

Polityka wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń

W Grupie Banku Millennium funkcjonuje „Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze”, która odnosi się również do wszystkich spółek zależnych Banku. Na jej podstawie, ze względu na wymogi regulacyjne - Millennium Dom Maklerski oraz TFI Millennium opracowały własne polityki, które ściśle odnoszą się do zasad przyjętych przez Bank dla Grupy.

Wynagrodzenia podstawowe stanowią w Banku podstawowy składnik wynagrodzenia i jest on kształtowany z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności pracownika, jego kwalifikacji, złożoności i typu zadań oraz informacji o rynkowych poziomach wynagrodzeń na podobnych stanowiskach w instytucjach o podobnym profilu i skali działania. Wynagrodzenia są okresowo weryfikowane.

W zależności od horyzontu czasowego oceny wyników pracy, zmienne składniki wynagrodzeń są przyznawane w ramach zróżnicowanych systemów premiowych. Systemami premiowymi są objęci wszyscy pracownicy Grupy Banku Millennium.

Grupa dokłada wszelkich starań, by stosowane mechanizmy premiowe, będąc dostosowanymi do specyfiki celów biznesowych stawianych przed poszczególnymi jednostkami, uwzględniały najlepiej pojęty interes Klientów.

Wysokość budżetów premiowych przyznawanych na wypłaty premii jest ustalana w zależności od stopnia realizacji łącznego planu zysku netto Grupy Banku Millennium oraz w przypadku pracowników linii biznesowych - realizacji celów poszczególnych linii. W związku z dobrymi efektami pracy w 2017, przeciętny indywidualny poziom premii pracownika w Grupie Banku Millennium wzrósł w porównaniu do 2016 roku o 1,4 p.p. wynagrodzenia zasadniczego, natomiast przeciętne wynagrodzenie zasadnicze wzrosło o 4,2%.

Premie indywidualne były przyznawane w ramach puli premiowej na podstawie oceny jakości pracy oraz stopnia zaangażowania w realizację postawionych pracownikom celów.

Grupa Banku Millennium przywiązuje wagę do właściwego kształtowania wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze - z zachowaniem dbałości o to, by decyzje podejmowane wobec tych osób zachęcały je do dbałości o długoterminowe dobro Banku oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko.

Polityka wynagrodzeń dotycząca tej grupy pracowników jest bardziej szczegółowo przedstawiona w Raporcie w zakresie adekwatności kapitałowej, ryzyka oraz polityki wynagrodzeń Grupy Kapitałowej Banku Millennium według stanu na 31 grudnia 2017 roku.

Zasady przyznawania rocznej puli premiowej dla osób zajmujących stanowiska kierownicze są takie same jak w poprzednich latach: Jest ona przyznawana po uprzedniej analizie sytuacji Banku w zakresie:

- osiągniętych wyników biznesowych: zysku netto, wyniku na działalności bankowej, wskaźnika kosztów do dochodów, wskaźnika zwrotu z kapitału (ROE);
- płynności: wskaźnika kredyty/depozyty, poziomu wartości aktywów płynnych;
- wskaźników adekwatności kapitałowej w odniesieniu do poziomu referencyjnego KNF.

Grupa Banku Millennium prowadzi stabilną politykę wynagrodzeń i w 2017 roku nie wprowadzono do niej istotnych zmian - wprowadzono natomiast stały monitoring zgodności stosowanych rozwiązań i mechanizmów motywacyjnych z regulacjami MiFID2.

Wynagrodzenia Zarządu

Polityka wynagrodzeń odnosząca się do Członków Zarządu również nie uległa zmianie w porównaniu do poprzednich lat. Ustalanie warunków kontraktów i wynagrodzeń dla Członków Zarządu należy do kompetencji Rady Nadzorczej. Komitet Personalny przy Radzie Nadzorczej ustala i zatwierdza składniki wynagrodzenia Członków Zarządu Banku Millennium, określa dla każdego okresu kryteria i warunki przyznawania premii.

