



Polityka Wynagrodzeń Osób Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka mTFI S.A.

Spis treści

1. <i>Postanowienia ogólne</i>	3
2. <i>Osoby objęte Polityką</i>	6
3. <i>Ogólne zasady wynagradzania Risk Taker'ów</i>	7
3.1. <i>Zasady wynagradzania Risk Taker'ów 0</i>	9
3.2. <i>Zasady wynagradzania Risk Taker'ów I (RT I)</i>	9
4. <i>Ocena wyników RT</i>	17
5. <i>Postanowienia końcowe</i>	18

Załączniki:

1. Lista Risk Taker's mTFI S.A. (1.01.2023 r.)
2. Karta wyników dla Risk Taker'a I - wzór
3. Karta wyników dla Risk Taker'a II - wzór

1. Postanowienia ogólne

1.1. Podstawa prawna

§ 1

1. „Politykę Wynagradzania Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka mTFI S.A.” (dalej „**Polityka Wynagradzania RT**” lub „**Polityka**”) opracowano na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, dalej: „**Ustawa**”,
 - 2) Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych, dalej: „**Rozporządzenie**”,
 - 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 18 listopada 2020 r. w sprawie sposobu, trybu oraz warunków prowadzenia działalności przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych, dalej: „**Rozporządzenie o warunkach prowadzenia**”,
 - 4) Wytycznych w sprawie prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI z dnia 3 lipca 2013 r. (ESMA/2013/232) oraz Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie UCITS z 14 października 2016 r. (ESMA/2016/575-PL) dalej: „**Wytyczne ESMA**”.
2. W zakresie nieuregulowanym w niniejszej Polityce zastosowanie mają przepisy Ustawy i Rozporządzenia.

1.2. Cel i zadania Polityki

§ 2

1. Polityka ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy, lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa, poprzez eliminowanie zachowań prowadzących do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Towarzystwo,
 - 2) wspieranie realizacji strategii działalności Towarzystwa, jej kulturą i wartościami korporacyjnymi, w tym w odniesieniu do długofalowych interesów Towarzystwa - przy jednoczesnym umożliwieniu zatrudniania osób o odpowiednich kompetencjach; oraz strategii zarządzania ryzykiem, w tym ryzykiem środowiskowym, społecznym i związanym z zarządzaniem,
 - 3) zapobieganie powstawaniu konfliktów interesów.
2. Zadaniem Polityki jest:
 - 1) motywowanie objętych nią osób do stałej poprawy efektywności pracy oraz wzrostu zaangażowania, przy jednoczesnym powiązaniu wynagrodzenia z poziomem realizowanego wyniku,
 - 2) promowanie zachowań etycznych,

- 3) zapewnienia adekwatności systemu wynagradzania do rodzaju wykonywanej pracy, wartości stanowiska pracy dla Towarzystwa, kompetencji, wymaganych umiejętności oraz rynkowego poziomu wynagrodzeń,
 - 4) skonstruowania systemu wynagrodzeń zgodnie z zasadami prawidłowego zarządzania finansami i ryzykiem w Towarzystwie,
 - 5) prowadzenie elastycznej i dostosowanej do sytuacji biznesowej Towarzystwa polityki zmiennych składników wynagrodzeń przez zapewnienie właściwych proporcji między wynagrodzeniem stałym i zmiennym.
3. Polityka opiera się na zasadzie równości wynagrodzeń osób objętych Polityką, bez względu na np. ich wiek czy płeć. Osoby wykonujące tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości otrzymują jednakowe wynagrodzenie.

1.3. Słownik pojęć i skrótów

§ 3

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bad leaver** - RT, który z powodu sposobu rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej bądź Kontraktu Menedżerskiego zawartego z Towarzystwem na podstawie zaistnienia zdarzeń wymienionych w Polityce traci uprawnienie do ustalenia wynagrodzenia zmiennego za dany rok kalendarzowy oraz wypłaty Części Odroczonej ustalonej za poprzednie lata kalendarzowe, której termin wypłaty jeszcze nie nastąpił,
- 2) **Bonus** – oznacza nagrodę roczną przyznaną Risk Taker’owi na zasadach określonych w Polityce Wynagradzania RT i stanowiącą składnik wynagrodzenia zmiennego,
- 3) **Fundusz** – fundusz inwestycyjny lub subfundusz zarządzany przez Towarzystwo;
- 4) **Grupa Commerzbanku** - oznacza Commerzbank AG z siedzibą we Frankfurcie n. Menem, Kaiserplatz, 60261, Frankfurt n. Menem, Niemcy, wpisany do rejestru przedsiębiorców w Niemczech (Handelsregister) prowadzonego przez Sąd Rejonowy (Amtsgericht) we Frankfurcie n. Menem pod numerem HRB 32000, numer identyfikacji podatkowej DE: 114 103 514, oraz podmioty zależne objęte obowiązkiem konsolidacji,
- 5) **Grupa mBanku** - mBank oraz spółki zależne wobec mBanku objęte obowiązkiem konsolidacji (m. in. Towarzystwo),
- 6) **HR Business Partner** – pracownik Departamentu Relacji Pracowniczych i Kultury mBanku S.A. zatrudniony na stanowisku ds. partnerstwa biznesowego, który na podstawie umowy o współpracy zawartej pomiędzy Towarzystwem i mBank S.A. świadczy usługi w zakresie wsparcia HR-owego Towarzystwa,
- 7) **Instrument finansowy** – instrument finansowy przyznawany na zasadach określonych w Polityce oraz „Regulaminie Programu Motywacyjnego”,
- 8) **Jednostka organizacyjna Towarzystwa** – jednostka organizacyjna Towarzystwa zgodnie z jego Regulaminem organizacyjnym;
- 9) **Kontrakt Menedżerski** - kontrakt menedżerski/umowa o zarządzanie łącząca Risk Taker’a I z Towarzystwem,

