

ZAŁĄCZNIK DO
UCHWAŁY RADY NADZORCZEJ NR 2/2021 Z DNIA 29 STYCZNIA 2021r.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW
MAJĄCYCH ISTOTNY
WPŁYW NA PROFIL RYZYKA
W GRUPIE BANKU MILLENNIUM S.A.**

SPIS TREŚCI

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	1
II. IDENTYFIKACJA RISK TAKER'ÓW	5
III. WYNAGRADZANIE RISK TAKERÓW.....	5
IV. ZASADY WYNAGRADZANIA ZMIENNEGO RISK TAKERÓW I ORAZ STOSUNEK PRAWNY BĘDĄCY PODSTAWĄ WYPŁATY WYNAGRODZEŃ DLA CZŁONKÓW ZARZĄDU	7
V. ZASADY WYNAGRADZANIA ZMIENNEGO RISK TAKERÓW II.....	11
VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	15

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka w Grupie Banku Millennium S.A. („Polityka Wynagrodzeń RT”) zapewnia formalne ramy kształtowania wynagrodzenia osób zidentyfikowanych jako pracownicy mający istotny wpływ na profil ryzyka Grupy Banku Millennium z perspektywy ładu korporacyjnego, bezpieczeństwa instytucji oraz adekwatności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego Grupy poprzez określenie stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Polityka wynagrodzeń powinna zapewniać:
 - 1) zachowania i praktyki biznesowe zgodne z najlepiej pojętym interesem klientów i inwestorów Grupy Banku Millennium.
 - 2) dostosowanie w sposób proporcjonalny praktyk w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii Grupy Banku Millennium w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków jak również do celów, wartości i długofalowych interesów Grupy Banku Millennium.
3. Polityka jest jednym z narzędzi realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Banku, wspierając prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów, w szczególności poprzez:
 - 1) kształtowanie adekwatnego poziomu poszczególnych składników wynagrodzenia, w stosunku do pełnionej funkcji oraz skali działalności Banku, z uwzględnieniem transparentności zasad ich kreowania,
 - 2) uzależnienie części zmiennej wynagrodzenia od wyników finansowych i biznesowych Banku,

- 3) przyjęcie takiej struktury składników wynagrodzenia stałego i zmiennego, aby motywacja skierowana na uzyskanie wynagrodzenia zmiennego nie stanowiła czynnika sprzyjającego podejmowaniu nadmiernego ryzyka,
 - 4) wspieranie odpowiedzialnych postaw zarządczych w odniesieniu do długookresowych celów biznesowych Banku, poprzez transparentny proces oceny.
4. Polityka Wynagrodzeń RT została opracowana z uwzględnieniem otoczenia prawnego związanego z funkcjonowaniem na rynku finansowym.
 5. Na politykę wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Banku składa się: 1/ „Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A.” uchwalona przez Walne Zgromadzenie uchwałą nr 27 z 21 maja 2015 r., 2/ uchwała nr 28 Walnego Zgromadzenia z dnia 21 maja 2015 r. "w sprawie wynagradzania członków Rady Nadzorczej" oraz 3/ niniejsza Polityka stosowana odpowiednio w zakresie unikania konfliktów interesów i zarządzania nimi, uwzględniania warunków zatrudnienia pracowników oraz roli polityki wynagrodzeń w realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Banku.

§2

1. Za realizację Polityki Wynagrodzeń RT odpowiedzialny jest Zarząd Banku. Zarząd Banku opracowuje, wprowadza, utrzymuje oraz zapewnia działanie Polityki Wynagrodzeń RT, adekwatnej do systemu zarządzania i strategii ryzyka oraz systemu kontroli wewnętrznej w Grupie Banku Millennium.
2. Za zatwierdzenie i utrzymanie Polityki Wynagrodzeń RT odpowiedzialna jest Rada Nadzorcza Banku. Rada Nadzorcza Banku raz w roku przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy Banku raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń RT w Grupie Banku Millennium.
3. Realizacja Polityki Wynagrodzeń RT w Grupie Banku Millennium podlega opiniowaniu przez Komitet Personalny Rady Nadzorczej Banku. Komitet Personalny Rady Nadzorczej Banku przedstawia w sprawozdaniu dla Rady Nadzorczej Banku konkluzje dotyczące funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń RT.
4. Za ocenę czy zatwierdzona Polityka Wynagrodzeń RT w Grupie Banku Millennium sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu jest odpowiedzialne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku dokonuje oceny na podstawie corocznego raportu z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń RT w Grupie Banku Millennium, przygotowywanego i przedstawianego przez Radę Nadzorczą Banku.
5. Postanowienia niniejszej Polityki mają zastosowanie do Członków Rady Nadzorczej w zakresie pozostającym w zgodności z postanowieniami uchwał Walnego Zgromadzenia, o których mowa w § 1 ust. 5.

§3

W Polityce Wynagrodzeń RT, o ile kontekst nie wskazuje inaczej, następujące terminy mają znaczenie określone poniżej, przy czym odniesienia do wyrażen w liczbie pojedynczej dotyczą także wyrażen w liczbie mnogiej i odwrotnie:

- 1) „Bank” oznacza Bank Millennium spółkę akcyjną z siedzibą w Warszawie, ul. Stanisława Żaryna 2A, 02-593 Warszawa, wpisaną do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII

- Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
pod numerem KRS 0000010186, NIP 5260212931;
- 2) **„Część Nieodroczone”** oznacza część Premii, dla której Data Przyznania jest równoznaczna z Datą Nabycia Uprawnień, z zastrzeżeniem szczególnych regulacji Polityki Wynagrodzeń RT odnoszących się do części Premii wypłacanej w postaci akcji Banku;
- 3) **„Część Odroczone”** oznacza część Premii, dla której Data Nabycia Uprawnień jest odpowiednio odroczone w stosunku do Daty Przyznania i podlega wypłacie w transzach w latach kalendarzowych następujących po Dacie Przyznania z zastrzeżeniem szczególnych regulacji Polityki Wynagrodzeń RT odnoszących się do części Premii wypłacanej w postaci akcji Banku;
- 4) **„Członek Zarządu”** oznacza prezesa, wiceprezesa, członka zarządu;
- 5) **„Data Nabycia Uprawnień”** oznacza datę, w której następuje skutek prawny polegający na tym, że Risk Taker staje się prawnym właścicielem określonej części Premii, z zastrzeżeniem szczególnych regulacji wobec części wypłacanej w postaci akcji Banku;
- 6) **„Data Przyznania”** oznacza datę, w której Premia została przyznana, odpowiadająca dacie decyzji w sprawie przyznania podjętej przez właściwy organ zgodnie z zasadami Polityki Wynagrodzeń RT;
- 7) **„GPW”** oznacza odpowiednio spółkę pod firmą Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie spółka akcyjna z siedzibą w Warszawie lub prowadzony przez nią rynek regulowany w Polsce, na którym dokonywany jest obrót akcjami Banku;
- 8) **„Grupa Banku Millennium”** oznacza Bank wraz ze spółkami zależnymi, wchodzącymi w skład tworzonej przez Bank grupy kapitałowej, objętymi obowiązkiem konsolidacji;
- 9) **„Kodeks Pracy”** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2019, poz.1040 ze zm.);
- 10) **„MAR”** oznacza rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE (Dz.U.UE.L.2014.173.1 z późn. zmianami);
- 11) **„N”** oznacza rok kalendarzowy, w którym ustalana jest Premia;
- 12) **„Okres Odroczenia”** oznacza okres pomiędzy Datą Przyznania a Datą Nabycia Uprawnień, w trakcie którego Risk Taker nie jest prawnym właścicielem przyznanego mu Wynagrodzenia Zmiennego;
- 13) **„Okres Zatrzymania”** oznacza okres po Dacie Nabycia Uprawnień, w którym sprzedaż Akcji lub dostęp do nich jest zabroniony;
- 14) **„Pula Premii”** oznacza maksymalną kwotę Wynagrodzenia Zmiennego, które może zostać przyznane w ramach procesu przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego, ustaloną decyzją Komitetu Personalnego

- Rady Nadzorczej Banku dla Risk Takerów I oraz decyzją Komitetu Personalnego Zarządu Banku dla Risk Takerów II;
- 15) „Polityka Wynagrodzeń Pracowników” oznacza odrębną od Polityki Wynagrodzeń RT Politykę wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium lub inny dokument, który zmieni albo zastąpi Politykę Wynagrodzeń Pracowników;
 - 16) „Polityka Wynagrodzeń RT” oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka w Grupie Banku Millennium;
 - 17) „Premia” oznacza premię roczną przyznaną Risk Takerowi na zasadach określonych w Polityce Wynagrodzeń RT i stanowiącą składnik Wynagrodzenia Zmiennego;
 - 18) „Program Motywacyjny” oznacza program motywacyjny dla Risk Takerów przyjęty uchwałą WZA;
 - 19) „Regulamin Programu Motywacyjnego” oznacza regulamin Programu Motywacyjnego;
 - 20) „Risk Taker” oznacza osobę należącą do kategorii, zidentyfikowaną jako Risk Taker I lub Risk Taker II, zgodnie z zasadami przyjętymi w Grupie Banku Millennium;
 - 21) „Risk Taker I” oznacza Członka Zarządu Banku Millennium S.A.;
 - 22) „Risk Taker II” oznacza osobę niebędącą Członkiem Zarządu Banku, zajmującą stanowisko zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Banku Millennium;
 - 23) „Risk Taker II - Pracownik Banku” oznacza Risk Taker’a II podlegającemu Zatrudnieniu w Banku;
 - 24) „Risk Taker II - Członek Zarządu Spółki” oznacza Risk Taker’a II sprawującego funkcję Członka Zarządu Spółki;
 - 25) „Risk Taker II - Pracownik Spółki” oznacza Risk Taker’a II podlegającemu Zatrudnieniu w Spółce, niebędącego Członkiem Zarządu Spółki;
 - 26) „Rozporządzenie” oznacza 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.2017, poz. 637);
 - 27) „Spółka” oznacza każdą spółkę z Grupy Banku Millennium, na którą odpowiednie przepisy nakładają obowiązek wprowadzania odrębnych zasad wynagradzania dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, z wyłączeniem Banku;
 - 28) „WZA” oznacza Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku;
 - 29) „Wynagrodzenie Stałe” oznacza wynagrodzenie otrzymywane przez Risk Taker’a, posiadające następujące cechy (i) co do warunków przyznania i wysokości opiera się na z góry określonych kryteriach, (ii) nie ma charakteru uznaniowego i odzwierciedla poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej, (iii) jest przejrzyste pod względem przyznanej kwoty, (iv) obowiązuje trwale, jest nieodwołalne i nie może zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione odpowiednio przez Bank lub Spółkę, (v) nie stanowi

- zachęty do podejmowania ryzyka i (vi) nie zależy od wyników;
- 30) „Wynagrodzenie Zasadnicze” oznacza miesięczną, stałą kwotę wynagrodzenia (będącą składnikiem Wynagrodzenia Stałego) otrzymywaną przez Risk Taker, wynikającą z umowy stanowiącej podstawę Zatrudnienia w Grupie Banku Millennium;
- 31) „Wynagrodzenie Zmienne” oznacza łącznie wszystkie składniki wynagrodzenia Risk Taker, niestanowiące Wynagrodzenia Stałego;
- 32) „Zatrudnienie w Banku” oznacza stosunek pracy lub stosunek cywilnoprawny związany ze świadczeniem pracy lub usług na rzecz Banku;
- 33) „Zatrudnienie w Spółce” oznacza stosunek pracy lub stosunek cywilnoprawny związany ze świadczeniem pracy lub usług na rzecz Spółki;
- 34) „ZWZA” oznacza Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku.

