

Dodatkowa informacja dla akcjonariuszy mBanku S.A. dotycząca projektów Uchwał XXXI ZWZ w sprawie wprowadzenia programu motywacyjnego i ustalenia zasad jego przeprowadzenia oraz w sprawie emisji warrantów subskrypcyjnych, warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego z pozbawieniem dotychczasowych akcjonariuszy prawa poboru warrantów subskrypcyjnych oraz akcji i zmiany statutu Spółki oraz w sprawie ubiegania się o dopuszczenie akcji do obrotu na rynku regulowanym oraz dematerializacji akcji:

Podjęcie przedmiotowych Uchwał przez XXXI Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy mBanku S.A. związane jest z koniecznością wypełnienia wymogów zdefiniowanych zarówno w ustawodawstwie krajowym jak i prawie Unii Europejskiej (*zgodność z Wytycznymi EBA 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*) w zakresie zasad przyznawania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku. Nowy Program Motywacyjny zastępuje funkcjonujące dotychczas dwa inne programy: program pracowniczy z 27 października 2008 r. w sprawie ustalenia zasad przeprowadzenia przez Spółkę programu pracowniczego, z uwzględnieniem jej późniejszych zmian, oraz program motywacyjny mBanku S.A. z 14 marca 2008 r. dla Członków Zarządu.

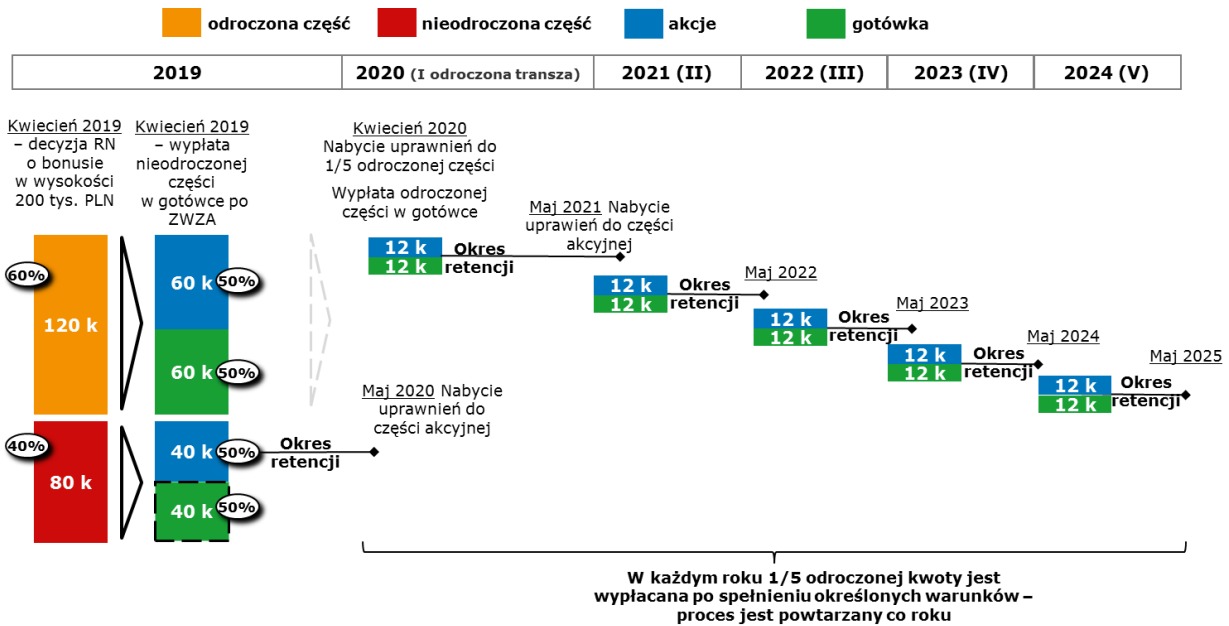
„Równoległe funkcjonowanie” nowego Programu i dotychczasowych rozwiązań wynika wyłącznie z odroczenia transz bonusów przyznawanych w akcjach, należnych za poprzednie lata na podstawie funkcjonujących obecnie programów motywacyjnych. Programy będą funkcjonować w pełni niezależnie od siebie, dotycząc tytułów, które powstały w różnych przedziałach czasowych.

Wprowadzenie nowego Programu nie spowoduje ryzyka wprowadzenia do obrotu znaczących pakietów akcji mBanku S.A. w tym samym czasie, co można prześledzić biorąc pod uwagę rzeczywistą liczbę akcji emitowanych na podstawie dotychczasowych programów (306.955 akcji wliczając dotychczasową emisję i przyszłe zobowiązania z dotychczasowych programów).