- 10) **mBank** - mBank spółka akcyjna z siedzibą w Warszawie, ul. Prosta 18, 00-850 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy KRS pod numerem 0000025237, o kapitale zakładowym według stanu na dzień 1 stycznia 2020 roku 169.401.468 złotych (w całości wpłaconym), REGON 001254524, NIP 5260215088,
- 11) **Okresie wstrzymania** – okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, do których zostały już nabyte uprawnienia lub które zostały wypłacone w tej formie,
- 12) **Portfel** - portfel, w skład którego wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych, zarządzany przez Towarzystwo na podstawie umowy z klientem Towarzystwa,
- 13) **Program Motywacyjny** - przyjęty przez odpowiedni organ Towarzystwa „Program motywacyjny Towarzystwa”, określający główne założenia w zakresie przyznawania instrumentów finansowych w ramach wynagrodzenia zmiennego,
- 14) **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza Towarzystwa,
- 15) **Regulamin Programu Motywacyjnego** - przyjęty przez odpowiedni organ Towarzystwa „Regulamin Programu Motywacyjnego”, określający sposób i zasady przyznawania instrumentów finansowych w ramach wynagrodzenia zmiennego,
- 16) **Ryzyka ESG** – ryzyka środowiskowe, społeczne i związane z zarządzaniem, które - jeżeli wystąpią - mogłyby mieć, rzeczywisty lub potencjalny, istotny negatywny wpływ na wartość inwestycji,
- 17) **Towarzystwo** – mTowarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie, wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000902210, o kapitale zakładowym w wysokości 10 000 000,00 zł opłaconym w całości, NIP: 5272959386, REGON: 389092615,
- 18) **Walne Zgromadzenie** – walne zgromadzenie Towarzystwa,
- 19) **Zatrudnienie w Towarzystwie** - stosunek pracy lub stosunek cywilnoprawny związany ze świadczeniem pracy lub usług na rzecz Towarzystwa,
- 20) **Zarząd** – zarząd Towarzystwa.

1.4. Zasady aktualizacji oraz przeglądu Polityki

§ 4

1. Zarząd Towarzystwa odpowiada za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki wynagrodzeń RT. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza.
2. Departament Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji mBanku S.A., na podstawie umowy o współpracy zawartej pomiędzy Towarzystwem i mBank S.A., inicjuje proces opracowywania Polityki. Robi to we współpracy z HR Business Partnerem Towarzystwa. Przy opracowywaniu i aktualizowaniu Polityki oraz ustalaniu praktyk wynagradzania Departament Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji mBanku S.A. współpracuje z osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie ryzykiem oraz za kwestie prawne i compliance w Towarzystwie.
3. Pracownicy, którzy uczestniczą w opracowaniu i ustalaniu zasad wynagradzania, powinni mieć odpowiednią wiedzę merytoryczną i doświadczenie, aby formułować niezależne osądy na temat adekwatności zasad wynagradzania w Towarzystwie.
4. Co najmniej raz w roku pracownik realizujący zadania w zakresie nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem dokonuje przeglądu realizacji Polityki i pisemny raport z tego przeglądu przedstawia Radzie Nadzorczej. Pracownik realizujący zadania z zakresu audytu dokonuje przeglądu realizacji Polityki, co najmniej raz na trzy lata. Wyniki z przeglądu przedstawia Radzie Nadzorczej Towarzystwa.
5. Rada Nadzorcza raz w roku przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania Polityki za poprzedni rok. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa, a następnie podejmuje odpowiednią uchwałę.

2. Osoby objęte Polityką

§ 5

1. Polityka ma zastosowanie do wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, tj.:
 - 1) członków Rady Nadzorczej,
 - 2) członków Zarządu,
 - 3) osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych Funduszy (dalej „**Zarządzający funduszami**”),
 - 4) osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące Portfeli (dalej „**Zarządzający portfelami**”),
 - 5) osób odpowiedzialnych za:
 - a) funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
 - b) wykonywanie czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem,
 - c) wykonywanie czynności audytu wewnętrznego,
 - 6) inne osoby uznane przez Zarząd za mające istotny wpływ na poziom ryzyka zarządzanych przez Towarzystwo funduszy lub Portfeli oraz na sposoby zarządzania ryzykami występującymi w działalności Towarzystwa (inne osoby posiadające wpływ na ryzyko Funduszy, ryzyko Portfeli lub ryzyko Towarzystwa).

2. W dalszej części Polityki, osoby wskazane w ust. 1 powyżej, określano jako:
 - 1) "**Risk Taker 0**" – członkowie Rady Nadzorczej,
 - 2) "**Risk Taker I**" – członkowie Zarządu,
 - 3) "**Risk Taker II**" – pozostali.
3. Szczegółowy wykaz stanowisk oraz osób objętych Polityką zatwierdza Zarząd. Wykaz stanowi **Załącznik nr 1** do Polityki.

3. Ogólne zasady wynagradzania Risk Taker'ów

§ 6

1. Wynagrodzenie osób objętych Polityką dzieli się na:
 - 1) **wynagrodzenie stałe**, w skład którego wchodzi:
 - a) **wynagrodzenie zasadnicze** – miesięczne wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę bądź umowie cywilnoprawnej lub Kontrakcie Menedżerskim stanowiącym podstawę współpracy między Risk Taker'em a Towarzystwem, dodatki do wynagrodzenia płatne w oparciu o odpowiednie przepisy prawa, wypłacane bez uwzględnienia kryteriów związanych z wynikami,
 - b) **benefity** – świadczenie pozapłacowe, w formie materialnej oraz niematerialnej dostępne dla pracowników Towarzystwa na zasadach określonych w Polityce wynagrodzeń pracowników mTFI i innych regulacjach wewnętrznych,
 - 2) **wynagrodzenie zmienne** – wynagrodzenie uzależnione od wyników lub, w niektórych przypadkach uzależnione od innych kryteriów umownych, w tym Bonus i Premia za sukces.
2. Mając na uwadze, iż stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego powinien być odpowiednio wyważony, a stałe składniki muszą stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, ustala się, że maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego danej osoby nie może przekroczyć:
 - 1) 100 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego w przypadku Risk Taker'a I,
 - 2) 100% rocznego wynagrodzenia stałego w przypadku Risk Taker'a II,z zastrzeżeniem, że przekroczenie 100% (jednak nie więcej niż do poziomu 200%) rocznego wynagrodzenia zasadniczego lub stałego będzie podlegało akceptacji Walnego Zgromadzenia.
3. Stosunek składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, jest obliczany przez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników wynagrodzenia zmiennego, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników wynagrodzenia zasadniczego lub stałego, wypłaconych w danym roku.
4. Wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie zmienne dla Risk Taker'a I ustala Rada Nadzorcza, a dla Risk Taker'a II Zarząd.