II. IDENTYFIKACJA RISK TAKER’ÓW

§4

1. Do Risk Takerów zalicza się:
 - 1) Członków Zarządu Banku i Członków Rady Nadzorczej Banku,
 - 2) Członków Zarządu Millennium Leasing, Millennium Domu Maklerskiego i Millennium TFI,
 - 3) Innych pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, zidentyfikowanych jako mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Banku Millennium zgodnie z przyjętymi zasadami identyfikacji.
2. Pracownicy zidentyfikowani jako mający istotny wpływ tylko na profil ryzyka spółki zależnej z Grupy Banku Millennium są traktowani jako Risk Takerzy tej spółki i nie podlegają zasadom wynagradzania niniejszej Polityki.
3. Jeżeli wymagają tego odrębne regulacje, Risk Takerzy spółki zależnej otrzymują wynagrodzenie zmienne w instrumencie finansowym powiązanym z wartością tej spółki zależnej, a nie z wartością Banku. W takim przypadku wynagrodzenie zmienne tych osób jest określone w odrębnej polityce wynagrodzeń spółki zależnej i nie podlega zasadom zawartym w niniejszej Polityce.

III. WYNAGRADZANIE RISK TAKERÓW

§5

1. Za wynagrodzenie Risk Takerów w Grupie Banku Millennium uważa się wszelkie formy korzyści lub płatności finansowych lub niefinansowych przekazywanych Risk Takerom.
2. W Grupie Banku Millennium główne źródło dochodów Risk Takerów stanowi Wynagrodzenie Zasadnicze. Wynagrodzenie Zmienne stanowi dodatkowy, motywacyjny element wynagrodzenia łącznego, o którym mowa w ust. 3 poniżej, przy czym określenie zasad jego wypłaty w ramach Polityki Wynagrodzeń RT następuje z odpowiednim uwzględnieniem reguł proporcjonalności i istotności w odniesieniu do całej Puli Premii.

3. Na wynagrodzenie łączne Risk Takerów składa się:
 - 1) Wynagrodzenie Stałe:
 - a) Wynagrodzenie Zasadnicze,
 - b) dodatkowe wynagrodzenia i świadczenia wynikające z aneksów i porozumień do umowy o pracę, zaliczone do przychodów ze stosunku pracy,
 - c) dodatki wynikające z obowiązujących przepisów prawa pracy.
 - 2) Wynagrodzenie Zmienne.
4. Wynagrodzenie Zasadnicze Risk Takerów określone jest przez:
 - 1) Komitet Personalny Rady Nadzorczej Banku - w przypadku Risk Takerów I,
 - 2) Komitet Personalny Zarządu Banku - w przypadku Risk Takerów II - Pracowników Banku,
 - 3) Radę Nadzorczą odpowiedniej Spółki na podstawie decyzji Komitetu Personalnego Zarządu Banku - w przypadku Risk Takerów II - Członków Zarządu Spółki;
 - 4) Zarząd odpowiedniej Spółki - na podstawie decyzji Komitetu Personalnego Zarządu Banku - w przypadku Risk Takerów II, Pracowników Spółki.
5. Wynagrodzenie Zasadnicze Risk Takerów określone jest z uwzględnieniem:
 - 1) zakresu odpowiedzialności,
 - 2) kwalifikacji adekwatnych do roli w organizacji,
 - 3) złożoności i typu zadań,
 - 4) miejsca w hierarchii służbowej,
 - 5) wpływu na profil ryzyka odpowiednio Banku lub Spółki,
 - 6) informacji o rynkowych poziomach wynagrodzeń na podobnych stanowiskach w instytucjach o podobnym profilu i skali działania.
6. Wynagrodzenie Członków Zarządu powinno być powiązane z wynagrodzeniami pozostałych pracowników, poprzez odniesienie wysokości wynagrodzenia do zakresu odpowiedzialności Członków Zarządu, a w szczególności do profilu ryzyka związanego z pełnieniem funkcji.
7. Premia stanowi składnik Wynagrodzenia Zmiennego. Przyznawanie Premii odbywa się na zasadach określonych w Polityce Wynagrodzeń RT. Przyznawanie pozostałych składników Wynagrodzenia Zmiennego, o ile nie zostało wprost uregulowane w Polityce Wynagrodzeń RT, odbywa się na zasadach określonych w odrębnych regulacjach wewnętrznych Grupy Banku Millennium.
8. Kierownicy komórek audytu wewnętrznego, komórek do spraw zgodności, komórek prawnych, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie w zakresie, o którym mowa w §3 ust. 3 pkt 1) Rozporządzenia, oraz za sprawy kadrowe, zgodnie z §27 Rozporządzenia, są wynagradzani w zakresie Wynagrodzenia Zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności odpowiednio Banku i właściwej Spółki.
9. Składniki Wynagrodzenia Zmiennego o charakterze gwarancyjnym mają charakter wyjątkowy i mogą być stosowane wyłącznie w pierwszym roku zatrudnienia danego Risk Takerów.
10. Risk Takerzy mogą otrzymać jednorazową odprawę emerytalną, wypłacaną w związku z odejściem na zaopatrzenie emerytalne, w kwocie wyższej niż poziom określony w Kodeksie Pracy.

11. Stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego w skali roku nie może przekraczać 100%. W uzasadnionych przypadkach, za zgodą WZA, stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego w skali roku może zostać podwyższony, nie więcej jednak niż do 200%.
12. Na zasadach określonych w Polityce Wynagrodzeń RT, w zakresie w jakim Premia wypłacana jest w postaci niepieniężnej, Premia zostanie wypłacona w postaci akcji Banku zgodnie z Programem Motywacyjnym i Regulaminem Programu Motywacyjnego. W uzasadnionych przypadkach Bank może zmienić zasady wypłaty Premii w postaci niepieniężnej wprowadzając, zgodnie z odrębnie przyjętymi w tym zakresie wewnętrznymi regulacjami, wypłatę części Premii w postaci innych instrumentów finansowych mogących stanowić składnik Wynagrodzenia Zmiennego, o których mowa w § 25 ust. 2 pkt 7 Rozporządzenia.
13. W sytuacji, gdy Wynagrodzenie Zmienne Risk Taker'a w danym roku łącznie nie przekracza 80,000 złotych oraz równocześnie nie przekracza jednej trzeciej całkowitego rocznego wynagrodzenia danego Risk Taker'a, organ, który przyznaje Wynagrodzenie Zmienne zgodnie z ust. 4 powyżej, może postanowić o wypłacie Wynagrodzenia Zmiennego bez zastosowania zasad określonych w §8-§11 lub §14-§17 poniżej, tj. w postaci pieniężnej, bez zastosowania mechanizmu odroczenia.

