

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

W Grupie Banku Millennium funkcjonuje „Polityka wynagrodzeń pracowników w Grupy Banku Millennium SA”, która formułuje założenia stosowane przy kształtowaniu składników wynagrodzeń stałych i zmiennych dla wszystkich pracowników Grupy.

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 do dbałości o długoterminowe dobro Banku oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko.

W 2019 odniesieniu do pracowników zidentyfikowanych jako mający istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Banku Millennium, obowiązywały dodatkowo regulacje wykonawcze: „Zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego osobom podejmującym ryzyko” - osobnym dla Zarządu i innych Risk Takers. W 2019 wypłacano wynagrodzenia zmienne za 2018 zgodnie z poniższymi zasadami:

Risk Takers - Członkowie Zarządu Banku Millennium

Przyznanie i wypłata 50% wartości zmiennych składników wynagrodzeń następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego i po ogłoszeniu wyników finansowych a wypłata 50% wynagrodzenia zmiennego podlega odroczeniu na 3 lata, płatnego w równych rocznych ratach. Członkowie Zarządu otrzymują każdą przyznaną część premii - wypłaconą w roku następującym po okresie rozliczeniowym i odroczoną - w połowie w gotówce a w połowie i w instrumencie finansowym, którego wartość odnosi się do wartości akcji Banku Millennium (akcje fantomowe).

Pozostali Risk Takers

Wynagrodzenie zmienne (premia roczna) wypłacone za 2018 w 2019 podlegało następującym zasadom: Premia wypłacana została w 50% w formie gotówkowej w roku następującym po danym roku obrotowym. Pozostałe 50%, zostało przydzielone w instrumencie finansowym odnoszącym się do wartości akcji Banku Millennium (akcje fantomowe) - który będzie po ponownej ocenie nabywany w równych rocznych ratach przez 3 lata

Risk Takers - były Eurobank

Wynagrodzenie zmienne (premia roczna) wypłacone za 2018 w 2019 podlegało następującym zasadom:

- 60% wynagrodzenia zmiennego było nieodroczone (przyznawane z góry).
- 40% wynagrodzenia zmiennego było odroczone i może być nabywane proporcjonalnie w okresie 3 lat, który obejmuje trzy okresy odroczenia (1-roczny okres odroczenia - 14%, 2-letni okres odroczenia - 13% oraz 3-letni okres odroczenia - 13%).
- 50% nieodroczonego składnika wynagrodzenia zmiennego składa się z gotówki a 50% z instrumentów finansowych.
- 100% odroczonego składnika wynagrodzenia zmiennego składa się z instrumentów finansowych, który Uchwałą Rady Nadzorczej został określony jako akcje Eurobanku. Po połączeniu z Bankiem Millennium, przyznane akcje Eurobanku w ramach programów premiovych zostały decyzją Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A. przekonwertowane na akcje własne Banku Millennium zgodnie z przyjętym wskaźnikiem konwersji.

Decyzją Rady Nadzorczej z 29 listopada 2019 roku Bank wdrożył zmodyfikowane zasady, na mocy których 50% wynagrodzenia zmiennego Risk Takers będzie wypłacane w akcjach własnych Banku notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie - ujęte w „Polityce wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Banku Millennium SA. Będą one obowiązywać do wypłat wynagrodzenia zmiennego począwszy od 2020 roku.

Polityka wynagrodzeń dotycząca tej grupy pracowników jest szczegółowo przedstawiona w raporcie w zakresie adekwatności kapitałowej, ryzyka oraz polityki wynagrodzeń Grupy Kapitałowej Banku Millennium według stanu na 31 grudnia 2019 roku.

Realizacja polityki wynagrodzeń w 2019

Zgodnie z polityką główne źródło dochodów pracowników stanowi wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z umowy o pracę. Wynagrodzenie zmienne jest dodatkowym, motywacyjnym elementem wynagrodzenia łącznego.

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest kształtowane w odniesieniu do zadań realizowanych w danej jednostce organizacyjnej, zakresu odpowiedzialności, kwalifikacji, wpływu na profil ryzyka spółki oraz na podstawie analizy informacji płacowych, przedstawianych w badaniach wynagrodzeń na rynku finansowym.

W Banku odbywają się cykliczne przeglądy wynagrodzeń i stanowisk. Na podstawie oceny kondycji finansowej Grupy oraz otoczenia biznesowego, Zarząd Banku może podjąć decyzję o przyznaniu puli środków z przeznaczeniem na zmianę wynagrodzeń zasadniczych pracowników. Poziomy wynagrodzeń są weryfikowane z uwzględnieniem okresowej oceny wyników pracy, umiejętności oraz są porównywane z rynkowymi informacjami płacowymi.

