

Ujawnienia informacji związanych z polityką wynagrodzeń
dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka

Według stanu na 31.12.2025

SPIS TREŚCI

Informacje dotyczące procesu ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń	1
Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji przy Radzie Nadzorczej	4
Proces ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń	6
Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń	6
Członkowie Zarządu:	7
Pracownicy niebędący członkami Zarządu którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku:	8
Informacje na temat kryteriów oceny wyników, stanowiących podstawę uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia	9
Zbiorcze informacje ilościowe na temat wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w mBanku Hipotecznym S.A.	10

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 RT”), która po raz pierwszy została przyjęta w trakcie posiedzenia Rady Nadzorczej w grudniu 2014 roku. Od tego czasu Polityka wynagradzania jest poddawana corocznej weryfikacji.

Przyjęta Polityka wynagradzania pozostaje w zgodności z:

- 1) Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe (Dz.U.2022.2324 ze zmianami),
- 2) 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 (Dz. U. z 10 czerwca 2021 r., poz. 1045) ze zmianami,
- 3) Wytycznymi EBA (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego) dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE - EUNB/GL/2021/04 z dnia 2.07.2021 r.,
- 4) Rekomendacją Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 r.,
- 5) Uchwałą Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania "Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych" (Dz. Urz. KNF z 2014 r. poz. 17),
- 6) „Rekomendacja Z dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach” z dnia 9 października 2020 r., wydana przez Komisję Nadzoru Finansowego.

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 Taker’s”) przez określenie stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia. Kryteria oraz proces wyboru Risk Takerów uregulowano w odrębnym dokumencie – „Polityce

identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku”,

- 5) zapewnia przejrzyste zasady ustalania oraz wypłaty bonusu jako składnika Wynagrodzenia zmiennego,
- 6) jest neutralna pod względem płci.

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 Nominacji oraz 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 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego 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,
- 2) Rozporządzenia 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.

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

Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji przy Radzie Nadzorczej

W Banku funkcjonuje Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji przy Radzie Nadzorczej, działający w składzie:

1. Marek Lusztyn – Przewodniczący Komitetu,
2. Pascal Ruhland – Członek Komitetu,
3. Paweł Graniewski – Członek Komitetu

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

W zakresie wynagrodzeń:

1. coroczne opiniowanie oraz ocena przyjętych w Banku polityk wynagradzania, uwzględniając obowiązujące wymogi regulacyjne, zgłaszanie propozycji zmian oraz przedstawianie opinii Radzie Nadzorczej w tym zakresie i wyników oceny,
2. monitorowanie polityk wynagradzania obowiązujących w Banku i wspieranie organów Banku w zakresie nadzorowania, kształtowania i realizacji tych polityk, ich aktualności, zgodności z praktyką i procesami funkcjonującymi w Banku oraz wpływu na profil ryzyka Banku, w szczególności udzielanie Radzie Nadzorczej wsparcia w tym czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci i przyczynia się do równego traktowania pracowników różnej płci,
3. coroczna weryfikacja przyjętej w Banku Polityki identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku (Risk Takers), w tym dokonywanie przeglądu kryteriów i procesu, w ramach których podejmowane są decyzje, zgłaszanie propozycji zmian oraz przedstawianie opinii Radzie Nadzorczej w tym zakresie,
4. monitorowanie poziomu i struktury wynagrodzeń, szczególnie wynagrodzeń dla tzw. Risk Takers oraz wydawanie rekomendacji w sprawie ogólnych zaleceń dla Zarządu odnośnie poziomu i struktury

5. w odniesieniu do członków Zarządu mBanku Hipotecznego S.A. do zadań Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji należą:
- a) rozpatrywanie spraw dotyczących zasad wynagradzania i wysokości wynagrodzeń członków Zarządu, w tym zatwierdzanie wzorów umów o zarządzanie i rekomendowanie Radzie Nadzorczej wysokości wynagrodzenia zasadniczego, benefitów i wysokości odpraw,
 - b) wyznaczanie i rozliczanie celów oraz wyników dla członków Zarządu, w tym kart wyników (scorecards),
 - c) wydawanie opinii Radzie Nadzorczej o redukcji, niewypłacie lub zwrocie w całości płatności lub zmniejszeniu kwoty nieodroczonej i odroczonej bonusu członków Zarządu zgodnie z postanowieniami Polityki Wynagradzania Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka mBanku Hipotecznego S.A.,
 - d) podejmowanie innych decyzji bądź wykonywanie innych czynności określonych bądź wynikających z Polityki Wynagradzania Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka mBanku Hipotecznego S.A. lub umów zawartych z członkami Zarządu.