5. Wynagrodzenie zmienne jest naliczane i rozliczane przez Towarzystwo w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria zapewniające efektywną realizację Polityki. Towarzystwo dokumentuje proces realizacji Polityki, w tym Oceny, o której mowa w § 17 .
6. Wynagrodzenie zmienne nie jest gwarantowane przez Towarzystwo i może być przyznawane lub wypłacane, wyłącznie gdy jego przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na jego stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności, oraz gdy jest to uzasadnione wynikami Towarzystwa lub wynikami Funduszy lub wynikami Portfeli, efektami pracy całego Towarzystwa lub Jednostki organizacyjnej zatrudniającej osobę objętą Polityką oraz efektami pracy tej osoby.
7. W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu lub odpowiednio Portfeli, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu lub odpowiednio Portfeli, podstawą określenia wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników są również wyniki tego Funduszu lub odpowiednio Portfeli.
8. Towarzystwo nie przyznaje oraz nie wypłaca RT uznaniowych świadczeń emerytalnych w rozumieniu Rozporządzenia.
9. Do obliczania stosunku, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się:
 - 1) odpraw obowiązkowych przewidzianych przepisami prawa pracy oraz odpraw wynikających z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem,
 - 2) rozliczenia z tytułu utraty stanowiska, w przypadku gdy podlegają umownemu zakazowi konkurencji i są wypłacane w przyszłych okresach do kwoty Wynagrodzenia stałego, które zostałyby wypłacone w okresie objętym zakazem konkurencji, gdyby Risk Taker'a II był nadal zatrudniony,
 - 3) odprawy z tytułu rozwiązania umowy z Risk Taker'a II w sytuacji:
 - a/ w sytuacji istotnego ograniczenia działalności Towarzystwa, w ramach której zatrudniony był Risk Taker'a II, lub gdy część działalności jest nabywana przez inną instytucję bez możliwości zachowania zatrudnienia przez Risk Taker'a II w instytucji nabywającej,
 - b/ gdy Towarzystwo i Risk Taker'a II zawierają ugodę w sprawie ewentualnego lub faktycznego sporu pracowniczego w celu uniknięcia konieczności rozstrzygnięcia sporu w sądzie,o ile Towarzystwo przedstawi Komisji Nadzoru Finansowego uzasadnienie i wykaże odpowiedniość kwoty Odprawy Risk Taker'a II.
10. Przyznanie Risk Taker'a I odprawy z tytułu powstrzymywania się Risk Taker'a I od działalności konkurencyjnej dokonywane jest na zasadach przejrzystych, przy czym szczegółowe zasady przyznawania odpraw są uregulowane w umowach stanowiących podstawę zatrudnienia w Towarzystwie.
11. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 9 i 10 powyżej, nie przysługuje jeśli rozwiązanie umowy stanowiącej podstawę prawną zatrudnienia nastąpiło z przyczyn leżących po stronie osoby objętej Polityką lub doprowadziłoby do wynagradzania negatywnych wyników, ocenianych przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w Polityce.

3.1. Zasady wynagradzania Risk Taker'ów 0

§ 7

1. Szczegółowe zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzenia stałego członków Rady Nadzorczej są ustalane przez Walne Zgromadzenie.
2. Członkom Rady Nadzorczej nie jest przyznawane wynagrodzenie zmienne.

3.2. Zasady wynagradzania Risk Taker'ów I (RT I)

§ 8

1. **Wynagrodzenie zasadnicze RT I** zostaje ustalone z uwzględnieniem:
 - 1) uchwały o podziale kompetencji pomiędzy członków Zarządu Towarzystwa (ze szczególnym uwzględnieniem zmian w kompetencjach), zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą,
 - 2) dostępnych wewnętrznych danych rynkowych (np. wewnętrznego porównania Grupy mBanku),
 - 3) dostępnych zewnętrznych danych rynkowych (np. informacji o wynagrodzeniach członków zarządów innych towarzystw, dodatkowych benchmarków rynkowych).

§ 9

1. Rada Nadzorcza może przyznać RT I wynagrodzenie zmienne w postaci **Bonusu**.
2. Przyznanie Bonusu a także nabycie przez RT I prawa do jego wypłaty, nie powinno następować częściej niż raz w roku.
3. Wysokość Bonusu danego RT I ustalana jest w oparciu o Ocenę każdego RT I dokonywaną przez Radę Nadzorczą, o której mowa w § 17. Przy Ocenie Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o nieprzyznaniu Bonusu w całości lub jego redukcji.
4. Rada Nadzorcza bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe (m.in. Kartę Wyników).
5. Rada Nadzorcza w odniesieniu do RT I przeprowadza analizę i dokonuje Oceny wyznaczonych RT I celów, które ustalane są w odniesieniu do okresu co najmniej dwóch ostatnich lat kalendarzowych¹.
6. Decyzja w zakresie ustalenia wysokości Bonusu oraz Oceny wykonania przez RT I wyznaczonych celów pozostawiona jest wyłącznemu uznaniu Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza dokonuje Oceny wykonania przez RT I wyznaczonych celów uwzględniając cykl koniunkturalny Towarzystwa, ryzyko związane z prowadzoną przez Towarzystwo działalnością gospodarczą, sytuację kapitałową i płynnościową Towarzystwa w perspektywie długoterminowej.
7. RT I nie później niż do końca marca roku następującego po roku, za który ustalany jest Bonus przedkłada Radzie Nadzorczej pisemną informację w zakresie wykonania wyznaczonych celów za rok kalendarzowy, za który przyznawany jest Bonus.
8. W przypadku zaistnienia przesłanek, o których mowa w § 11 ust. 1 pkt 1 lit. b) oraz pkt 2, na etapie ustalania wysokości Bonusu, Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o nieprzyznaniu Bonusu w całości lub jego redukcji.