Wynagrodzenie zmienne jest kształtowane w ramach zróżnicowanych systemów premiowych, których celem jest motywowanie pracowników do realizacji planów biznesowych i organizacyjnych. Systemy premiowe i kryteria oceny okresowej w Grupie Banku Millennium są dostosowane do specyfiki działania pracowników w poszczególnych obszarach Grupy. 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. Przyjęte jest założenie, że premie indywidualne, nie mogą przekroczyć 100% łącznego rocznego wynagrodzenia zasadniczego. Premie są przyznawane w ramach puli premiowej na podstawie oceny jakości pracy oraz stopnia zaangażowania w realizację postawionych pracownikom celów.

Harmonizacja polityk wynagrodzeń w Bank Millennium i Eurobanku

Bank Millennium i Eurobank miały podobne podejście do polityki wynagrodzeń, co sprawiło, że proces harmonizacji mógł się odbyć płynnie. Przeprowadzono analizę porównawczą dotyczącą systemów premiowych i poziomów wynagrodzeń w łączących się bankach w celu wprowadzenia spójnego podejścia do warunków pracy pracowników w jednostkach wywodzących się z Eurobanku.

Zmiany w zakresie wynagrodzeń w jednostkach organizacyjnych, które zostały w efekcie fuzji włączone do struktury organizacyjnej w 2019 dotyczyły ujednoczenia poziomu wysokości premii w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego.

Wynagrodzenia Zarządu

Ustalanie warunków kontraktów i wynagrodzeń dla Członków Zarządu należy do kompetencji Rady Nadzorczej. Komitet Personalny przy Radzie Nadzorczej zajmuje się rozpatrywaniem spraw dotyczących zasad wynagradzania i wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu.

Łączne wynagrodzenie Członków Zarządu składa się z części stałej i zmiennej. Część zmienną wynagrodzenia może stanowić nagroda roczna, która zależy od wyniku Banku w porównaniu do rocznego budżetu, wyniku na tle banków rówieśniczych oraz indywidualnej oceny Członka Zarządu przez Komitet Personalny.

Decyzje dotyczące przyznania premii Członkom Zarządu podejmuje Komitet Personalny Rady Nadzorczej 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.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie stałe wynagrodzenie za pracę w Radach i Komitetach, które jest adekwatne do pełnionej przez nich funkcji oraz skali działalności Grupy Banku Millennium.

Łączna wartość wynagrodzeń statych Członków Zarządu z tytułu pełnienia tej funkcji w 2019 roku wyniosła 10 474,79 tys. PLN. Dodatkowo, Członkowie Zarządu otrzymali wypłatę części nagrody rocznej za lata, 2015, 2016, 2017, 2018 (w formie gotówkowej oraz akcji fantomowych) oraz świadczenia dodatkowe.

Stale wynagrodzenia Członków Zarządu za pełnienie funkcji członka Zarządu w 2019 r. (w tys. zł):

Imię i nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie stałe
Joao Bras Jorge	01.01.2019 - 31.12.2019	2 280,00
Fernando Bicho	01.01.2019 - 31.12.2019	1 620,00
Wojciech Haase	01.01.2019 - 31.12.2019	1 317,48
Andrzej Gliński	01.01.2019 - 31.12.2019	1 299,83
Wojciech Rybak	01.01.2019 - 31.12.2019	1 320,00
Antonio Pinto Junior	01.01.2019 - 31.12.2019	1 320,00
Jarosław Hermann	01.01.2019 - 31.12.2019	1 317,48

Dodatkowe świadczenia Członków Zarządu w 2019 r. (w tys. zł):

Imię i nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Świadczenia dodatkowe
Joao Bras Jorge	01.01.2019 - 31.12.2019	1 007,38
Fernando Bicho	01.01.2019 - 31.12.2019	74,65
Wojciech Haase	01.01.2019 - 31.12.2019	13,31
Andrzej Gliński	01.01.2019 - 31.12.2019	25,07
Wojciech Rybak	01.01.2019 - 31.12.2019	3,83
Antonio Pinto Junior	01.01.2019 - 31.12.2019	707,95
Jarosław Hermann	01.01.2019 - 31.12.2019	6,72

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

Wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2019 roku obecnym Członkom Zarządu oraz osobom, które pełniły tę funkcję w poprzednich latach (w tys. zł):

Imię i nazwisko	Wypłacone nagrody (za lata: 2015, 2016, 2017 i 2018)	
	W gotówce	W akcjach fantomowych
Joao Bras Jorge	928,82	915,70
Fernando Bicho	715,96	701,22
Wojciech Haase	590,16	579,51
Andrzej Gliński	556,66	539,31
Wojciech Rybak	464,66	428,90
Antonio Pinto Junior	198,00	158,39
Jarosław Hermann	123,75	99,00
<hr/>		
Maria Campos	392,016	421,10
Michał Gajewski	33,60	40,32

W okresie od 01.01.2019 do 31.12.2019 r. została utworzona rezerwa na nagrodę roczną w wysokości 8 940 tys. PLN.

Decyzja o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu za rok 2019 będzie podejmowana przez Komitet Personalny Rady Nadzorczej po zatwierdzeniu wyników Banku przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Ocena Polityki

Grupa Banku Millennium prowadzi stabilną politykę wynagrodzeń. Organ nadzorujący działalność Banku Millennium, 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.