W zakresie nominacji:

Rekomendowanie kandydatów do Zarządu i Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem kryteriów odpowiedności Zarządu i Rady Nadzorczej jako całości i poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej wyznaczonych w Polityce w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedności), powoływania i odwoływania członków Organu Banku w mBanku Hipotecznym S.A. (dalej „Polityka Odpowiedności”) oraz z uwzględnieniem różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku,

- a) określanie zakresu obowiązków dla kandydata do Zarządu i Rady Nadzorczej Banku, a także wymagań w zakresie wiedzy i kompetencji oraz przewidywanego zaangażowania pod względem poświęcanego czasu, niezbędnych do pełnienia funkcji,
- b) określanie wartości docelowej reprezentacji płci niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Banku oraz opracowywanie polityki różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku zmierzającej do osiągnięcia tej wartości docelowej,
- c) dokonywanie okresowej oceny, co najmniej raz w roku, struktury, wielkości, składu i skuteczności działania Zarządu oraz rekomendowanie Radzie Nadzorczej zmiany w tym zakresie,
- d) dokonywanie okresowej oceny, co najmniej raz w roku kryteriów odpowiedności wyznaczonych w Polityce Odpowiedności oraz informowanie Zarządu o wynikach tej oceny,
- e) dokonywanie okresowego przeglądu Polityki Odpowiedności i przedstawianie Zarządowi zaleceń w tym zakresie,
- f) rozpatrywanie skarg na zachowania członków Zarządu wobec pracowników Banku lub innych członków Zarządu, zgodnie z zasadami obowiązującej w Banku polityki przeciwdziałania mobbingowi oraz wszelkim formom dyskryminacji.

W 2025 roku Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji obradował w dniach: 24 marca, 12 sierpnia, 1 i 12 grudnia. Komitet podjął jedną uchwałę obiegową w maju 2025 r.

Proces ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń

Za opracowanie, wdrożenie i realizację Polityki Wynagradzania RT odpowiada Zarząd Banku. Opracowywanie

i aktualizację Polityki Wynagradzania RT inicjuje pracownik zatrudniony na Stanowisku ds. Ładu Korporacyjnego („SŁK”). Przy opracowywaniu Polityki Wynagradzania RT SŁK współpracuje z komórkami organizacyjnymi Banku odpowiedzialnymi za zarządzanie ryzykiem, kwestie prawne oraz compliance, z którymi ustala zasady wynagradzania RT, jak również Departamentem Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji mBanku S.A. („DHR mBanku S.A.”), który w ramach umowy o współpracy konsultuje Politykę Wynagradzania RT, zapewniając jej spójność w ramach Grupy mBanku.

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

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. Składnikiem wynagrodzenia zmiennego jest bonus, którego przyznawanie i wypłacanie odbywa się na zasadach określonych w Polityce wynagradzania.

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 (w przypadku członków Zarządu Banku) lub wynagrodzenia stałego (w przypadku pozostałych pracowników) wypłaconego za dany rok kalendarzowy.

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:

Rada Nadzorcza ustala wysokość bonusu za dany rok kalendarzowy każdemu członkowi Zarządu indywidualnie i zgodnie z kryteriami wskazanymi w Polityce wynagradzania. Robi to na podstawie oceny realizacji wyznaczonych celów MBO i kart wyników, 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

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 przez ZWZA 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, w formie akcji 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) i 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.