Premie są przyznawane po analizie wyników z uwzględnieniem kryteriów finansowych:

- wykonania zaplanowanych budżetów i wskaźników ustalonych dla zarządzanego obszaru działalności,
- porównania z konkurencyjnymi bankami podobnej wielkości,
- biznesowych kryteriów rynkowych ustalonych dla danego okresu;

oraz kryteriów niefinansowych, w szczególności:

- ogólnej jakości zarządzania w obszarze odpowiedzialności,
- skutecznego przywództwa i wkładu w rozwój Banku,
- zarządzania i nadzoru nad jednostkami w obszarze odpowiedzialności.

Łączna wartość wynagrodzeń Członków Zarządu z tytułu pełnienia tej funkcji w 2017 roku wyniosła 8 935,4 tys. PLN. Dodatkowo, Członkowie Zarządu otrzymali wypłatę części nagrody rocznej za lata 2013, 2014, 2015, 2016 (w formie gotówkowej oraz akcji fantomowych) oraz świadczenia dodatkowe.

Stale wynagrodzenia Członków Zarządu za pełnienie funkcji członka Zarządu w 2017 r. (w tys. zł):

Imię i nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie stałe
Joao Bras Jorge	01.01.2017 - 31.12.2017	2 040,0
Fernando Bicho	01.01.2017 - 31.12.2017	1 618,0
Wojciech Haase	01.01.2017 - 31.12.2017	1 318,3
Andrzej Gliński	01.01.2017 - 31.12.2017	1 319,1
Maria Campos	01.01.2017 - 31.12.2017	1 320,0
Wojciech Rybak	01.01.2017 - 31.12.2017	1 320,0

Dodatkowe świadczenia Członków Zarządu w 2017 r. (w tys. zł):

Imię i nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Świadczenia dodatkowe
Joao Bras Jorge	01.01.2017 - 31.12.2017	1 142,6
Fernando Bicho	01.01.2017 - 31.12.2017	73,4
Wojciech Haase	01.01.2017 - 31.12.2017	14,9
Andrzej Gliński	01.01.2017 - 31.12.2017	25,1
Maria Campos	01.01.2017 - 31.12.2017	319,2
Wojciech Rybak	01.01.2017 - 31.12.2017	3,8

Dodatkowe świadczenia związane są głównie z kosztami pobytu zagranicznych Członków Zarządu oraz z dodatkowymi świadczeniami opieki medycznej.

Wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2017 roku obecnym Członkom Zarządu oraz osobom, które pełniły tę funkcję w poprzednich latach (w tys. zł):

Imię i nazwisko	Wypłacone nagrody (za lata: 2013, 2014, 2015 i 2016)	
	W gotówce	W akcjach fantomowych
Joao Bras Jorge	880,1	957,9
Fernando Bicho	638,3	695,0
Wojciech Haase	533,8	583,9
Andrzej Gliński	450,7	494,4
Maria Campos	533,8	583,9
Wojciech Rybak	175,0	205,7

Artur Klimczak	155,5	133,8
Michał Gajewski	33,2	39,8
Julianna Boniuk-Gorzelańczyk	117,6	101,4
Bogusław Kott	106,3	86,5

W okresie od 01.01.2017 do 31.12.2017 r. została utworzona rezerwa na nagrodę roczną w wysokości 8 940 tys. PLN.

Decyzja o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu za rok 2017 będzie podejmowana przez Komitet Personalny Rady Nadzorczej po zatwierdzeniu wyników Banku przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Komitet Personalny przy Radzie Nadzorczej po dokonaniu przeglądu Polityki wynagradzania stwierdził, że sprzyja ona rozwojowi i bezpieczeństwu Grupy Kapitałowej Banku Millennium S.A. a dotychczasowa praktyka zarządzania wynagrodzeniami zmiennymi odpowiada ustalonym w Polityce celom. Elastycznie zarządzane systemy premiowe sprzyjają przyjętym priorytetom biznesowym i są dostosowane do wyników finansowych osiągniętych w poszczególnych liniach biznesowych.