IV. ZASADY WYNAGRADZANIA ZMIENNEGO RISK TAKERÓW I ORAZ STOSUNEK PRAWNY BĘDĄCY PODSTAWĄ WYPŁATY WYNAGRODZEŃ DLA CZŁONKÓW ZARZĄDU

§6

1. W odniesieniu do Członków Zarządu, stosowane są następujące zasady:
 - a) Członkowie Zarządu są powoływani przez Radę Nadzorczą na 3 - letni okres wspólnej kadencji,
 - b) z Członkiem Zarządu podpisywana jest umowa o pracę lub inna umowa, regulująca zakres obowiązków w związku z pełnieniem funkcji,
 - c) okresy i warunki wypowiedzenia umów, o których mowa w lit. b) powyżej mogą być każdorazowo określone indywidualnie w tych umowach, stosownie do uzgodnień stron,
 - d) z Członkami Zarządu może być zawarta umowa o zakazie konkurencji, przewidująca odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy, o której mowa w lit. b).
2. W celu ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego Risk Takerzy I podlegają ocenie Komitetu Personalnego Rady Nadzorczej Banku, w oparciu o poniższe kryteria:
 - 1) wyniki finansowe i biznesowe Banku:
 - a) wykonanie zaplanowanych budżetów,
 - b) wyniki na tle podmiotów konkurencyjnych,
 - c) kryteria rynkowe ustalone dla danego okresu oceny;
 - 2) wyniki finansowe zarządzanego obszaru działalności - jeśli dotyczy;
 - 3) kryteria niefinansowe odnoszące się do Risk Taker'a I, w szczególności:
 - a) ogólną jakość zarządzania w obszarze odpowiedzialności,
 - b) skuteczne przywództwo i wkład w rozwój Banku,
 - c) zarządzanie i nadzór jednostek w obszarze odpowiedzialności.
3. Rekomendowane jest, aby w zakresie oceny okresowej, powiązanej z wynagrodzeniem zmiennym Risk Takerów I, w odrębnym dokumencie uwzględnione zostały różnicowane, transparentne kryteria w zakresie wyników finansowych

i niefinansowych powiązane z celami biznesowymi Banku, oraz uwzględniające kontekst społeczny jego funkcjonowania.

4. Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu, będącego Dyrektorem ds. Ryzyka, powinno opierać się na wskaźnikach jakościowych i ilościowych, odnoszących się do zasad i zachowań sprzyjających ostrożnościowemu zarządzaniu ryzykiem, a także ocenie profilu ryzyka Banku.
5. Szczegółowe kryteria i warunki przyznania Wynagrodzenia Zmiennego, indywidualnie dla każdego Risk Taker'a I, ustala Komitet Personalny Rady Nadzorczej Banku.
6. Okres oceny wynosi 3 lata kalendarzowe poprzedzające rok, w którym dokonywana jest ocena.

§7

1. Wysokość Premii Risk Takerów I, z uwzględnieniem kryteriów określonych w §6 ust. 1-3 powyżej, zależna jest od Puli Premii na dany rok kalendarzowy dla Risk Takerów I.
2. Przy ustalaniu Puli Premii nie zachodzi konieczność rozdysponowania całej Puli Premii pomiędzy Risk Takerów I.
3. Pula Premii dla Risk Takerów I ustalana jest w oparciu o poniższe kryteria:

Kryterium:	Założenia dotyczące kryteriów przyznania i wysokości Puli Premii:
1) Wyniki Grupy Banku Millennium - bezwzględny poziom zysku netto Banku i poziom wykonania planu zysku netto, wyniku na działalności bankowej, C/I, ROE	Poziom Puli Premii jest skorelowany z osiągnięciem wyniku na działalności bankowej, zyskiem netto, wskaźnikiem koszty /dochody, ROE i nie może przekroczyć 2% skonsolidowanego zysku netto.
2) Poziom wskaźnika adekwatności kapitałowej na poziomie jednostkowym i skonsolidowanym	Wskaźniki adekwatności kapitałowej w ocenianym okresie nie mogą obniżyć się poniżej poziomów akceptowanych przez KNF. Pula Premii może być zwiększana wraz z poprawą wskaźników.
3) Poziom wskaźników ryzyka odnoszących się do płynności Banku	Wskaźniki ryzyka odnoszące się do płynności Banku w ocenianym okresie nie mogą obniżyć się poniżej poziomów akceptowanych przez KNF. Pula Premii może być zwiększana wraz z poprawą wskaźników.

4. Pula Premii dla Risk Takerów I nie może przekroczyć 2% skonsolidowanego zysku netto Grupy Banku Millennium oraz 100% łącznego Wynagrodzenia Stałego Risk Takerów I.
5. Wysokość łącznej Premii wszystkich Risk Takerów I nie może przekroczyć Puli Premii ustalonej dla Risk Takerów I.

§8

1. W przypadku spełnienia przez Risk Taker'a I warunków uprawniających do Premii, z zastrzeżeniem ust. 2 poniżej, Premia podlega przyznaniu w wysokości:
 - 1) 50% Premii - na zasadach określonych w §9 poniżej (Część Nieodroczonej),
 - 2) 50% Premii - na zasadach określonych w §10 poniżej (Część Odroczonej).

