

Polityka wynagrodzeń dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka

mBank Hipoteczny S.A. (zwany dalej „Bankiem”) zobowiązany jest na mocy Rozporządzenia CRR oraz Ustawy Prawo Bankowe ogłaszać w sposób ogólnie dostępny informacje o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczące polityki w zakresie wynagrodzeń. Poniższa informacja adresuje zakres ujawnień z tabeli EU REMA.

Informacje dotyczące procesu ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń

W Banku obowiązuje „Polityka wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku Hipotecznego S.A.”, (zwana dalej „Polityką wynagradzania”), która po raz pierwszy została przyjęta w trakcie posiedzenia Rady Nadzorczej w grudniu 2014 roku. Od tego czasu Polityka wynagradzania jest poddawana corocznej weryfikacji. Polityka, która miała zastosowanie w roku 2021 została zatwierdzona Uchwałą Rady Nadzorczej nr nr 6/21 z dnia 2 marca 2021 roku.

Przyjęta Polityka wynagradzania pozostaje w zgodności z:

- 1/ Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe implementującą dyrektywę PE i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniającą dyrektywę 2002/87/WE i uchylającą dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE,
- 2/ Rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach^a,
- 3/ Wytycznymi EBA (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego) dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 – EBA/GL/2015/22 z dnia 27 czerwca 2016 roku^b,

Przyjęta Polityka wynagradzania :

- 1) wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
- 2) wspiera realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów,
- 3) wspiera zarządzanie kapitałem w sposób odpowiedzialny i ostrożny. W szczególności, przed decyzją o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia brana jest pod uwagę aktualna i prognozowana pozycja kapitałowa oraz zapisy Ustawy o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym w zakresie kalkulacji maksymalnej kwoty podlegającej wypłacie (MDA),
- 4) określa zasady wynagradzania osób zidentyfikowanych jako pracownicy mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku („Risk Takers”) przez określenie stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia,
- 5) zapewnia przejrzyste zasady ustalania oraz wypłaty bonusu jako składnika Wynagrodzenia zmiennego,
- 6) jest neutralna pod względem płci.

^a Rozporządzenie zostało uchylone ze skutkiem od dnia 11 czerwca 2021 r. i zastąpione Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach

^b Wytyczne zostały uchylone ze skutkiem od dnia 31 grudnia 2021 r. i zastąpione nowymi Wytycznymi dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE - EUNB/GL/2021/04 z dnia 21.07.2021 r.

W zakresie dotyczącym osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka mBanku Hipotecznego (tzw. Risk Takers) obowiązuje odrębny dokument akceptowany przez Zarząd, Komitet ds. Wynagrodzeń i Radę Nadzorczą mBanku Hipotecznego – „Polityka identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku” (zwana dalej „Polityką identyfikacji”) odpowiadająca wymogom:

- 1) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji^c,
- 2) Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach^d.

Polityka identyfikacji, podobnie jak Polityka wynagradzania, jest poddawana corocznej weryfikacji.

Komitet ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej

W Banku funkcjonuje Komitet ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej, który został powołany w 2019 roku. Komitet wspiera Radę Nadzorczą w wykonywaniu jej statutowych obowiązków oraz zadań wynikających z przepisów prawa. Komitet ds. Wynagrodzeń tworzą członkowie Rady Nadzorczej Banku. Skład Komitetu (według stanu na koniec 2021 roku) był następujący:

1. Andreas Boeger – Przewodniczący Komitetu
2. Frank Bock – Członek Komitetu
3. Marek Lusztyn – Członek Komitetu

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Komitetu ds. Wynagrodzeń do jego głównych zadań należą:

- I) W odniesieniu do Banku:
 - 1) wydawanie opinii na temat polityki wynagradzania obowiązującej (i proponowanych zmian w tym względzie) w Banku,
 - 2) opiniowanie wszelkich kwestii dotyczących wynagrodzeń, które są przedmiotem decyzji lub dyskusji Rady Nadzorczej Banku.
- II) W odniesieniu do członków Zarządu Banku
 - 1) zatwierdzanie i wyznaczanie celów MbO oraz wyników dla członków Zarządu Banku,
 - 2) przedstawienie celów i ich wyników Radzie Nadzorczej.