Pracownicy komórek organizacyjnych odpowiedzialni za: audyt wewnętrzny, kwestie prawne, compliance i zarządzanie ryzykiem, są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

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 przez ZWZA 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 może podjąć uchwałę o wypłacie części lub całości Części Odroczonej, w formie akcji 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 i Nominacji Rady Nadzorczej w przypadku Członków Zarządu oraz Zarząd w przypadku pracowników niebędących członkami Zarządu może podjąć decyzję o niewypłaceniu w całości bądź redukcji 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 niewypłaceniu w całości bądź redukcji kwoty bonusu uznaniowego 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.

Zbiorcze informacje ilościowe na temat wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w mBanku Hipotecznym S.A.
Wzór EU REM1 – Wynagrodzenie przyznane za dany rok obrachunkowy

		a	b	c	d	
		Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostały określony personel	
1	Wynagrodzenie stałe	Liczba pracowników należących do określonego personelu	9	3	10	
2		Wynagrodzenie stałe ogółem	216	1 826	0	3 315
3		W tym: w formie środków pieniężnych	216	1 724	0	3 160
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	0	102	0	155
8	(Nie ma zastosowania w UE)					
9	Wynagrodzenie zmienne*	Liczba pracowników należących do określonego personelu	9	3	9	
10		Wynagrodzenie zmienne ogółem		790	835	
11		W tym: w formie środków pieniężnych		395	835	
12		W tym: odroczone		158		
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		395		
EU-14b		W tym: odroczone		158		
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)	216	2 616	0	4 150	

		a	b	c	d
		Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry	Pozostały określony personel
Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego					
1	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – liczba pracowników należących do określonego personelu	-	-	-	-
2	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – kwota łączna	-	-	-	-
3	W tym gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego dokonywane w danym roku obrachunkowym, które nie są uwzględniane w górnym pułapie premii	-	-	-	-
Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym					
4	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	-	-	-	-
5	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – kwota łączna	-	-	-	-
Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym					
6	Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	-	-	-	-
7	Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – kwota łączna	-	-	-	-
8	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrachunkowym	-	-	-	-
9	W tym odprawy odroczone	-	-	-	-
10	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrachunkowym, które nie są uwzględniane w górnym pułapie premii	-	-	-	-
11	W tym najwyższa wypłata przyznana jednej osobie	-	-	-	-

	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 wynagrodzenia przysługujących w danym roku obrachunkowym	Kwota korekty z tytułu wyników dokonanej w danym roku obrachunkowym w celu uwzględnienia odroczonego wynagrodzenia 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 wynagrodzenia wynikające ze zmian cen instrumentów)	Łączna kwota odroczonego wynagrodzenia przyznanego przed danym rokiem obrachunkowym i faktycznie wypłaconych w danym roku obrachunkowym	Łączna kwota odroczonego wynagrodzenia przyznanego za poprzedni okres wykonywania obowiązków, które przysługuje, ale podlega zatrzymaniu
1 Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	0	0	0	0	0	0	0	0
2 W formie środków pieniężnych								
3 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności								
4 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne								
5 Inne instrumenty								
6 Inne formy								
7 Funkcja zarządcza organu zarządzającego	1 085	573	512	0	0	0	378	195
8 W formie środków pieniężnych	467	228	240	0	0	0	228	0
9 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	618	345	272	0	0	0	150	195
11 Inne instrumenty								
12 Inne formy								
13 Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	0	0	0	0	0	0	0	0
14 W formie środków pieniężnych								
15 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności								
16 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne								
17 Inne instrumenty								

18	Inne formy								
19	Pozostały określony personel	0	0	0	0	0	0	0	0
20	W formie środków pieniężnych								
21	Akcje lub odpowiadające im tytuły własności								
22	Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne								
23	Inne instrumenty								
24	Inne formy								
25	Łączna kwota	1 085	573	512	0	0	0	378	195

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

	EUR	a 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 2025 roku żadna z zatrudnionych osób nie osiągnęła w 2025 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										22
W tym: członkowie organu zarządzającego	9	3	12							
W tym: pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla										
W tym: pozostali określony personel					0	1	5	4		
Łączne wynagrodzenie określonego personelu	216	2 616	2 832	0	0	539	1 924	1 687	0	
W tym: wynagrodzenie zmienne		790	790	0	0	110	400	325	0	
W tym: wynagrodzenie stałe	216	1 826	2 042	0	0	429	1 524	1 362	0	