

## POLITYKA W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ

### Procesy decyzyjne w zakresie polityki wynagrodzeń

„Polityka wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium” została opracowana na podstawie założeń dotyczących wynagradzania pracowników w Grupie Banku Millennium - z uwzględnieniem stosowanego systemu zarządzania i kontroli wewnętrznej.

W ramach „Polityki wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium” w 2020 funkcjonowała dodatkowo w Banku „Polityka Wynagrodzeń Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka w Grupie Banku Millennium S.A.” (Polityka Risk Takers) oraz Regulamin programu motywacyjnego określający szczegółowy tryb i warunki Programu Motywacyjnego, który określa szczegółowe warunki przyznawania, oferowania, zatrzymywania i wydawania akcji własnych. Przygotowanie obowiązujących w 2020 zasad odbyło się w 2019 w ramach współpracy z konsultantem zewnętrznym, kancelarią prawną Gessel, która wspierała Bank w przygotowaniu procesu zmierzającego do przyznawania w ramach wynagrodzenia zmiennego dla Risk Takers - akcji Banku Millennium. Projekt był opracowywany przez przedstawicieli Departamentów: Kadr, Prawnego i Zapewnienia Zgodności i nadzorowany bezpośrednio przez Prezesa Zarządu Banku.

Projekt i zmodyfikowane zasady przyznawania wynagrodzeń zmiennych ujęte w „Polityce wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Banku Millennium SA” były konsultowane z Członkami Komitetu Personalnego Rady Nadzorczej. Następnie projekty dokumentów zostały zarekomendowane przez ten organ do akceptacji Radzie Nadzorczej. Decyzją Rady Nadzorczej z dnia 29 listopada 2019 roku Bank wdrożył zmodyfikowane zasady (Uchwałą nr 25/2019 i Uchwałą 26/2019), na mocy których 50% wynagrodzenia zmiennego Risk Takers jest wypłacane w akcjach własnych Banku notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Wprowadzone zmiany dotyczyły wynagrodzeń zmiennych za 2019 wypłaconych w 2020 roku.

W związku z planowanymi zmianami w otoczeniu prawnym Rada Nadzorcza Uchwałą nr 15/2020 z dnia 3 czerwca wprowadziła zmiany do Polityki Risk Takers mające na celu dostosowanie do wymogów Dyrektywy 2019/878/EU (CRD V). Dotyczyły one w szczególności wydłużenia okresu odroczenia części wynagrodzenia zmiennego Risk Takers oraz wprowadzenia możliwości zaniechania zastosowania odroczenia i konwersji wynagrodzenia zmiennego na instrument finansowy w odniesieniu do wynagrodzeń o wartości poniżej zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą poziomu.

Komitet Personalny Rady Nadzorczej nadzorował coroczny proces weryfikacji listy osób zidentyfikowanych jako Risk Takers.

W 2020 nadzór nad polityką wynagrodzeń w Grupie Banku Millennium pełnił Komitet Personalny Rady Nadzorczej, w składzie:

1. Andrzej Koźmiński - Przewodniczący
2. Nuno Manuel da Silva Amado
3. Miguel de Campos Pereira de Bragança
4. Bogusław Kott

Komitet jest odpowiedzialny między innymi za określanie kryteriów ocen oraz dokonywanie oceny pracy Członków Zarządu Banku w tym ponownej ich oceny pracy w celu podjęcia decyzji o przyznaniu uprawnień do odroczonej części premii z poprzednich lat. Ponadto Komitet Personalny Rady Nadzorczej zgodnie z zakresem swoich kompetencji weryfikuje między innymi: (i) spełnienie kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia, (ii) opiniuje politykę wynagrodzeń, w tym wysokość i rodzaj przyznawanych składników, (iii) opiniuje wysokość wynagrodzenia dla osób zajmujących kluczowe stanowiska kierownicze w Grupie, związanych z zarządzaniem ryzykiem i zgodnością działalności Banku z prawem i regulacjami wewnętrznymi.

Rada Nadzorcza przedstawiła Walnemu Zgromadzeniu (WZA) w ramach sprawozdania z działalności w 2020 raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Grupie Banku Millennium. WZA uznał prowadzoną politykę za sprzyjającą rozwojowi i bezpieczeństwu Banku.

### Informacje na temat systemu wynagrodzeń, w tym na temat kryteriów stosowanych przy pomiarze wyników i korekcie o ryzyko, polityki odraczania płatności i kryteriów nabywania uprawnień:

Zgodnie z polityką wynagrodzeń, łączne indywidualne wynagrodzenie zmienne osób mających wpływ na profil ryzyka, w tym Członków Zarządu, nie może przekroczyć przyjętego procentowego poziomu referencyjnego (obecnie 100%) w odniesieniu do łącznego rocznego wynagrodzenia stałego. Ponadto pula przeznaczona na zmienne składniki wynagrodzeń Członków Zarządu Banku Millennium nie może przekroczyć ustalonego przez Radę Nadzorczą udziału w skonsolidowanym zysku netto Grupy Banku Millennium (obecnie 2%). Przy zachowaniu wspomnianych ograniczeń pula premiowa może być zwiększana wraz z poprawą wskaźników. Niezależnie Komitet Personalny Rady Nadzorczej może przyznać Członkom Zarządu uznaniowo premię związaną z oceną jakościową realizowanych zadań.

Wynagrodzenia osób podejmujących decyzje wpływających na profil ryzyka kształtowane są w szczególności w odniesieniu do:

- zakresu zadań realizowanych w danej jednostce organizacyjnej,
- zakresu odpowiedzialności stawianego przed pracownikami
- na postawie analizy informacji płacowych przedstawianych w badaniach wynagrodzeń na rynku pracy w instytucjach finansowych.

#### **Pula premiowa a wyniki**

Zmienne składniki wynagrodzeń - roczna pula premiowa dla osób zajmujących stanowiska kierownicze jest przyznawana po uprzedniej analizie sytuacji Banku w zakresie:

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

Wyniki Banku przed przyznaniem puli premiowej na wynagrodzenia zmienne dla osób zajmujących stanowiska kierownicze są analizowane w perspektywie trzyletniej.

Poziom puli premiowej jest skorelowany z osiągnięciem wyniku na działalności bankowej, zysku netto, wskaźnika koszty/dochody, ROE. Wskaźniki adekwatności kapitałowej w ocenianym okresie nie mogą obniżyć się poniżej poziomów akceptowanych przez KNF. Wskaźniki ryzyka odnoszące się do płynności Banku w ocenianym okresie nie mogą obniżyć się poniżej poziomów akceptowanych przez KNF.

#### **Polityka odraczania płatności**

##### **Członkowie Zarządu Banku Millennium**

Wynagrodzenie zmienne (premia roczna) wypłacone za 2019 w 2020: Przyznanie i wypłata (w przypadku akcji - przekazanie praw) 50% wartości zmiennych składników wynagrodzeń nastąpiło 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 odroczonej - w połowie w gotówce a w połowie instrumencie finansowym (akcje własne).

##### **Pozostałe osoby zidentyfikowane jako mające wpływ na profil ryzyka Banku**

Wynagrodzenie zmienne (premia roczna) za 2019, przyznane w 2020 podlegało następującym zasadom: Część gotówkowa (50% przyznanej kwoty) wypłacona została w roku następującym po roku, do którego odnosi się wynagrodzenie. Pozostałe 50%, zostało przydzielone w akcjach własnych Banku Millennium. Prawa do 10% wartości łącznego wynagrodzenia zmiennego - wyrażonego w akcjach własnych - zostały przekazane w 2020, natomiast prawa do pozostałych 40% w formie akcji będą przekazywane po ponownej ocenie w równych rocznych ratach przez 3 lata. Akcje podlegają retencji trwającej 1 rok od daty przekazania praw.

#### **Kryteria nabywania uprawnień**

Premia, w części odroczonej, podlega ponownej ocenie w kolejnych latach i może być na podstawie decyzji Komitetu Personalnego Rady Nadzorczej zmniejszona lub zatrzymana w zależności od sytuacji finansowej Banku wynikającej z działań podjętych w ocenianym okresie.

Warunkiem wypłaty jest niewystąpienie poniższych zdarzeń:

- istotna korekta wyników w odniesieniu do ocenianego okresu,
- niski poziom wyników Banku zagrażający bazie kapitałowej,
- materializacja ryzyka decyzji podjętych w ocenianym okresie wpływająca negatywnie na profil ryzyka banku.

**Kryteria oceny wyników na poziomie Banku, jednostek organizacyjnych i indywidualnym będące podstawą do ustalenia i wypłaty indywidualnego zmiennego wynagrodzenia**

**Członkowie Zarządu Banku:**

Decyzje dotyczące przyznania premii Członkom Zarządu podejmuje Komitet Personalny Rady Nadzorczej po analizie wyników z uwzględnieniem kryteriów finansowych:

- wykonanie zaplanowanych budżetów i wskaźników ustalonych dla zarządzanego obszaru działalności,
- porównanie z konkurencyjnymi bankami podobnej wielkości,
- biznesowe kryteria rynkowe ustalone 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.

#### **Pozostałe osoby**

Komitet Personalny Zarządu Banku Millennium dokonuje oceny pracy w danym okresie rozliczeniowym kierując się kryteriami ilościowymi dla danego obszaru odpowiedzialności (wyniki działalności bankowych linii biznesowych) oraz uznaniowej oceny indywidualnej jakości pracy z szczególnym uwzględnieniem jakości decyzji wpływających na profil ryzyka banku w perspektywie minimum trzyletniej. Każdej osobie zidentyfikowanej jako podejmującej ryzyko, przypisano w systemie ocen okresowych indywidualne kryterium oceny związane z jej zakresem odpowiedzialności, dotyczące wpływu na profil ryzyka Grupy Banku Millennium.

Na podstawie całościowej ewaluacji wyników za oceniany okres ustalana jest wartość rocznej premii.

Dyrektorzy: jednostki audytu wewnętrznego, jednostki do spraw zgodności, prawnej, oraz jednostki odpowiedzialnej za 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 odpowiednio Banku i właściwej Spółki.