¹ W przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – przy ocenie brane są pod uwagę dane od momentu nawiązania zatrudnienia

9. W przypadku gdy z uwagi na stosunek prawny łączący RT I z Towarzystwem, przepisy prawa wymagają, aby Towarzystwo dokonało potrąceń zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne. Towarzystwo dokona odpowiednich potrąceń. W przeciwnym razie obowiązek dokonania odpowiednich potrąceń ciąży na RT I.

§ 10

1. Po spełnieniu warunków określonych w Polityce wynagradzania RT, Bonus dla RT I jest wypłacony w wysokości:
 - 1) 60% Bonusu - jako Część Nieodroczonej,
 - 2) 40% Bonusu - jako Część Odroczonej.
2. Podstawę wypłaty Części Nieodroczonej oraz Części Odroczonej stanowi uchwała Rady Nadzorczej.
3. **Część Nieodroczonej** podlega wypłacie na poniższych zasadach:
 - 1) pierwsza połowa (50%) Części Nieodroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Towarzystwa za poprzedni rok kalendarzowy, tj. sprawozdania za rok, za który przyznano Bonus, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym Walne Zgromadzenie się odbyło,
 - 2) druga połowa (50%) Części Nieodroczonej jest wypłacana w postaci Instrumentów finansowych, na zasadach określonych w **Programie Motywacyjnym i Regulaminie Programu Motywacyjnego**, i podlega Okresowi wstrzymania na 12 miesięcy od daty Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Towarzystwa za poprzedni rok kalendarzowy, tj. sprawozdania za rok, za który przyznano Bonus.
4. **Część Odroczonej** podlega wypłacie w kolejnych latach kalendarzowych, począwszy od roku następującego po roku, w którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe za rok, za który przyznano Bonus w 5 równych transzach, na poniższych zasadach:
 - 1) pierwsza połowa (50%) każdej z transz Części Odroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej, po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Towarzystwa za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym Walne Zgromadzenie się odbyło,
 - 2) druga połowa (50%) każdej z transz Części Odroczonej jest wypłacana w postaci Instrumentów finansowych, na zasadach określonych w **Programie Motywacyjnym i Regulaminie Programu Motywacyjnego**, i podlega Okresowi wstrzymania na 12 miesięcy od daty Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Towarzystwa za poprzedni rok kalendarzowy.

Ustalony powyżej okres wypłaty ustala się z uwzględnieniem okresu, na jaki Fundusz został utworzony, i rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz polityki umarzania a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również Fundusz oraz obowiązków danej osoby.

5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach związanych ze zminimalizowaniem ryzyka związanego z utrzymaniem solidnej bazy kapitałowej Towarzystwa w celu zapewnienia możliwości skutecznego reagowania na sytuację gospodarczą kraju (np. związaną

z pandemią, wartość inflacji), Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o wypłacie części lub całości Części Nieodroczonej mającej postać pieniężną – w formie Instrumentów finansowych na zasadach określonych w **Programie Motywacyjnym i Regulaminie Programu Motywacyjnego**.

6. Nabycie przez RT I praw do wypłaty Części Odroczonej wynagrodzenia zmiennego, w ramach poszczególnych transz, następuje po dokonaniu każdorazowo przez Radę Nadzorczą Oceny RT I, w okresie za który zostało przyznane wynagrodzenie zmienne na zasadach, o których mowa w § 17.

§ 11

1. **Część Odroczonea** podlega wypłacie na zasadach określonych w § 10, chyba że:
 - 1) co najmniej jeden z warunków zawartych w **Karcie Wyników**, której wzór stanowi **Załącznik nr 2** do Polityki, 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 2 lat²), RT I poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy lub pozycję rynkową Towarzystwa. Decyzję o zaistnieniu powyższej przesłanki podejmuje Rada Nadzorcza między innymi w oparciu o:
 - wynik finansowy Towarzystwa,
 - wynik Oceny danego RT I,
 - wyniku finansowego Towarzystwa w porównaniu z sytuacją makroekonomiczną oraz sytuacją całej Grupy mBanku,
 - b) Rada Nadzorcza stwierdzi, że RT I poprzez swoje działania i zaniechania:
 - naruszył przyjęte w Towarzystwie i Grupie mBanku zasady oraz normy lub dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa, lub
 - bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających z świadomego, negatywnego działania na szkodę Towarzystwa lub Grupy mBanku lub doprowadził do nałożenia na Towarzystwo przez organy nadzorcze sankcji finansowych na podstawie prawomocnej decyzji,
 - 2) wystąpi jedna z wymienionych poniżej sytuacji:
 - a) znaczące nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem po stronie Towarzystwa/Jednostki organizacyjnej Towarzystwa,
 - b) istotne korekty w sprawozdaniach finansowych Towarzystwa w oparciu o opinię biegłego rewidenta, z wyłączeniem korekt wynikających ze zmian w standardach rachunkowości,

² W przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – przy ocenie brane są pod uwagę dane od momentu nawiązania zatrudnienia