2. W przypadku przyznania Premii w wysokości powyżej 2 000 000 PLN, Część Nieodroczonej Premii wynosi 40%, a Część Odroczonej Premii wynosi 60%.
3. Część Odroczonej Premii zależy od ponownej oceny Risk Taker I w następnych okresach oceny, co oznacza, że jej wysokość może zostać zredukowana, a w uzasadnionych przypadkach przyznanie Premii może zostać cofnięte. Ponowna ocena przed wypłatą Części Odroczonej Premii dokonywana jest przez Komitet Personalny Rady Nadzorczej Banku.
4. Podstawę przyznania Premii oraz nabycia uprawnień do Premii stanowi uchwała Komitetu Personalnego Rady Nadzorczej Banku.
5. Risk Taker I nabywa uprawnienia do Części Nieodroczonej na podstawie uchwały Komitetu Personalnego Rady Nadzorczej w sprawie przyznania Premii za dany okres oceny. Data decyzji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Datę Nabycia Uprawnień do Części Nieodroczonej.
6. Risk Taker I nabywa uprawnienia do Części Odroczonej na podstawie uchwały Komitetu Personalnego Rady Nadzorczej w sprawie przyznania Części Odroczonej, wydawanej po ponownej ocenie, o której mowa w ust. 2 powyżej. Data decyzji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Datę Nabycia Uprawnień do Części Odroczonej.
7. Komitet Personalny Rady Nadzorczej Banku podejmuje decyzje, o których mowa w ust. 3 powyżej, nie później niż w terminie 90 dni od dnia, w którym odbyło się ZWZA zatwierdzające skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Banku Millennium za poprzedni rok obrotowy.
8. Decyzja w sprawie przyznania Premii będzie określać liczbę Akcji, którymi zostanie wypłacona Część Nieodroczonej oraz Część Odroczonej (Konkretyzacja liczby akcji do wypłaty).
9. Liczbę akcji Banku oblicza się według poniższego wzoru:

$$L = \frac{X1}{P1}$$

L - liczba akcji Banku

X1 - Kwota 50% Premii w PLN

P1 - średnia cena 1 akcji Banku na GPW w momencie zamknięcia z 10 sesji poprzedzających Datę Przyznania

10. W Okresie Odroczenia oraz Okresie Zatrzymania zabronione jest stosowanie jakichkolwiek strategii hedging'owych w odniesieniu do wartości akcji Banku.

§9

1. Przyznana Premia w Części Nieodroczonej podlega wypłacie na poniższych zasadach:
 - 1) połowa (50%) Części Nieodroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej, nie później niż w terminie 30 dni od Daty Nabycia Uprawnień do Części Nieodroczonej,
 - 2) druga połowa (50%) Części Nieodroczonej jest wypłacana w postaci akcji Banku na zasadach określonych w Programie Motywacyjnym oraz Regulaminie Programu Motywacyjnego, w terminie 30 dni po upływie 12-miesięcznego Okresu Zatrzymania, liczonego od Daty Nabycia Uprawnień do Części Nieodroczonej. W sytuacji gdyby wypłata miała przypadać w okresie zamkniętym w rozumieniu art. 19 ust. 11 MAR, termin wypłaty ulegnie odpowiedniemu przesunięciu, zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego.

§10

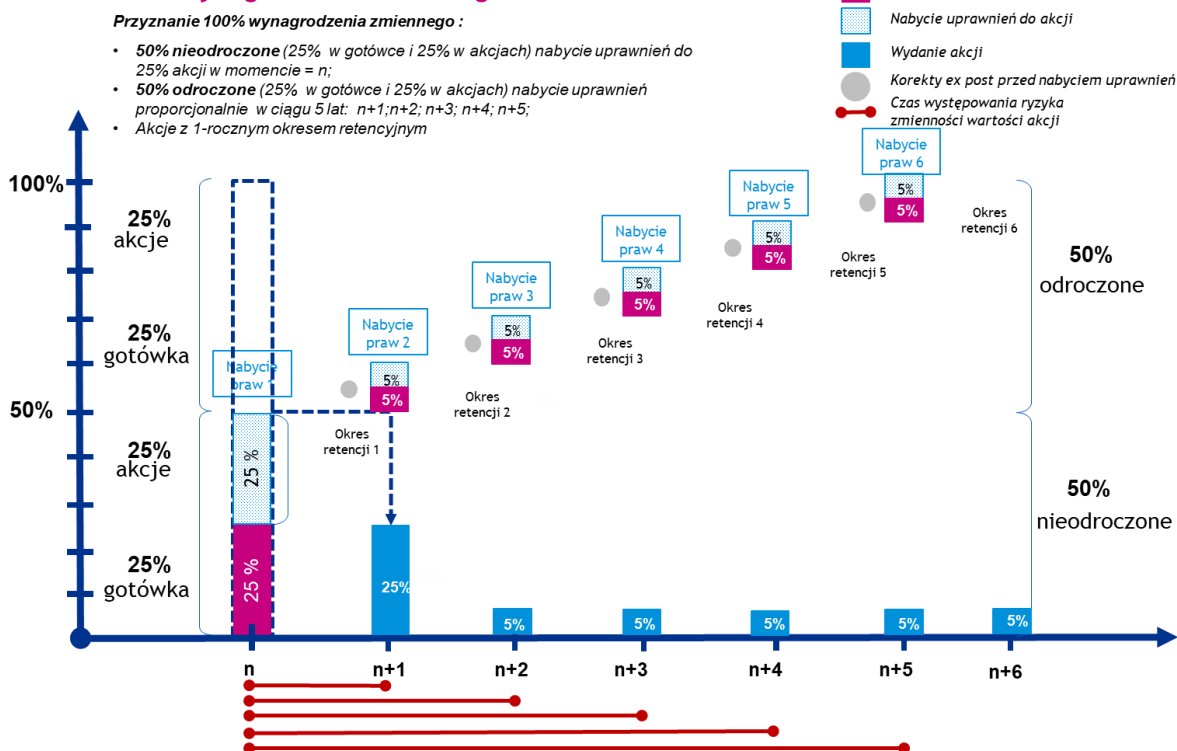
1. Nabycie uprawnień do Części Odroczonej następuje w 5 transzach:
 - 1) pierwsza transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 1 rok (N+1) - 20%,
 - 2) druga transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 2 lata (N+2) - 20%,
 - 3) trzecia transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 3 lata (N+3) - 20%
 - 4) czwarta transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 4 lata (N+4) - 20%,
 - 5) piąta transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 5 lat (N+5) - 20%.
2. Każda z transz Części Odroczonej podlega wypłacie na poniższych zasadach:
 - 1) połowa (50%) każdej z transz Części Odroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej, nie później niż w terminie 30 dni od Daty Nabycia Uprawnień do danej transzy Części Odroczonej,
 - 2) druga połowa (50%) każdej z transz Części Odroczonej jest wypłacana w postaci akcji Banku na zasadach określonych w Programie Motywacyjnym oraz Regulaminie Programu Motywacyjnego, nie później niż w terminie 30 dni po upływie 12-miesięcznego Okresu Zatrzymania, liczonego od Daty Nabycia Uprawnień do danej transzy Części Odroczonej. W sytuacji gdyby wypłata miała przypadać w okresie zamkniętym w rozumieniu art. 19 ust. 11 MAR, termin wypłaty ulegnie odpowiedniemu przesunięciu, zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego.