W 2021 roku odbyły się 2 posiedzenia Komitetu ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej oraz 4 posiedzenia Rady Nadzorczej, będącej organem zarządzającym, pełniącym nadzór nad wynagrodzeniami w Banku.

^c Rozporządzenie zostało uchylone ze skutkiem od dnia 14 czerwca 2021 r. i zastąpione Rozporządzeniem Delegowanym Komisji UE 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy

^d Rozporządzenie zostało uchylone ze skutkiem od dnia 11 czerwca 2021 r. i zastąpione Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach

Proces ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń

Za opracowanie, wdrożenie i realizację Polityki wynagradzania odpowiada Zarząd Banku, który opracowywanie oraz aktualizowanie Polityki wynagradzania powierzył Departamentowi Relacji Pracowników i Kultury Organizacji mBanku S.A. na podstawie umowy o współpracy. Przy opracowywaniu Polityki wynagradzania Departament Relacji Pracowników i Kultury Organizacji mBanku S.A. współpracuje z komórkami organizacyjnymi Banku odpowiedzialnymi za zarządzanie ryzykiem, kwestie prawne oraz compliance, z którymi ustala zasady wynagradzania. Po stronie Banku proces opiniowania Polityki wynagradzania koordynuje Departament Wsparcia Zarządu.

Polityki wynagradzania oraz identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku ocenia i modyfikuje Rada Nadzorcza na podstawie rekomendacji Zarządu Banku i rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń.

Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń

Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu Banku oraz pozostałych pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku zostało podzielone na część stałą (roczne wynagrodzenie zasadnicze oraz stałe benefity) i zmienną. W skład wynagrodzenia zmiennego wchodzi bonus przyznawany członkowi Zarządu lub pozostałym pracownikom za dany rok kalendarzowy. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagradzania. Maksymalny poziom wysokości zmiennych składników wynagrodzenia osób objętych Polityką wynagradzania nie może przekroczyć 100% wartości wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego danemu pracownikom za dany rok kalendarzowy.

Wynagrodzenie zmienne stanowi część wynagrodzenia całkowitego (roczne wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie zmienne) przyznawanego członkowi Zarządu lub pozostałym pracownikom.

Jest ono ustalane z uwzględnieniem praktyk rynkowych, zarówno w sektorze bankowym jak i na rynku ogólnopolskim, weryfikowane na podstawie rynkowych raportów płacowych oraz polityki wynagrodzeń Grupy mBanku.

Część wynagrodzenia zmiennego wypłacana jest w akcjach fantomowych. Liczba akcji fantomowych, która zostanie ustalona dla członka Zarządu lub pozostałych pracowników za dany rok obrotowy tytułem wynagrodzenia zmiennego (zarówno części nieodroczonej i odroczonej) jest wynikiem podzielenia kwoty wynagrodzenia zmiennego ustalonej zgodnie z zasadami Polityki przez wartość akcji fantomowej na koniec roku obrotowego, za który ustalane jest wynagrodzenie.

Wartość akcji fantomowej stanowi iloraz wartości księgowej akcji Banku i liczby akcji zwykłych, gdzie wartość księgowa Banku jest definiowana jako: aktywa ogółem pomniejszone o zobowiązania ogółem Banku. Wartość księgowa Banku oraz liczba akcji zwykłych pochodzą ze sprawozdania finansowego Banku za rok obrotowy, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne po jego wcześniejszym zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą. Liczba akcji fantomowych może przybierać wartości ułamkowe i jest zaokrąglana do 4 miejsc po przecinku.

Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym ustalono w kwocie nieprzekraczającej 25-krotności średniego wynagrodzenia całkowitego otrzymywanego przez pracownika Banku.

Członkowie Zarządu:

Kwota bonusu poszczególnych członków Zarządu Banku ustalana jest przez Radę Nadzorczą biorącą pod uwagę, czy członek Zarządu wykonał indywidualne cele biznesowo-rozwojowe (MBO), w odniesieniu do okresu co najmniej 3 lat. Decyzja o przyznaniu bonusu i jego wysokości leży w wyłącznej gestii Rady Nadzorczej, która według własnej oceny i decyzji potwierdza osiągnięcie MBO, biorąc pod uwagę sytuację na rynkach finansowych w ostatnim/poprzednich okresach finansowych.

Bonus składa się z części nieodroczonej stanowiącej 60% bonusu i części odroczonej stanowiącej 40% bonusu.

