

POLITYKA W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ

Polityka Wynagrodzeń w Banku Millennium S.A.

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

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

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 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.

W ramach „Polityki wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium” funkcjonuje w Banku „Polityka Wynagrodzeń Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka w Grupie Banku Millennium S.A.” (Polityka Risk Takers) oraz Regulamin programu motywacyjnego. Definiuje on tryb i warunki Programu Motywacyjnego, który określa szczegółowe warunki przyznawania, oferowania, zatrzymywania i wydawania akcji własnych dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Grupy Banku Millennium S.A.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie akcjonariuszy w dniu 24 marca 2021 roku przyjęło „Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A.”, która podsumowuje i precyzuje dotychczasowe rozwiązania w zakresie wynagradzania członków organów Banku.

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 w organizacji banku systemu zarządzania i kontroli wewnętrznej.

Przygotowanie obowiązujących w 2021 zasad dla Risk Takers 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 Risk Takers 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 Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

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.

Rada Nadzorcza Uchwałą nr 58/2021 z dnia 3 grudnia 2021 r. wprowadziła zmiany do „Polityki wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium S.A.”. Dotyczyły one w szczególności wprowadzenia maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku oraz uspołnieniu dla całej Grupy BCP terminu przeprowadzania procesu identyfikacji osób mających wpływ na profil ryzyka. Podkreślono także obowiązywanie zasady neutralności wynagrodzenia względem płci a także założenie respektowania polityki ESG przy kształtowaniu wynagrodzeń.

Uchwałą nr 59/2021 z dnia 3 grudnia 2021 wprowadzono zmiany w Polityce Wynagrodzeń Risk Takers dotyczące określania puli premiowej dla Risk Takers I oraz dostosowujące poziom wynagrodzenia zmiennego poniżej którego mogą nie być stosowane zasady odraczania i konwersji na instrument finansowy do wysokości wskazanej w Ustawie Prawo bankowe.

Nadzór nad polityką wynagrodzeń w Grupie Banku Millennium pełni Komitet Personalny Rady Nadzorczej (Komitet).

Skład Komitetu Personalnego ustalony na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 26 marca 2018 roku do 24 marca 2021 roku nie ulegał zmianie i przedstawiał się następująco:

- Andrzej Koźmiński - Przewodniczący
- Nuno Manuel da Silva Amado
- Miguel de Campos Pereira de Bragança
- Bogusław Kott

W dniu 24 marca 2021 roku Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy wybrało nową Radę Nadzorczą Banku Millennium S.A. Rada Nadzorcza na swoim posiedzeniu w tym samym dniu powołała Komitet Personalny w następującym składzie:

- Alojzy Nowak - Przewodniczący
- Olga Grygier-Siddons
- Anna Jakubowski
- Miguel de Campos Pereira de Bragança
- 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 między innymi: (i) weryfikuje 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.

W 2021 r. odbyły się 4 posiedzenia Komitetu Personalnego Rady Nadzorczej (24.01.2021 r., 19 lutego 2021r., 14.06.2021r., 02.12.2021r.).

Rada Nadzorcza przedstawiła Walnemu Zgromadzeniu (WZA) w ramach sprawozdania z działalności w 2021 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.

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 podstawie 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

Przyznanie i wypłata (w przypadku akcji - przekazanie praw) 50% wartości zmiennych składników wynagrodzeń następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego i po ogłoszeniu wyników finansowych a wypłata 50% wynagrodzenia zmiennego podlega odroczeniu na 5 lat, płatnego w równych rocznych ratach. Członkowie Zarządu otrzymują każdą przyznaną część premii - przyznawaną w roku następującym po okresie rozliczeniowym i odroczoną - w połowie w gotówce a w połowie instrumencie finansowym (akcje własne).

Pozostałe osoby zidentyfikowane jako mające wpływ na profil ryzyka Banku

Co do zasady wynagrodzenie zmienne przekraczające próg uznany przez Komitet Personalny Zarządu Banku za istotny jest wypłacane w 50% w gotówce i 50% w akcjach. 40% łącznego wynagrodzenia zmiennego jest odraczane na 5 lat. Odraczana jest część określona w akcjach własnych Banku Millennium.

W 2021 roku, decyzją Komitetu Personalnego Zarządu Banku premia roczna za rok 2020 dla Risk Takers, niebędących Członkami Zarządu, została wypłacona w całości w gotówce bez zastosowania mechanizmu odroczenia (zgodnie z zapisami Polityki Risk Takers). Uzasadnieniem tej decyzji był poziom premii niższy od progu określonego w Polityce dotyczącej osób podejmujących ryzyko.

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.