- 3) RT I zrezygnuje z pełnienia funkcji Członka Zarządu Towarzystwa (nie spełnia warunku dotyczącego Zatrudnienia w Towarzystwie), z wyjątkiem zaistnienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń:
 - a) porozumienia z RT I w zakresie rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego z powodu przyjęcia nowych obowiązków w ramach Grupy Commerzbanku lub Grupy mBanku lub rezygnacji z pełnienia funkcji z tej przyczyny,
 - b) porozumienia z RT I w zakresie rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego z powodu przejścia na emeryturę lub rezygnacji z pełnienia funkcji z tej przyczyny,
 - c) porozumienia z RT I w zakresie rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego z innych przyczyn niż określone w pkt 2 lit. a) i b), chyba, że zaistnieje jeden z przypadków, o których mowa w pkt 1,
 - d) śmierci RT I.
2. Zaistnienie któregokolwiek ze zdarzeń, o których mowa w ust. 1, może stanowić podstawę do redukcji lub niewypłacenia Części Odroczonej, która nie została jeszcze wypłacona.
3. Niezależnie od ust. 1 i 2, wszystkie transze Części Odroczonej dotychczas niewypłacone, nie zostaną wypłacone, w przypadku zaistnienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń:
 - 1) RT I nie zostanie powołany w skład Zarządu Towarzystwa na kolejną kadencję z powodu odmowy kandydowania,
 - 2) RT I nie zostanie powołany w skład Zarządu Towarzystwa na kolejną kadencję lub zostanie odwołany z pełnienia funkcji w trakcie trwania kadencji z powodu zaistnienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń:
 - a) postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa (występku lub zbrodni),
 - b) utraty przewidzianych przepisami prawa, w szczególności przepisami Ustawy, uprawnień oraz kwalifikacji warunkujących sprawowanie funkcji Członka Zarządu Towarzystwa,
 - c) postawienia zarzutu działania na szkodę Towarzystwa lub Grupy mBanku,
 - d) naruszenia zakazu konkurencji,
 - e) dopuszczenia się innego istotnego naruszenia Kontraktu Menedżerskiego, w szczególności ujawnienie informacji poufnych.
4. W przypadkach uzasadniających redukcję lub niewypłacenie Części Odroczonej nieopisanych w ust. 2-3, decyzję w zakresie redukcji lub niewypłacenia podejmuje Rada Nadzorcza.

§ 12

1. W przypadku wygaśnięcia lub rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego z powodu zaistnienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń, z zastrzeżeniem § 11:
 - 1) wygaśnięcia kadencji RT I, na którą został powołany w skład Zarządu,
 - 2) odwołania RT I w czasie trwania kadencji, na którą został powołany,
 - 3) porozumienia Towarzystwa oraz Członka Zarządu w zakresie rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego z powodu przyjęcia nowych obowiązków w ramach

Grupy Commerzbanku lub Grupy mBanku lub rezygnacji z pełnienia funkcji z tej przyczyny,

- 4) porozumienia Towarzystwa oraz Członka Zarządu w zakresie rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego z powodu przejścia na emeryturę lub rezygnacji z pełnienia funkcji z tej przyczyny,
- 5) porozumienia Towarzystwa oraz Członka Zarządu w zakresie rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego z innych przyczyn niż określone w pkt 3) i 4).

RT I zachowuje prawo do Bonusu na zasadach określonych w Polityce Wynagradzania RT za rok kalendarzowy, w którym Kontrakt Menedżerski wygasł lub został rozwiązany, proporcjonalnie do liczby miesięcy przepracowanych w danym roku kalendarzowym do dnia wygaśnięcia lub rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego.

2. Bonus proporcjonalny, o którym mowa w ustępie powyżej, wypłacany jest RT I na zasadach i w terminach zgodnych z Polityką Wynagradzania RT. Zasady proporcjonalnego ustalania Bonusu mają zastosowanie także w przypadku rozpoczęcia przez Risk Taker'a pełnienia funkcji Członka Zarządu w trakcie roku kalendarzowego.
3. W przypadku wygaśnięcia lub rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego z powodu zaistnienia zdarzenia niewymienionego w ust. 1, w szczególności zdarzenia określonego w § 11 ust. 3, RT I uznawany jest za Bad leaver'a i traci uprawnienie do ustalenia Bonusu za dany rok kalendarzowy oraz wypłaty Części Odroczonej ustalonej za poprzednie lata kalendarzowe, której termin wypłaty jeszcze nie nastąpił.

3.3. Zasady wynagradzania Risk Taker'ów II (RT II)

§ 13

1. **Wynagrodzenie zasadnicze dla RT II** jest ustalane przez Prezesa Zarządu i nadzorującego RT II Członka Zarządu Towarzystwa, z uwzględnieniem następujących informacji:
 - 1) oceny kompetencji RT II dokonanej przez przełożonego (ze szczególnym uwzględnieniem zmian w kompetencjach),
 - 2) dostępnych wewnętrznych danych rynkowych (np. wewnętrznego porównania Grupy mBanku),
 - 3) dostępnych zewnętrznych danych rynkowych (np. informacji o wynagrodzeniu wypłacanym pracownikom zatrudnionym na podobnych stanowiskach w sektorze finansowym (na poziomie P50/mediany), dodatkowych benchmarków rynkowych).

§ 14

1. Zarząd może przyznać RT II wynagrodzenie zmienne w postaci **Bonusu**, z uwzględnieniem postanowień ust. 2.
2. RT II odpowiedzialni za funkcje kontrolne z zakresu zarządzania ryzykiem, nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz pełniące funkcje związane z audytem wewnętrznym są wynagradzane w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń wyłącznie za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie zmienne nie jest uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Towarzystwa. W stosunku do tych

osób nie mają zastosowania zapisy dot. wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w postaci Instrumentów finansowych.