Część Nieodroczonej podlega wypłacie na poniższych zasadach:

- 1/ pierwsza połowa (50%) części nieodroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej w roku przyznania bonusu po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Banku za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym ZWZA Banku się odbyło,
- 2/ druga połowa (50%) części nieodroczonej jest wypłacana w formie akcji fantomowych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty ZWZA Banku zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Banku za poprzedni rok kalendarzowy.

Część Odroczonej podlega wypłacie w kolejnych latach kalendarzowych, począwszy od roku następującego po roku, za który przyznano bonus, w 5 równych rocznych transzach, na poniższych zasadach:

- 1/ pierwsza połowa (50%) każdej z transz części odroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej, po zatwierdzeniu przez ZWZA Banku sprawozdania finansowego Banku za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym ZWZA Banku się odbyło,
- 2/ druga połowa (50%) każdej z transz części odroczonej zostanie wypłacona w formie akcji fantomowych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty ZWZA Banku zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Banku za poprzedni rok kalendarzowy.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach związanych ze zminimalizowaniem ryzyka związanego z utrzymaniem solidnej bazy kapitałowej Banku w celu zapewnienia możliwości skutecznego reagowania na sytuację gospodarczą kraju np. związaną z pandemią COVID-19, Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o wypłacie części lub całości części odroczonej i nieodroczonej mającej postać pieniężną, w postaci bezgotówkowej w akcjach fantomowych Banku na zasadach określonych powyżej.

Pracownicy niebędący członkami Zarządu którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku:

Zarząd Banku dokonuje oceny pracowników w dłuższym horyzoncie czasu (co najmniej 3 lata). Jeżeli uzna, iż wykonał ustalony roczny/wieloletni cel biznesowo-rozwojowy - MBO, po uwzględnieniu wartości wynagrodzenia całkowitego pracownika, może podjąć decyzję ustalającą wysokość bonusu. Decyzja o wysokości bonusu leży w wyłącznej gestii Zarządu Banku, który według własnej oceny i decyzji potwierdza osiągnięcie MBO, biorąc pod uwagę sytuację na rynkach finansowych w ostatnim/poprzednich okresach finansowych.

MBO ustalane jest przez Zarząd Banku (cele wynikają bezpośrednio z celów ustanowionych dla Zarządu Banku – zasada kaskadowania celów na kolejne poziomy zarządzania) na kolejny rok kalendarzowy w terminie zgodnym z obowiązującym harmonogramem na dany rok.

W przypadku, gdy kwota wynagrodzenia zmiennego ustalonego przez Zarząd Banku nie przekracza:

- 1/ jednej trzeciej całkowitego rocznego wynagrodzenia (czyli sumy wynagrodzenia zasadniczego i bonusu), lub
- 2/ gdy wysokość bonusu nie jest wyższa niż równowartość w złotych polskich 50 000 euro (według stanu na dzień wydania decyzji),

Zarząd Banku może zdecydować o nieodraczaniu wynagrodzenia zmiennego na kolejne lata i przyznać całość wynagrodzenia zmiennego w formie nieodroczonej gotówki.

W przypadku, gdy kwota wynagrodzenia zmiennego przekracza przyjęte wskaźniki, wówczas bonus składa się z części nieodroczonej stanowiącej 60% bonusu i części odroczonej stanowiącej 40% bonusu.

Część Nieodroczonej podlega wypłacie na poniższych zasadach:

- 1/ pierwsza połowa (50%) części nieodroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej w roku przyznania bonusu po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Banku za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym ZWZA Banku się odbyło,
- 2/ druga połowa (50%) części nieodroczonej jest wypłacana w formie akcji fantomowych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty ZWZA Banku zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Banku za poprzedni rok kalendarzowy.

Część Odroczonej podlega wypłacie w kolejnych latach kalendarzowych, począwszy od roku następującego po roku, w 4 równych transzach, na poniższych zasadach:

- 1/ pierwsza połowa (50%) każdej z transz części odroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej, po zatwierdzeniu przez ZWZA Banku sprawozdania finansowego Banku za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym ZWZA Banku się odbyło,
- 2/ druga połowa (50%) każdej z transz części odroczonej zostanie wypłacona w formie akcji fantomowych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty ZWZA Banku zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Banku za poprzedni rok kalendarzowy.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach związanych ze zminimalizowaniem ryzyka związanego z utrzymaniem solidnej bazy kapitałowej Banku w celu zapewnienia możliwości skutecznego reagowania na sytuację gospodarczą kraju, np. związaną z pandemią COVID-19, Zarząd Banku może podjąć uchwałę o wypłacie części lub całości części odroczonej i nieodroczonej gotówkowej, w akcjach fantomowych Banku na zasadach określonych powyżej.