§11

1. Komitet Personalny Rady Nadzorczej Banku może postanowić o niewypłaceniu, zawieszeniu do następnego roku lub zmniejszeniu Części Odroczonej przyznanej danemu Risk Takerowi I w następujących przypadkach:
 - 1) straty lub istotnego zmniejszenia zysku netto Grupy Banku Millennium z powodu decyzji podejmowanych przez danego Risk Taker'a I w ocenianym okresie,
 - 2) zaistnienia wysokiego ryzyka strat spowodowanych decyzjami danego Risk Taker'a I, realizowanymi w ocenianym okresie,
 - 3) niewystarczającego poziomu kapitału (CAR), znacznego pogorszenia wskaźników płynności lub innych specyficznych zaleceń wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, obowiązujących w momencie ponownej oceny wyników ocenianego okresu, na które wpływ miały decyzje danego Risk Taker'a I podejmowane w ocenianym okresie.
 - 4) uchybienia przez danego Risk Taker'a I, w tym także w wyniku błędu, standardom lub zasadom wynikającym z obowiązujących go regulacji wewnętrznych odpowiednio Banku lub Spółki w zakresie wykonywania czynności służbowych, w szczególności dotyczącym ryzyka,
 - 5) wystąpienia odpowiednio w Banku lub Spółce poważnych nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem z powodu zaniechań lub decyzji podejmowanych przez danego Risk Taker'a I w ocenianym okresie.

Schemat 1

Struktura wynagrodzenia zmiennego Risk Takerów I



V. ZASADY WYNAGRADZANIA ZMIENNEGO RISK TAKERÓW II

§12

- W celu ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego, Risk Takerzy II podlegają ocenie:
 - Komitetu Personalnego Zarządu Banku na podstawie rekomendacji przedstawionej przez nadzorujących Członków Zarządu - Risk Takerzy II - Pracownicy Banku,
 - Rady Nadzorczej odpowiedniej Spółki na podstawie rekomendacji Komitetu Personalnego Zarządu Banku - Risk Takerzy II - Członkowie Zarządu Spółki;
 - Zarządu odpowiedniej Spółki - Risk Takerzy II - Pracownicy Spółki.
- Ocena dokonywana jest w oparciu o poniższe kryteria:
 - odpowiednio wynik finansowy Banku lub Spółki,
 - wyniki linii biznesowej/jednostki/wyniki indywidualne, w tym wpływ na profil ryzyka jeśli zostały zdefiniowane,
 - kryteria niefinansowe, odnoszące się do danego Risk Taker II:
 - współpraca,
 - zaangażowanie,
 - jakość,
 - efektywność,
 - zarządzanie zespołem.
- Szczegółowe kryteria i warunki przyznania Wynagrodzenia Zmiennego indywidualnie dla każdego Risk Taker II ustala Zarząd Banku.
- Okres oceny wynosi 3 lata kalendarzowe poprzedzające rok, w którym dokonywana jest ocena.

§13

1. Wysokość Premii Risk Takerów II, z uwzględnieniem kryteriów określonych w §12 ust. 2-3 powyżej, zależna jest od Puli Premii na dany rok kalendarzowy dla Risk Takerów II.
2. Pulę Premii dla Risk Taker'ów II ustala Zarząd Banku.
3. Przy ustalaniu Puli Premii nie zachodzi konieczność rozdysponowania pomiędzy Risk Takerów II całej Puli Premii.
4. Pula Premii dla Risk Taker'ów II ustalana jest w oparciu o poniższe kryteria:

Kryterium:	Założenia dotyczące kryteriów przyznania i wysokości Puli Premii:
1) Wyniki Grupy Banku Millennium - bezwzględny poziom zysku netto Grupy Banku Millennium i poziom wykonania planu zysku netto, wyniku na działalności bankowej, C/I, ROE	Poziom Puli Premii jest skorelowany z osiągnięciem wyniku na działalności bankowej, zyskiem netto, wskaźnikiem koszty /dochody, ROE i nie może przekroczyć o więcej niż 1,5 wartości budżetu ustalonego na ten cel.
2) Poziom wskaźnika adekwatności kapitałowej na poziomie jednostkowym i skonsolidowanym	Wskaźniki adekwatności kapitałowej w ocenianym okresie nie mogą obniżyć się poniżej poziomów akceptowanych przez KNF. Pula Premii może być zwiększana wraz z poprawą wskaźników.
3) Poziom wskaźników ryzyka odnoszących się do płynności Grupy Banku Millennium	Wskaźniki ryzyka odnoszące się do płynności Grupy Banku Millennium w ocenianym okresie nie mogą obniżyć się poniżej poziomów akceptowanych przez KNF. Pula Premii może być zwiększana wraz z poprawą wskaźników.

