania pomiędzy wynagrodzeniem a wynikami
- najważniejsze informacje na temat cech charakterystycznych polityki i zasad wynagrodzeń [...]
- informacje na temat kryteriów, będących podstawą do przyznawania akcji i innych składników wynagrodzenia
- zagregowane informacje ilościowe na temat wynagrodzeń, z rozbiem na poszczególne obszary biznesowe [...]
- zagregowane informacje ilościowe na temat wynagrodzeń, z rozbiem na pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku (wielkość wynagrodzeń zasadniczych, zmiennych, część odroczonego wynagrodzenia, część odroczonego wynagrodzenia wypłacona w danym roku) [...]

3. Okres, za który są raportowane dane

Dane ilościowe dotyczące wynagrodzeń risk takers, które są raportowane do interesariuszy obejmują wynagrodzenie przyznane za dany rok, np. dane dla 2013 roku obejmują wynagrodzenie zasadnicze wypłacone w trakcie całego 2013 roku oraz wynagrodzenie zmienne (nagroda roczna) przyznane w kwietniu 2014 roku za rok 2013.

4. Mechanizm monitorowania danych

Departament Kadr i Wynagrodzeń (DKW) przygotowuje wyżej wskazane dane, które w kolejnym kroku są weryfikowane przez Departament Sprawozdawczości Finansowej (DSF) oraz Departament Audytu Wewnętrznego (DAW). Dane podlegają weryfikacji pod kątem zgodności z wymaganiami określonymi przez polskiego i europejskiego regulatora, m.in.: weryfikacja czy dane są kompletne, czy wszystkie wymagane informacje zostały przekazane. Dane są raportowane interesariuszom pod warunkiem zaakceptowania ich zgodności przez DSF oraz DAW.

DKW odpowiada za poprawność przekazywanych danych – zawsze dwoje pracowników przygotowuje te same dane w celu uniknięcia błędu lub przekazania niepoprawnych informacji.