Koszty wynikające z odroczonej transz w formie akcji są rozliczane zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej.

Informacje na temat kryteriów oceny wyników, stanowiących podstawę uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia

Odpowiednio Rada Nadzorcza na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej w przypadku Członków Zarządu oraz Zarząd w przypadku pracowników niebędących członkami Zarządu może podjąć decyzję o wstrzymaniu w całości bądź zmniejszeniu kwoty odroczonej transzy w przypadku gdy stwierdzi, że w dłuższym horyzoncie czasowym niż 1 rok kalendarzowy (tj. za okres co najmniej 3 lat), Risk Taker miał bezpośredni i negatywny wpływ na wynik finansowy lub pozycję rynkową Banku lub Grupy mBanku w okresie oceny, bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych, gdy co najmniej jeden z elementów zawartych w karcie wyników nie został spełniony lub zaistniała którakolwiek z przesłanek, o której mowa w art. 142 ustawy Prawo Bankowe, w szczególności przypadki z ust. 2.

Zarząd mBanku Hipotecznego może podjąć decyzję o wstrzymaniu w całości bądź zmniejszeniu kwoty bonusu uznaniowej za dany rok kalendarzowy, jak również w zakresie bonusu lub odroczonej transzy jeszcze niewypłaconej, w sytuacji powstania straty bilansowej bądź groźby jej wystąpienia albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności mBanku Hipotecznego (art. 142 ustawy Prawo bankowe, w szczególności przypadki z ust. 2). Wstrzymanie w całości bądź zmniejszenie wysokości bonusu, jak również jakiegokolwiek odroczonej transzy przez Zarząd mBanku dotyczyć może również bonusu i/lub odroczonej transzy wypłaconej pracownikowi po wygaśnięciu bądź rozwiązaniu umowy o pracę.

Ponadto Risk Taker może zostać zobowiązany na zasadach i w terminie określonym decyzją odpowiednio Rady Nadzorczej mBanku lub Zarządu mBanku, do zwrotu bonusu i wypłaconej za dany rok kalendarzowy (tj.: części nieodroczonej i wszystkich części odroczonej), w przypadku gdy naruszył przyjęte w Grupie mBanku zasady i normy, dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających ze świadomego, negatywnego działania na szkodę Grupy mBanku lub doprowadził do nałożenia na Bank przez organy nadzorcze sankcji finansowych na podstawie prawomocnej decyzji.

Decyzja o zaistnieniu wyżej opisanych zdarzeń może zostać podjęta do końca roku kalendarzowego, w którym nastąpi wypłata ostatniej transzy części odroczonej bonusu za rok, w którym nastąpiło zdarzenie.

Wzór EU REM1 – Wynagrodzenie przyznane za dany rok obrotowy

		a	b	c	d	
		Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostały określony personel	
1	Wynagrodzenia stałe	Liczba pracowników należących do określonego personelu	2	3	9	
2		Wynagrodzenie stałe ogółem	120	1 776	0	2 285
3		W tym: w formie środków pieniężnych	120	1 674		2 203
4		(Nie ma zastosowania w UE)				
EU-4a		W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności				
5		W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne				
EU-5x		W tym: inne instrumenty				
6		(Nie ma zastosowania w UE)				
7	W tym: inne formy		102		83	
8	(Nie ma zastosowania w UE)					
9	Wynagrodzenia zmienne	Liczba pracowników należących do określonego personelu	2	3	9	
10		Wynagrodzenie zmienne ogółem	0	525	0	551,8
11		W tym: w formie środków pieniężnych		262,5		551,8
12		W tym: odroczone		105		
EU-13a		W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności				
EU-14a		W tym: odroczone				
EU-13b		W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne		262,5		
EU-14b		W tym: odroczone		105		
EU-14x		W tym: inne instrumenty				
EU-14y		W tym: odroczone				
15	W tym: inne formy					
16	W tym: odroczone					
17	Wynagrodzenie ogółem (2 + 10)	120	2 301	0	2 837	