Przeliczenie wynagrodzenia zmiennego na akcje w ramach nowego programu przebiegnie w następujący sposób:

1. Po określeniu wysokości bonusu przez Radę Nadzorczą dla zarządców spółki lub przez zarząd spółki dla pracowników kwota jest odpowiednio rozdzielana na część odroczoną i nieodroczoną (kolejno 60% i 40% dla zarządców mBanku; 40% i 60% dla pozostałych) oraz na część gotówkową i akcyjną (po 50%).
2. Część akcyjna jest obliczana w następujący sposób:
 - a. Aktuariusz wskazuje średnią cenę akcji mBanku S.A. z 30 dni poprzedzających decyzję o określeniu wysokości bonusu (kursy zamknięcia akcji mBanku na GPW w każdym dniu okresu 30 dni, w którym odbywały się sesje GPW), która jest pomniejszana o 4 zł (wartość jednego warrantu subskrypcyjnego).
 - b. Następnie 50% wartości bonusu jest dzielone przez wskazaną wartość akcji.
 - c. Na tej podstawie określana jest liczba akcji, która nie ulega już zmianie.
 - d. Stała liczba akcji jest rozdzielana na części odroczone (zarządcy mBanku 5 lat, pozostali 3 lata) i nieodroczoną.

Objęcie akcji przez Risk Takera technicznie odbywa się poprzez opłacenie 4 zł za jedną akcję. Objęcie akcji z danego roku (zarówno z części odroczonej jak i nieodroczonej) może nastąpić nie wcześniej niż po 12 miesiącach od przyznania bonusu → 12-miesięczny okres retencji. Poniżej przykład 5-letniego procesu przyznawania bonusu dla zarządców (w przypadku Risk Takers poza zarządem mBanku S.A. okres odroczenia jest 3-letni; proces wygląda analogicznie):



Liczba osób objętych nowym programem:

- Zgodnie z przyjętą przez Radę Nadzorczą mBanku S.A. „Polityką wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku” w skład wynagrodzenia zmiennego Risk Takers (którymi są (I) Członkowie Zarządu mBanku, oraz (II) Członkowie Zarządów spółek z Grupy mBanku i określeni pracownicy mBanku) może wchodzić część niegotówkowa, w postaci prawa do objęcia akcji mBanku S.A.
- Zasady nowego programu zakładają, że akcje będą przyznawane jedynie w tym celu i jedynie osobom będącymi Risk Takers.
- Osoby uprawnione – łączna liczba nie będzie większa niż 149 – oferta niepubliczna.
- Obecnie w Grupie mBanku zidentyfikowano 85 stanowisk określanych jako Risk Takers. Wybór stanowisk jest przeprowadzany na podstawie przyjętej przez Radę Nadzorczą mBanku S.A. „Polityki identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku” zgodnie z obowiązującymi regulacjami na poziomie polskim i unijnym¹.

Warunki określające poziom wynagrodzenia zmiennego – bonusu (w 50% przyznawanego w akcjach): Wysokość bonusów przyznawanych pracownikom określonym jako Risk Takers jest zależna od wyników Grupy mBanku obliczanych na podstawie miernika Economic Profit (*Zysk brutto-Kapitał*Koszt Kapitału*). Economic Profit jest liczony za okres ostatnich trzech lat (N=ostatni rok kalendarzowy):

$$EP = (1/2) EP (N) + (1/3) EP (N-1) + (1/6) EP (N-2)$$

Economic Profit kształtuje dostępną pulę bonusową, w ramach której odpowiednio Rada Nadzorcza dla zarządców spółki oraz zarząd spółki dla pracowników przyznają bonusy biorąc pod uwagę indywidualne oceny pracowników (korzystają z wyników pochodzących z wewnętrznego systemu oceny). Pula jest wyliczalna automatycznie, z kolei indywidualne bonusy nie. Nie ma obowiązku

¹ wytyczne EBA (European Banking Authority) dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń EBA/GL/2015/22 z 27.06.2016 r. (art. 83),

Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniające 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, zwane dalej „Rozporządzeniem”, Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz. U. z 24 marca 2017 r., poz. 637).

wykorzystania całej dostępnej puli. Co istotne, zgodnie z obowiązującymi zasadami w zakresie wynagradzania bonus nie może przekroczyć rocznego wynagrodzenia zasadniczego Risk Taker.

Warunki przyznawania odroczonej części bonusu dla zarządców mBanku S.A. (wewnętrznie określani jako Risk Takers I):

Część Odroczonej podlega wypłacie w 5 równych transzach w 5 kolejnych latach, chyba że:

1. co najmniej jeden z warunków zawartych w Karcie Wyników (wzór poniżej), nie zostanie spełniony, tj. co najmniej na jedno z pytań zostanie udzielona odpowiedź pozytywna „TAK”, w szczególności:
 - a. Rada Nadzorcza stwierdzi, że w dłuższym horyzoncie czasowym (tj. w okresie co najmniej 3 lat) Risk Taker I poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy lub pozycję rynkową Grupy mBanku.
 - b. Rada Nadzorcza stwierdzi, że Risk Taker I poprzez swoje działania lub zaniechania:
 - i. naruszył przyjęte w Grupie mBanku zasady i normy lub dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa, lub
 - ii. bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających z świadomego, negatywnego działania na szkodę Grupy mBanku lub doprowadził do nałożenia na Bank przez organy nadzorcze sankcji finansowych na podstawie prawomocnej decyzji,
 - c. Zaistniała którakolwiek z przesłanek, o której mowa w art. 142 ust. 2 ustawy Prawo bankowe
 - i. powstanie straty bilansowej bądź groźba jej wystąpienia,
 - ii. niebezpieczeństwo niewypłacalności lub utraty płynności,
 - iii. pogarszająca się płynność i wypłacalność,
 - iv. rosnący poziom dźwigni finansowej,
 - v. rosnąca liczba zagrożonych pożyczek lub kredytów,
 - vi. rosnąca koncentracja ekspozycji,
2. Risk Taker I zrezygnuje z pełnienia funkcji w Zarządzie Banku.

Niezależnie od powyższych warunków, wszystkie transze odroczone dotychczas niewypłacone, nie zostaną wypłacone, w przypadku zaistnienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń:

- a. Risk Taker I nie zostanie powołany w skład Zarządu Banku na kolejną kadencję z powodu odmowy kandydowania,
- b. Risk Taker I nie zostanie powołany w skład Zarządu Banku na kolejną kadencję lub zostanie odwołany z pełnienia funkcji w trakcie trwania kadencji z powodu zaistnienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń:
 - i. postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa (występku lub zbrodni),
 - ii. utraty przewidzianych przepisami prawa, w szczególności przepisami ustawy Prawo bankowe, uprawnień oraz kwalifikacji warunkujących sprawowanie funkcji Członka Zarządu Banku,
 - iii. postawienia zarzutu działania na szkodę Banku lub Grupy mBanku,
 - iv. naruszenia zakazu konkurencji,
 - v. dopuszczenia się innego istotnego naruszenia Kontraktu Menedżerskiego, w szczególności ujawnienie informacji poufnych.

Warunki przyznawania odroczonej części bonusu dla zarządców spółek Grupy mBanku oraz pracowników mBanku S.A. (wewnętrznie określani jako Risk Takers II):

Część Odroczonej podlega wypłacie w 3 równych transzach w 3 kolejnych latach, chyba że:

1. co najmniej jeden z warunków zawartych w Karcie Wyników (wzór poniżej) nie zostanie spełniony, tj. co najmniej na jedno z pytań zostanie udzielona odpowiedź pozytywna „TAK”, w szczególności:
 - a. Zarząd Banku/Rada Nadzorcza spółki stwierdzi, że w dłuższym horyzoncie czasowym (tj. w okresie co najmniej 3 lat), który uwzględnia cykl biznesowy Banku oraz ryzyko związane z prowadzeniem działalności Banku, Risk Taker II poprzez swoje działania lub zaniechania

- bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy lub pozycję rynkową Banku lub Grupy mBanku.
- b. Rada Nadzorcza stwierdzi, że Risk Taker II poprzez swoje działania i zaniechania:
 - i. naruszył przyjęte w Grupie mBanku zasady i normy lub dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa, lub
 - ii. bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających z świadomego, negatywnego działania na szkodę Grupy mBanku lub doprowadził do nałożenia na Bank przez organy nadzorcze sankcji finansowych na podstawie prawomocnej decyzji,
 - c. zaistniała którakolwiek z przesłanek, o których mowa w art. 142 ust. 2 ustawy Prawo bankowe:
2. Risk Taker II nie spełnia warunku dotyczącego zatrudnienia w Banku lub Grupie mBanku, z wyjątkiem zaistnienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń:
- a. przejścia Risk Taker'a II – Pracownika Banku na emeryturę,
 - b. śmierci Risk Taker'a II – Pracownika Banku,
 - c. rozwiązania umowy o pracę z Risk Taker'em II – Pracownikiem Banku, z wyłączeniem rozwiązania umowy o pracę:
 - i. bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 ustawy Kodeks pracy),
 - ii. za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika (art. 30 § 1 pkt 2 ustawy Kodeks pracy),
 - iii. na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracownika (art. 30 § 1 pkt 1 ustawy K. pracy).

Wzór karty wyników:

KARTA WYNIKÓW dla ... (nr kadrowy, nazwisko, imię)	Nie	Tak	W przypadku zaznaczenia „Tak” wymagane jest uzasadnienie
1. Czy doszło do jednej z sytuacji, o której mowa w art. 142 ust. 2 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 naruszył regulacje/instrukcje związane z zarządzaniem ryzykiem/wynikiem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5. Czy Risk Taker naruszył inne obowiązujące w Grupie mBanku zasady i normy lub dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa?	<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 Grupy mBanku?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
7. Czy Risk Taker poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających z świadomego, negatywnego działania na szkodę Grupy mBanku lub doprowadził do nałożenia na Bank przez organy nadzorcze sankcji finansowych?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
8. Czy ocena wyników Risk Taker'a za dany okres jest nieodpowiednia w stosunku do osiąganego przez niego wynagrodzenia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	