3. Niezależnie od Bonusu, dla Zarządzających Funduszami i Zarządzających Portfelami, (osoby na stanowisku ds. zarządzania funduszami i portfelami) Towarzystwo przeznaczają dodatkowo do 10% pobranego przez Towarzystwo w danym roku kalendarzowym wynagrodzenia zmiennego za zarządzanie Funduszami i Portfelami (**tzw. "Premia za sukces"**). Te środki pieniężne, niezależnie od innych składników wynagrodzenia zmiennego, dzielone są między poszczególne osoby przez Zarząd. Szczegółowe zasady przyznawania Premii za sukces ustala Zarząd w formie uchwały Zarządu Towarzystwa, przy zachowaniu ogólnych zasad określonych Polityką.
4. Przyznana Premia za sukces stanowi jeden ze składników wynagrodzenia zmiennego, które nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego, z zastrzeżeniem § 6 ust. 2.
5. Przyznanie **wynagrodzenia zmiennego (w postaci Bonusu i Premii za sukces)**, a także nabycie przez RT II prawa do jego wypłaty, nie powinno następować częściej niż raz w roku.
6. Podstawa wyliczenia wysokości Bonusu za dany rok kalendarzowy jest ustalana na podstawie:
 - 1) Oceny RT II z 2 ostatnich lat kalendarzowych, w ramach której brane są pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe (m.in. Karta Wyników), zgodnie § 17,
 - 2) Wyniku Towarzystwa/Jednostki organizacyjnej Towarzystwa za ten sam okres, co okres Oceny RT II, skorygowanego o koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej,
 - 3) Wyniku finansowego Towarzystwa w porównaniu z sytuacją makroekonomiczną, oraz sytuacją całej Grupy mBanku.
7. Rażąco niewykonanie celów w ramach Oceny RT II jest podstawą do obniżenia lub nieprzyznania wynagrodzenia zmiennego dla RT II.
8. W przypadku zaistnienia przesłanek, o których mowa w § 16 ust. 1 pkt 1) lit. b) oraz pkt 2), na etapie ustalania wysokości wynagrodzenia zmiennego, Zarząd może podjąć decyzję o nieprzyznaniu wynagrodzenia zmiennego w całości lub jego redukcji.
9. Na moment wejścia w życie Polityki Towarzystwo nie spełnia definicji znaczącego towarzystwa w rozumieniu Rozporządzenia. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, Towarzystwo wypłaca zmienne składniki wynagrodzeń RT II jedynie w postaci świadczeń pieniężnych. Towarzystwo nie stosuje wstrzymania wypłaty części wynagrodzenia zmiennego wypłaconych już składników wynagrodzenia zmiennego.
10. Z momentem spełnienia przez Towarzystwo definicji znaczącego towarzystwa w rozumieniu Rozporządzenia i po spełnieniu warunków określonych w Polityce, wynagrodzenie zmienne dla RT II będzie wypłacane na zasadach wskazanych w § 15.

§ 15

1. Z zastrzeżeniem § 14 ust. 9 i 10, po spełnieniu warunków określonych w Polityce, wynagrodzenie zmienne dla RT II będzie wypłacane w wysokości:
 - 1) 60% Bonusu lub Premii za sukces - jako Część Nieodroczonej,
 - 2) 40% Bonusu lub Premii za sukces - jako Część Odroczonej,z zastrzeżeniem ust. 3.

2. Podstawę wypłaty Części Nieodroczonej oraz Części Odroczonej stanowi uchwała Zarządu.
3. W oparciu o zasadę proporcjonalności określoną w Ustawie i Wytycznych ESMA w sprawie prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI, zasady odraczania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego w Instrumentach finansowych nie stosuje się do wynagrodzenia zmiennego dla RT II, które nie przekracza trzykrotności miesięcznego Wynagrodzenia Stałego RT II z ostatniego miesiąca roku kalendarzowego podlegającego Ocenie, jednak nie więcej niż do kwoty 100 tys. uznając że wynagrodzenie zmienne poniżej tego progu nie zachęca pracownika do podejmowania nadmiernych ryzyk, nieodpowiadających poziomom ryzyka przyjętym dla odpowiednich funduszy i Portfeli zarządzanych przez Towarzystwo lub podejmowania nieprawidłowych działań nadmiernie eksponujących Towarzystwo na ryzyko.
4. **Część Nieodroczonea** podlega wypłacie na poniższych zasadach:
 - 1) pierwsza połowa (50%) Części Nieodroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Towarzystwa za poprzedni rok kalendarzowy tj. sprawozdania za rok, za który przyznano wynagrodzenie zmienne, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym Walne Zgromadzenie się odbyło,
 - 2) druga połowa (50%) Części Nieodroczonej jest wypłacana w postaci Instrumentów finansowych, na zasadach określonych w **Programie Motywacyjnym i Regulaminie Programu Motywacyjnego**, i podlega Okresowi wstrzymania na 12 miesięcy od daty Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Towarzystwa za poprzedni rok kalendarzowy, tj. sprawozdania za rok, za który przyznano wynagrodzenie zmienne.
5. **Część Odroczonea** podlega wypłacie w kolejnych latach kalendarzowych, począwszy od roku następującego po roku, w którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe za rok, za który przyznano Bonus, w 4 równych transzach, na poniższych zasadach:
 - 1) pierwsza połowa (50%) każdej z transz Części Odroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Towarzystwa za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym Walne Zgromadzenie się odbyło,
 - 2) druga połowa (50%) każdej z transz Części Odroczonej zostanie wypłacona w postaci Instrumentów finansowych, na zasadach określonych w **Programie Motywacyjnym i Regulaminie Programu Motywacyjnego**, i podlega Okresowi wstrzymania na 12 miesięcy od daty Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Towarzystwa za poprzedni rok kalendarzowy, tj. sprawozdania za rok, za który przyznano wynagrodzenie zmienne.
6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach związanych ze zminimalizowaniem ryzyka związanego z utrzymaniem solidnej bazy kapitałowej Towarzystwa w celu zapewnienia możliwości skutecznego reagowania na sytuację gospodarczą kraju (np. związaną z pandemią, wartością inflacji), Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o wypłacie części lub całości Części Nieodroczonej mającej postać pieniężną – w formie Instrumentów finansowych, na zasadach określonych w **Programie Motywacyjnym i Regulaminie Programu Motywacyjnego**.