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h	
Odroczone i zatrzymane wynagrodzenie	Łączna kwota odroczonego wynagrodzenia przyznanego za poprzednie okresy wykonywania obowiązków	W tym kwota wynagrodzenia przysługującego w danym roku obrachunkowym	W tym kwota wynagrodzenia przysługującego w kolejnych latach obrachunkowych	Kwota korekty z tytułu wyników dokonanej w danym roku obrachunkowym w celu uwzględnienia odroczonego wynagrodzeń przysługujących w danym roku obrachunkowym	Kwota korekty z tytułu wyników dokonanej w danym roku obrachunkowym w celu uwzględnienia odroczonego wynagrodzeń przysługujących w przyszłych latach wykonywania obowiązków	Łączna kwota korekty w ciągu danego roku obrachunkowego wynikająca z pośrednich korekt <i>ex post</i> (tj. zmiany wartości odroczonego wynagrodzeń wynikające ze zmian cen instrumentów)	Łączna kwota odroczonego wynagrodzeń przyznanego przed danym rokiem obrachunkowym i faktycznie wypłaconych w danym roku obrachunkowym	Łączna kwota odroczonego wynagrodzeń przyznanego za poprzedni okres wykonywania obowiązków, które przysługują, ale podlega okresom zatrzymania	
1	Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	0	0	0	0	0	0	0	
2	W formie środków pieniężnych	0					0		
3	Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	0					0		
4	Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	0					0		
5	Inne instrumenty	0					0		
6	Inne formy	0					0		
7	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	1 066	392	674	0	0	-18	391	156
8	W formie środków pieniężnych	238	117	121			-	117	
9	Akcje lub odpowiadające im tytuły własności						-		
10	Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	828	275	553			-18	274	156
11	Inne instrumenty						-		0
12	Inne formy						-		
13	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	0	0	0	0	0	0	0	0
14	W formie środków pieniężnych	0	0	0			0	0	0
15	Akcje lub odpowiadające im tytuły własności						-		
16	Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	0	0	0			0	0	0
17	Inne instrumenty						-		
18	Inne formy						-		
19	Pozostały określony personel	0	0	0	0	0	0	0	0
20	W formie środków pieniężnych	0	0				-		
21	Akcje lub odpowiadające im tytuły własności						-		
22	Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Inne instrumenty						-		
24	Inne formy						-		
25	Łączna kwota	1 066	392	674	0	0	-18	391	156

Wzór EU REM4 – Wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 mln EUR rocznie

EUR		a
EUR		Osoby o wysokich zarobkach stanowiące określony personel zgodnie z art. 450 lit. i) CRR
1	1 000 000 do poniżej 1 500 000	-
2	1 500 000 do poniżej 2 000 000	-
3	2 000 000 do poniżej 2 500 000	-
4	2 500 000 do poniżej 3 000 000	-
5	3 000 000 do poniżej 3 500 000	-
6	3 500 000 do poniżej 4 000 000	-
7	4 000 000 do poniżej 4 500 000	-
8	4 500 000 do poniżej 5 000 000	-
9	5 000 000 do poniżej 6 000 000	-
10	6 000 000 do poniżej 7 000 000	-
11	7 000 000 do poniżej 8 000 000	-

W 2021 roku żadna z zatrudnionych osób nie osiągnęła w 2021 roku wynagrodzenia przekraczającego równowartość 1 000 000 euro.

Wzór EU REM5 – Informacje na temat wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (określony personel)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Wynagrodzenie organu zarządzającego			Obszary działalności						
	Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Organ zarządzający ogółem	Bankowość inwestycyjna	Bankowość detaliczna	Zarządzanie aktywami	Funkcje korporacyjne	Niezależne funkcje kontroli wewnętrznej	Wszystkie pozostałe	Ogółem
Łączna liczba pracowników należących do określonego personelu	2	3	5	0	3	1	3	2	0	9
W tym: członkowie organu zarządzającego	2	3	5							
W tym: pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla										
W tym: pozostali określony personel					3	1	3	2		
Łączne wynagrodzenie określonego personelu	120	2 301	2 421	0	986	357	979	515	0	2 837
W tym: wynagrodzenie zmienne		525	525		192	70	200	90		552
W tym: wynagrodzenie stałe	120	1 776	1 896		794	287	779	425		2 285