5. Wysokość łącznej Premii wszystkich Risk Takerów II nie może przekroczyć Puli Premii ustalonej dla Risk Takerów II.

§14

1. W przypadku spełnienia przez Risk Taker'a II warunków uprawniających do Premii z zastrzeżeniem ust. 2 poniżej, Premia podlega przyznaniu w wysokości:
 - 1) 60% Premii - na zasadach określonych w §15 poniżej (Część Nieodroczonej),
 - 2) 40% Premii - na zasadach określonych w §16 poniżej (Część Odroczonej).
2. W przypadku przyznania Premii w wysokości powyżej 2 000 000 PLN, Część Nieodroczonej Premii wynosi 40%, a Część Odroczonej Premii wynosi 60%.
3. Część Odroczonej Premii zależy od ponownej oceny Risk Taker'a II w następnych okresach oceny, co oznacza, że jej wysokość może zostać zredukowana, a w uzasadnionych przypadkach przyznanie Premii może zostać cofnięte. Ponowna ocena przed wypłatą Części Odroczonej Premii dokonywana jest przez odpowiednie organy wskazane §12 ust. 1 powyżej.
4. Podstawę przyznania Premii oraz nabycia uprawnień do Premii stanowi decyzja odpowiednich organów o których mowa w §12 ust. 1 powyżej.
5. Risk Taker II nabywa uprawnienia do Części Nieodroczonej na podstawie decyzji odpowiednich organów o których mowa w §12 ust. 1 powyżej, w sprawie przyznania

Premii za dany okres oceny. Data decyzji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Datę Nabycia Upnień do Części Nieodroczonej.

6. Risk Taker II nabywa upnień do Części Odroczonej na podstawie decyzji odpowiednich organów o których mowa w §12 ust. 1 powyżej, przyznającej Część Odroczoną, wydawanej po ponownej ocenie, o której mowa w ust. 2 powyżej. Data decyzji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Datę Nabycia Upnień do Części Odroczonej.
7. Odpowiednie organy o których mowa w §12 ust. 1 powyżej, podejmują decyzje, o których mowa w ust. 3 powyżej, nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpatrzenia przez Radę Nadzorczą skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Banku Millennium za poprzedni rok obrotowy.
8. Decyzja w sprawie przyznania Premii będzie określać liczbę Akcji, którymi zostanie wypłacona Część Nieodroczone oraz Części Odroczone (Konkretyzacja liczby akcji do wypłaty).
9. Liczbę akcji Banku oblicza się według poniższego wzoru:

$$L = \frac{X1}{P1}$$

L - liczba akcji Banku

X1 - 50% kwoty przyznanej premii

P1 - średnia cena 1 akcji Banku na GPW w momencie zamknięcia z 10 sesji poprzedzających Datę Przyznania.

10. W Okresie Odroczenia oraz Okresie Zatrzymania zabronione jest stosowanie jakichkolwiek strategii hedging'owych w odniesieniu do wartości akcji Banku.

§15

1. Część Nieodroczone podlega wypłacie na poniższych zasadach:
 - 1) połowa (50%) przyznanej Premii jest wypłacana w postaci pieniężnej, nie później niż w terminie 30 dni od Daty Nabycia Upnień do Części Nieodroczonej;
 - 2) dziesięć procent (10%) przyznanej Premii jest wypłacana w postaci akcji Banku na zasadach określonych w Programie Motywacyjnym oraz Regulaminie Programu Motywacyjnego, nie później niż w terminie 30 dni po upływie 12-miesięcznego Okresu Zatrzymania, liczonego od Daty Nabycia Upnień do Części Nieodroczonej. W sytuacji gdyby wypłata miała przypadać w okresie zamkniętym w rozumieniu art. 19 ust. 11 MAR, termin wypłaty ulegnie odpowiedniemu przesunięciu, zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego.

§16

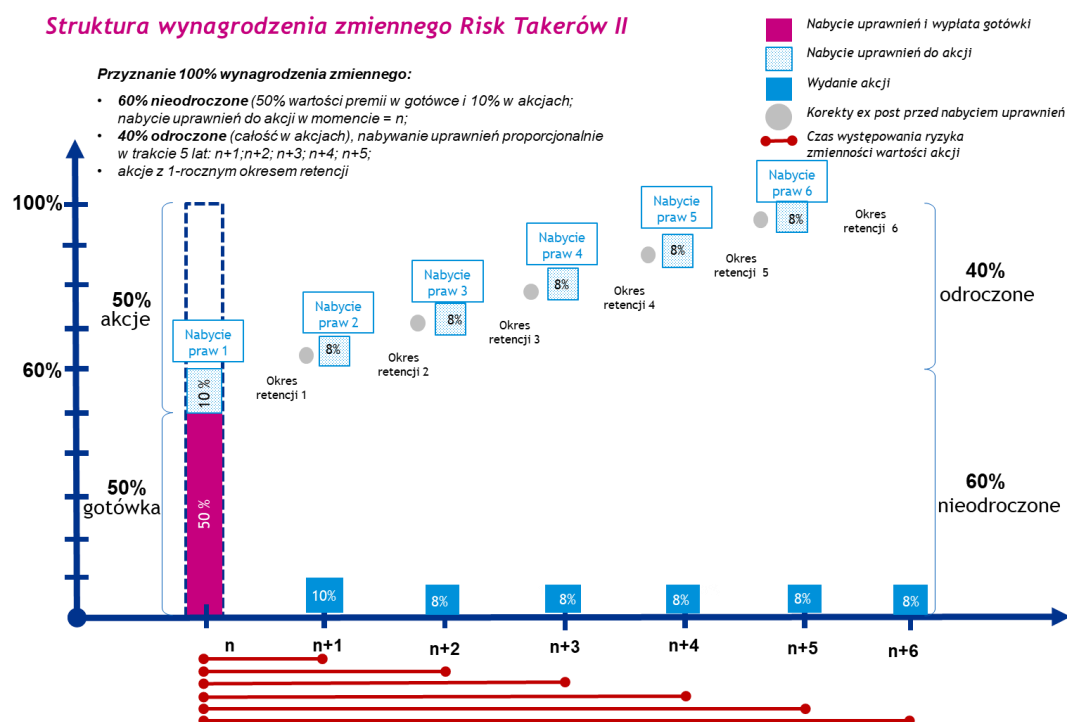
1. Nabycie upnień do Części Odroczonej następuje w 5 transzach:
 - 1) pierwsza transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 1 rok (N+1) - 20%,
 - 2) druga transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 2 lata (N+2) - 20%,
 - 3) trzecia transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 3 lata (N+3) - 20%,
 - 4) czwarta transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 4 lata (N+4) - 20%.
 - 5) piąta transza po Okresie Odroczenia wynoszącym 5 lat (N+5) - 20%.
2. Każda z transz Części Odroczonej podlega wypłacie w postaci akcji Banku na zasadach określonych w Programie Motywacyjnym oraz Regulaminie Programu Motywacyjnego, nie później niż w terminie 30 dni od Daty Nabycia Upnień do danej transzy Części