7. Nabycie przez RT II praw do wypłaty Części Odroczonej wynagrodzenia zmiennego, w ramach poszczególnych transz, następuje po dokonaniu każdorazowo przez Towarzystwo Oceny RT II, o której mowa w § 17, z uwzględnieniem ujawniających się w okresie odroczenia efektów pracy Jednostki organizacyjnej Towarzystwa, w której osoba była zatrudniona oraz efektów pracy tej osoby.

§ 16

1. **Część Odroczonej** podlega wypłacie na zasadach określonych w § 15, chyba że:
- 1) co najmniej jeden z warunków zawartych w **Karcie Wyników**, której wzór stanowi **Załącznik nr 3** do Polityki, nie zostanie spełniony, tj. co najmniej na jedno z pytań zostanie udzielona odpowiedź pozytywna „TAK”, w szczególności:
 - a) Zarząd stwierdzi, że w dłuższym horyzoncie czasowym (tj. w okresie co najmniej 2 lat³), RT II poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy lub pozycję rynkową Towarzystwa. Decyzję o zaistnieniu powyższej przesłanki podejmuje Zarząd między innymi w oparciu o:
 - wynik finansowy Towarzystwa/Jednostki organizacyjnej Towarzystwa, w której osoba była zatrudniona,
 - wynik Oceny danego RT II,
 - wynik finansowy Towarzystwa w porównaniu z sytuacją makroekonomiczną oraz sytuacją całej Grupy mBanku,
 - b) Zarząd stwierdzi, że RT II poprzez swoje działania i zaniechania:
 - naruszył przyjęte w Towarzystwie i Grupie mBanku zasady oraz normy lub dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa, lub
 - bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających z świadomego, negatywnego działania na szkodę Towarzystwa lub Grupy mBanku lub doprowadził do nałożenia na Towarzystwo przez organy nadzorcze sankcji finansowych na podstawie prawomocnej decyzji,
 - 2) wystąpi jedna z wymienionych poniżej sytuacji:
 - a) znaczące nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem po stronie Towarzystwa/ Jednostki organizacyjnej Towarzystwa,
 - b) istotne korekty w sprawozdaniach finansowych Towarzystwa w oparciu o opinię biegłego rewidenta, z wyłączeniem korekt wynikających ze zmian w standardach rachunkowości,
 - 3) RT II nie spełnia warunku dotyczącego Zatrudnienia w Towarzystwie, z wyjątkiem zaistnienia któregośkolwiek z poniższych zdarzeń:
 - a) przejścia RT II na emeryturę,
 - b) śmierci RT II,

³ W przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – przy ocenie brane są pod uwagę dane od momentu nawiązania zatrudnienia

- c) rozwiązania umowy o pracę z RT II, z wyłączeniem rozwiązania umowy o pracę:
- bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 ustawy Kodeks pracy),
 - za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika (art. 30 § 1 pkt 2 ustawy Kodeks pracy),
 - na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracownika (art. 30 § 1 pkt 1 ustawy Kodeks pracy).
2. Zaistnienie któregokolwiek ze zdarzeń, o których mowa w ust. 1, może stanowić podstawę do redukcji lub niewypłacenia Części Odroczonej, która nie została jeszcze wypłacona.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 3 transza Części Odroczonej jest przyznawana w oparciu o opinię ostatniego przełożonego na temat RT II, Ocenę osiągniętą przez RT II w ostatnim roku kalendarzowym zatrudnienia w Towarzystwie oraz z uwzględnieniem, czy w trakcie ostatnich dwóch lat zatrudnienia RT II mógł wpłynąć negatywnie na profil ryzyka Towarzystwa lub Grupy mBanku.
4. Niezależnie od ust. 1, wszystkie transze Części Odroczonej dotychczas niewypłacone, nie zostaną wypłacone, w przypadku zaistnienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń:
- 1) RT II postawiono zarzut popełnienia przestępstwa (występku lub zbrodni),
 - 2) RT II utracił w sposób zawiniony uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
 - 3) RT II postawiono zarzut działania na szkodę Towarzystwa,
 - 4) RT II dopuścił się innego istotnego naruszenia, w szczególności ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub ujawnienia informacji poufnych.
5. W przypadkach uzasadniających redukcję lub niewypłacenie Części Odroczonej nieopisanych w ust. 4, decyzję w zakresie redukcji lub niewypłacenia podejmuje Zarząd.

4. Ocena wyników RT

§ 17

1. Co roku Rada Nadzorcza w przypadku RT I oraz Zarząd w przypadku RT II dokonuje Oceny wyników RT oraz ustala czy, i w jakim zakresie wystąpiły wymienione powyżej okoliczności wskazane w Polityce.
2. RT zostaje dodatkowo poddany ocenie na podstawie **Karty wyników**, której wzór stanowi **Załącznik nr 2 i 3** do Polityki. Ocena zostaje uznana za pozytywną w przypadku udzielenia odpowiedzi "NIE" na wszystkie zawarte w niej pytania.
3. Ocena dokonywana jest przy zastosowaniu obowiązującego w Towarzystwie systemu planowania, monitorowania i rozliczania celów. Przy ocenie brane są pod uwagę dane z co najmniej dwóch ostatnich lat kalendarzowych, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny oraz ryzyko wynikające z prowadzonej przez Towarzystwo działalności. Ocena uwzględnia w szczególności:
- 1) czas trwania Funduszu,

- 2) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w Fundusz oraz politykę odkupywania/wykupienia Instrumentów finansowych,
 - 3) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub Fundusze, w tym Ryzyko ESG.
4. W przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – przy ocenie brane są pod uwagę dane od momentu nawiązania zatrudnienia.

5. Postanowienia końcowe

§ 18

1. Osoba zidentyfikowana jako RT jest zobowiązana do:
 - 1) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych (strategia na zabezpieczanie się przed zmianą ceny Instrumentu finansowego),
 - 2) niekorzystania z ubezpieczeń w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania i złożenia w tym zakresie stosownego oświadczenia,
 - 3) nieprzedstawiania do odkupienia/wykupienia Instrumentów finansowych w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem w Okresie wstrzymania określonym w Polityce.
2. W przypadku RT, którzy są jednocześnie zatrudnieni w innych spółkach z Grupy mBanku, wynagrodzenie zmienne przyznawane osobom w tych spółkach podlega odpowiednio zasadom określonym w niniejszej Polityce.
3. Zasady określone w Polityce Wynagradzania RT znajdą zastosowanie do kształtowania wynagrodzeń Risk Taker'ów począwszy od wynagrodzeń za rok kalendarzowy 2023.
4. Sprawy nieunormowane Polityką wynagradzania RT są regulowane odrębnymi przepisami wewnętrznymi Towarzystwa.

Załącznik nr 1 do Polityki Wynagradzania RT

Lista Risk Taker's mTFI S.A. (1.01.2023 r.)

1. Risk Taker's 0 – Członkowie Rady Nadzorczej (6 stanowisk)

1.	Przewodniczący Rady Nadzorczej
2-6.	Członkowie Rady Nadzorczej (5 stanowisk)

2. Risk Taker's I - Członkowie Zarządu (3 stanowiska)

7.	Prezes Zarządu
8-9	Członek Zarządu (2 stanowiska)

3. Risk Taker's II - stanowiska poza członkami Zarządu, zidentyfikowane przez Zarząd, jako mające istotny wpływ na profil ryzyka mTFI (10 stanowisk)

10.	Dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami
11.	Dyrektor Departamentu Nadzoru (Inspektor Nadzoru)
12-17.	stanowisko ds. zarządzania funduszami i portfelami (6 stanowisk)
18.	stanowisko ds. zarządzania ryzykiem (1 stanowisko)
19.	stanowisko ds. audytu (1 stanowisko)

Załącznik nr 2 do Polityki Wynagradzania RT**Karta wyników dla Risk Taker'a I - wzór**

KARTA WYNIKÓW dla ... (nr kadrowy, nazwisko, imię)	Nie	Tak	W przypadku zaznaczenia „Tak” wymagane jest uzasadnienie
1. Czy Risk Taker I naruszył tajemnicę zawodową, o której mowa w art. 280 Ustawy?			
2. Czy Risk Taker I nie spełnia standardów na stanowisku w zakresie wymaganych od niego kompetencji i reputacji?			
3. Czy Risk Taker I przy prowadzeniu działalności inwestycyjnej na własny rachunek lub na rachunek innych osób, powstrzymał się od zawierania transakcji, które mogłyby powodować wystąpienie konfliktu interesów z funduszem inwestycyjnym lub interesem klientów, dla których towarzystwo wykonuje usługi doradztwa inwestycyjnego, zarządzania portfelami, w skład których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych?			
4. Czy Risk Taker I przy prowadzeniu działalności inwestycyjnej na własny rachunek lub na rachunek innych osób powstrzymał się od przyjmowania i przekazywania zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych?			
5. Czy Risk Taker I dopuścił się przekazywania niekompletnych, nieprawidłowych lub wprowadzających w błąd informacji dotyczących zarządzania ryzykiem/wynikiem?			
6. Czy Risk Taker I naruszył regulacje/instrukcje związane z zarządzaniem ryzykiem/wynikiem?			
7. Czy Risk Taker I naruszył inne obowiązujące w Grupie mBanku zasady i normy lub dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa?			

8. Czy Risk Taker I poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy i pozycję rynkową Towarzystwa i Grupy mBanku?			
9. Czy Risk Taker I 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 Towarzystwo przez organy nadzorcze sankcji finansowych?			
10. Czy ocena wyników Risk Taker'a I za dany okres jest nieodpowiednia w stosunku do osiąganego przez niego wynagrodzenia?			

Załącznik nr 3 do Polityki Wynagradzania RT**Karta wyników dla Risk Taker'a II - wzór**

KARTA WYNIKÓW dla ... (nr kadrowy, nazwisko, imię)	Nie	Tak	W przypadku zaznaczenia „Tak” wymagane jest uzasadnienie
1. Czy Risk Taker II naruszył tajemnicę zawodową, o której mowa w art. 280 Ustawy?			
2. Czy Risk Taker II nie spełnia standardów na stanowisku w zakresie wymaganych od niego kompetencji i reputacji?			
3. Czy Risk Taker II przy prowadzeniu działalności inwestycyjnej na własny rachunek lub na rachunek innych osób, powstrzymywał się od zawierania transakcji, które mogłyby powodować wystąpienie konfliktu interesów z funduszem inwestycyjnym lub interesem klientów, dla których towarzystwo wykonuje usługi doradztwa inwestycyjnego, zarządzania portfelami, w skład których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych?			
4. Czy Risk Taker II przy prowadzeniu działalności inwestycyjnej na własny rachunek lub na rachunek innych osób powstrzymał się od przyjmowania i przekazywania zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych?			
5. Czy Risk Taker II dopuścił się przekazywania niekompletnych, nieprawidłowych lub wprowadzających w błąd informacji dotyczących zarządzania ryzykiem/wynikiem?			
6. Czy Risk Taker II naruszył regulacje/instrukcje związane z zarządzaniem ryzykiem/wynikiem?			
7. Czy Risk Taker II naruszył inne obowiązujące w Grupie mBanku zasady i normy lub dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa?			
8. Czy Risk Taker II poprzez swoje działania lub zaniechania bezpośrednio i negatywnie wpłynął na wynik finansowy i pozycję rynkową Grupy mBanku?			

9. Czy Risk Taker II 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 Towarzystwo przez organy nadzorcze sankcji finansowych?			
10. Czy ocena wyników Risk Taker'a II za dany okres jest nieodpowiednia w stosunku do osiąganego przez niego wynagrodzenia?			