Odroczonej. W sytuacji gdyby wypłata miała przypadać w okresie zamkniętym w rozumieniu art. 19 ust. 11 MAR, termin wypłaty ulegnie odpowiedniemu przesunięciu, zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego.

§17

1. Zarząd Banku może postanowić o niewypłaceniu, zawieszeniu do następnego roku lub zmniejszeniu Części Odroczonej przyznanej danemu Risk Takerowi II w następujących przypadkach:
 1. straty lub istotnego zmniejszenia zysku netto odpowiednio Banku lub Spółki z powodu zaniechań lub decyzji podejmowanych przez danego Risk Taker'a II w ocenianym okresie,
 2. zaistnienia wysokiego ryzyka strat spowodowanych zaniechaniami lub decyzjami danego Risk Taker'a II, realizowanymi w ocenianym okresie,
 3. niewystarczającego poziomu kapitału, znacznego pogorszenia wskaźników płynności lub niewypełnienia specyficznych zaleceń wobec odpowiednio Banku lub Spółki wydanych w ramach nadzoru przez Komisję Nadzoru Finansowego, obowiązujących w momencie ponownej oceny wyników ocenianego okresu, na które wpływ miały zaniechania lub decyzje danego Risk Taker'a II podejmowane w ocenianym okresie,
 4. uchybienia przez danego Risk Taker'a II, w tym także w wyniku błędu, standardom lub zasadom wynikającym z obowiązujących go regulacji wewnętrznych odpowiednio Banku lub Spółki w zakresie wykonywania czynności służbowych, w szczególności dotyczącym ryzyka,
 5. wystąpienia odpowiednio w Banku lub Spółce poważnych nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem z powodu zaniechań lub decyzji podejmowanych przez danego Risk Taker'a II w ocenianym okresie.

Schemat 2



VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§18

1. Konflikty interesów związane z wynagradzaniem są minimalizowane poprzez:
 - 1) transparentny i wielopoziomowy proces decyzyjny,
 - 2) sformalizowane i czytelne zasady dotyczące oceny wyników,
 - 3) niezależną ocenę funkcjonowania systemu wynagrodzeń.
2. W celu minimalizowania konfliktów interesów, Bank wdrożył stosowne regulacje wewnętrzne, które zapewniają właściwe zarządzanie konfliktami (w tym konfliktami mogącymi powstać na tle stosowania Polityki Wynagrodzeń RT), poprzez ich właściwe:
 - 1) identyfikowanie oraz zgłaszanie do właściwych jednostek,
 - 2) ocenianie oraz szacowanie ich wpływu na interesy Banku, klientów, akcjonariuszy oraz pozostałych interesariuszy,
 - 3) eliminowanie bądź minimalizowanie, poprzez właściwie zaimplementowane środki zaradcze,
 - 4) w przypadku, gdyby konflikt interesów mógł wpłynąć na interesy klientów - ich niezwłoczne ujawnianie klientom,
 - 5) raportowanie do właściwych organów Banku.

§19

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Banku lub do zagwarantowania jego rentowności, Rada Nadzorcza Banku może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń RT lub niektórych jej uregulowań.
2. Bank może w szczególności odstąpić od tych elementów Polityki RT, które mogą negatywnie wpłynąć na adekwatność wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego Grupy.
3. Odstąpienie od realizacji Polityki Wynagrodzeń RT lub jej części określa w uchwale Rada Nadzorcza, samodzielnie lub na umotywowany wniosek Zarządu.

§20

1. Za opracowanie projektu Polityki Wynagrodzeń RT i jej okresowy przegląd odpowiada Zarząd Banku.
2. Projekt Polityki jest konsultowany przez Komitet Personalny Rady Nadzorczej przed przedłożeniem do akceptacji przez Radę Nadzorczą.
3. Polityka oraz jej zmiany są uchwalane przez Radę Nadzorczą.
4. Zarząd realizuje obowiązki informacyjne związane z Polityką.
5. Stanowienie oraz przegląd polityki wynagrodzeń Rady Nadzorczej następuje w sposób właściwy dla trybu uchwalania i przeglądu poszczególnych źródeł unormowań określających tę politykę, wskazanych w § 1 ust. 5. Rada Nadzorcza jest organem podejmującym inicjatywę w zakresie projektowania polityki i zapewniającym spójność unormowań w tej mierze, konsultując rozważane rozwiązania z Komitetem Personalnym Rady Nadzorczej. Wdrożenie polityki wynagrodzeń Rady Nadzorczej dokonywane jest we współdziałaniu z Zarządem.

§21

1. W obecnej wersji Polityki wynagrodzeń RT- w porównaniu do poprzednio obowiązującej - usunięto punkt 14 w paragrafie 5.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń RT dopełnia zasady polityki wynagrodzeń Rady Nadzorczej w stosunku do stanu obowiązującego w Banku przed jej uchwaleniem, powstałego na podstawie uchwał nr 27 i 28 Walnego Zgromadzenia podjętych 21 maja 2015 r., dostosowując tę politykę do aktualnych wymogów regulacyjnych w zakresie dotyczącym (i) kwestii wskazanych w § 1 ust. 5, (ii) opisu procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń Rady Nadzorczej oraz w zakresie (iii) opisu istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń.