

Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku Millennium SA w 2023

Zarządzanie stałymi i zmiennymi składnikami wynagrodzenia, warunki ich kształtowania, łączna wysokość wynagrodzeń i schemat płatności został oceniony jako ostrożny i właściwie realizujący cele polityki wynagrodzeń Grupy.

W szczególności realizowane są założenia:

- dbałości o długoterminowy rozwój Banku,
- ochrony interesów inwestorów, klientów i innych stakeholders Grupy Banku Millennium,
- zarządzania ryzykiem i ograniczania ekspozycji na ryzyko.

Budżety przeznaczone na procesy podwyżkowe były odpowiednie do warunków makroekonomicznych (w szczególności wysokiej inflacji) i rynku pracy oraz wyzwań stojących przed organizacją, jak również sytuacji kapitałowej Banku.

Pule premiowe z przeznaczeniem na zmienne składniki wynagrodzeń dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka były określane po uprzedniej analizie spełnienia poziomów wskaźników kapitału, płynności i ryzyka i dostosowane w czasie do efektów realizowanego w Banku Millennium Planu Ochrony Kapitału.

Podjęto działania mające na celu zgodność z przyszłymi wymogami regulacyjnymi w zakresie przejrzystości wynagrodzeń a także prowadzono monitoring w zakresie obecnej tzw. Gender Pay Gap.

Szczególnie pozytywnie należy ocenić zmniejszony w 2023 roku poziom fluktuacji pracowników skorelowany z poprawą atrakcyjności poziomów wynagrodzeń na skutek przeglądów podwyżkowych w 2022 i 2023, co daje perspektywę stabilizacji kadry o wymaganych kompetencjach do realizacji wyzwań, jakie stoją przed Bankiem w trudnym otoczeniu biznesowym.

Assessment of the functioning of the remuneration policy in Bank Millennium SA in 2023

Management fixed and variable remuneration components, the conditions for their formation, the total amount of remuneration and the payment schedule were assessed as prudent and properly implementing the objectives of the Group's remuneration policy.

In particular, the following assumptions are implemented:

- care for the long-term development of the Bank,
- protection of the interests of investors, clients and other stakeholders of the Bank Millennium Group,
- management and mitigation of risk exposure.

The budgets allocated for the salary rises were relevant taking into account macroeconomic (particularly high inflation) and labour market conditions, challenges facing the organization as well as the capital situation of the Bank.

Bonus pools intended for variable remuneration for employees having a significant impact on the risk profile were determined after prior analysis of compliance with the levels of capital, liquidity and risk indicators and adjusted over time to the effects of the capital protection plan implemented in Bank Millennium.

Actions were taken to comply with future regulatory requirements regarding pay transparency, and monitoring was carried out in the current so-called Gender Pay Gap.

Particularly positively evaluated should be the reduced level of employee turnover in 2023, correlated with the improved attractiveness of remuneration levels as a result of raise reviews in 2022 and 2023, which provides the prospect of stabilizing staff with the required competences to meet the challenges facing the Bank in the difficult business environment.

Zgodność prowadzonej polityki wynagrodzeń z regulacjami i niezależne przeglądy polityki wynagrodzeń w 2023

Departament Audytu Wewnętrznego przeprowadził w 2023 niezależny przegląd polityki wynagrodzeń i ocenił pozytywnie jej funkcjonowanie. Ponadto Komitet Ryzyka Rady Nadzorczej ocenił pozytywnie mechanizmy przewidziane w polityce wynagrodzeń w Banku Millennium, jako uwzględniające ryzyko, kapitał i płynność Banku oraz prawdopodobieństwo i czas osiągnięcia przychodów.

Kontekst rynkowy funkcjonowania polityki wynagrodzeń w 2023:

Trendy na rynku pracy i wynagrodzeń w Polsce w minionym roku były kontynuacją sytuacji z lat poprzednich. Ciągłe wysoka inflacja i dynamika wzrostu wynagrodzeń w gospodarce, w szczególności wynagrodzenia minimalnego, niskie bezrobocie, wymagały od pracodawców uważnego monitorowania poziomów wynagradzania pracowników pod kątem konkurencyjności oraz weryfikowania polityki wynagrodzeń przez pryzmat wskaźników fluktuacji i zaangażowania.

Analizy makroekonomiczne przewidują, że dynamika nominalna wynagrodzeń w gospodarce jeszcze przez jakiś czas będzie utrzymywać się na dwucyfrowym poziomie. Utrzymuje się presja płacowa, stawki płacy minimalnej w gospodarce wzrosną w 2024 do 4300 zł, czyli o 19 proc y/y.

Pomimo obserwowanego zmniejszenia napięć w zakresie walki o talenty w obszarze IT, utrzymuje się duże zapotrzebowanie na wykwalifikowanych profesjonalistów i trudno mówić o odwróceniu trendu i pojawieniu się etapu tzw. rynku pracodawcy - gdzie pracownicy konkurują o oferty pracy. Utrzymanie wysokiej dynamiki działalności, konkurowanie na rynku pracy i zapewnienie utalentowanej kadry do realizacji projektów strategicznych dla Banku wymaga inwestowania w dobrą ofertę dla pracowników na poziomie zbliżonym do peer-group banków, z którym Bank Millennium konkuruje na rynku finansowym w Polsce.

Z drugiej strony niepewna sytuacja geopolityczna i prognozy makroekonomiczne wymagają również zarządzania ryzykiem działalności i stosowania mechanizmów wspierających odpowiedzialność za rezultaty w dłuższej perspektywie. Spodziewana stopniowa obniżka stóp procentowych stwarza kontekst, w którym utrzymanie obecnych bardzo dobrych wskaźników efektywności kosztów HR wymaga również uważności decyzyjnej.

Compliance of the remuneration policy with regulations and independent reviews of the remuneration policy in 2023

The Internal Audit Department conducted an independent review of the remuneration policy in 2023 and assessed its functioning positively. Moreover, the Risk Committee of the Supervisory Board positively assessed the mechanisms provided for in the remuneration policy at Bank Millennium as taking into account the risk, capital and liquidity of the Bank as well as the probability and time of generating revenues.

Market context of functioning of remuneration policy in 2023:

Trends in the labour market and salaries in Poland last year were a continuation of the situation from previous years. Constantly high inflation and the dynamics of employees remuneration's growth in the economy, in particular the minimum wage, and low unemployment required from employers to carefully monitor employee remuneration levels in terms of competitiveness and verify remuneration policy through the perspective of turnover and commitment.

Macroeconomic analysis predict that the nominal growth rate of salaries in the corporate sector will remain at a double-digit level for some time. The pressure persists. Minimum wage rates in the economy will increase to PLN 4,300 in 2024, i.e. by 19 % y/y.

Despite the observed reduction in tensions in the fight for talents in the IT area, there is still a high demand for qualified professionals and it is difficult to talk about a reversal of the trend and the emergence of the so-called employer market - where employees compete for job offers.

Maintaining high business dynamics, competing on the labour market and ensuring talented staff to implement strategic projects for the Bank requires investing in a good offer for employees at a level similar to the peer-group of banks with which Bank Millennium competes on the financial market in Poland.

On the other hand, the uncertain geopolitical situation and macroeconomic forecasts also require business risk management and the use of mechanisms supporting responsibility for long-term results. The expected gradual reduction in interest rates creates a context in which maintaining the current very good HR cost effectiveness indicators also requires careful decision-making.

Regulacje wewnętrzne w zakresie polityki wynagrodzeń i ich weryfikacja

W Banku Millennium obowiązują poniższe dokumenty określające ramy prowadzenia polityki wynagrodzeń:

„Polityka wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium” skierowana do wszystkich pracowników Banku,

Szczegółowe zasady wynagradzania dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka („Risk Taker”) zostały zdefiniowane w „Polityce Wynagrodzeń Pracowników mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka w Grupie Banku Millennium S.A.”

„Polityka wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Banku Millennium SA” obowiązująca od marca 2021 roku, która precyzuje rozwiązania w zakresie wynagradzania członków organów zarządzających Banku.

W 2023 dokonano przeglądu „Polityki wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium” w kontekście uwzględnienia ryzyk ESG. Podkreślono, że mechanizmy motywacyjne powinny być opracowywane w taki sposób, aby unikać stymulowania (zachęcania) pracowników do podejmowania ryzyka w zakresie czynników zrównoważonego rozwoju. W pozostałych wymienionych wyżej politykach nie wprowadzono zmian w 2023 roku.

Powyższe ramy kształtowania polityki są również stosowane w odrębnych politykach wynagrodzeń spółek zależnych: Millennium Bank Hipoteczny S.A. oraz Millennium TFI S.A., uwzględniając równocześnie ich specyfikę biznesową.

Działania Banku Millennium w 2023 w zakresie polityki wynagrodzeń

Działania skupiały się przede wszystkim na utrzymaniu konkurencyjności Banku na rynku pracy oraz stabilizacji oferty wynagrodzeniowej dla pracowników. Cel ten Bank realizował poprzez:

1. Ustabilizowanie takiej struktury wynagrodzenia pracowników, która promuje wynagrodzenie stałe. Premie stanowią dodatkowy, choć ciągle ważny z perspektywy łącznych dochodów element wynagrodzeń pracowników.
2. Wdrożenie projektu "Stanowiska, wynagrodzenia, kariera,, mającego na celu wprowadzenie struktur wynagradzania pozwalającego na transparentne porównywanie poziomów wynagrodzeń na tych samych

Internal regulations on remuneration policies and their revisions

The following documents defining the framework for the remuneration policy are in place at Bank Millennium:

„Employee remuneration policy in Bank Millennium Group” which is addressed to all employees of the Bank.

Detailed remuneration rules for employees with significant impact on the risk profile (“Risk Taker”) are defined in the „Remuneration Policy with respect to Risk Takers in the Bank Millennium S.A. Group S.A.”.

“Remuneration Policy with regard to members of the Management Board and Supervisory Board of Bank Millennium SA” in effect since March 2021, which specifies the remuneration arrangements for members of the Bank’s management bodies.

In 2023 the revision of „Employee remuneration policy in Bank Millennium Group” has been done in the context of taking into account ESG risks. It was emphasized that motivational mechanisms should be developed in such a way as to avoid stimulating (encouraging) employees to take risks regarding sustainable development factors. In 2023, no changes were made to the other policies mentioned above.

The above policy-making framework is also applied in separate remuneration policies of subsidiaries: Millennium Bank Hipoteczny S.A. and Millennium TFI S.A., while taking into account their business specifics.

Bank Millennium’s 2023 remuneration policy activities

The actions were focused primarily on reinforcing the Bank’s competitiveness in the labour market and stabilizing remuneration offer for employees. The Bank pursued this goal by:

1. Stabilizing the employee remuneration structure that promotes fixed remuneration. Bonuses constitute an additional element of employees’ income, which is still important from the perspective of their total income.
2. Implementation of the project "Positions, Salaries, Career" aimed at introducing remuneration structures allowing for transparent comparison of remuneration levels in the same job positions. After the

stanowiskach pracy. Po pierwszym etapie przeprowadzonym w 2022 w sieci detalicznej wprowadzono pod koniec 2023 roku nowy model wynagrodzeń i stanowisk dla pracowników Centrali Banku. Nowe rozwiązanie zostało wprowadzone w porozumieniu z działającymi w Banku związkami zawodowymi. Efektem prac było również wprowadzenie nowego regulaminu wynagrodzeń, który nie odnosi się już do zewnętrznych mnożników tzn. minimalnego wynagrodzenia w polskiej gospodarce.

3. Dwa znaczące przeglądy wynagrodzeń zasadniczych, z których drugi był związany z projektem "Stanowiska, wynagrodzenia, kariera" w Centrali Banku. Zmiany wynagrodzeń pracowników zostały poprzedzone analizą benchmarków rynkowych. W wyniku przeglądów wzrost przeciętnego wynagrodzenia zasadniczego wyniósł 17%.

Polityka wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka

W odbywającym się raz do roku procesie identyfikacji Risk Takers realizowanym na podstawie „Instrukcji przeprowadzania identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (Risk Takers) w Grupie Kapitałowej Banku Millennium SA” uwzględniającej szczegółowe kryteria jakościowe i ilościowe określone w krajowych i europejskich regulacjach.

W 2023 jako Risk Takers zidentyfikowanych zostało 91 pracowników zatrudnionych w różnych obszarach zarządzania Bankiem, w tym Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku. W procesie identyfikacji na rok 2024, który miał miejsce w IV kwartale 2023 zidentyfikowanych zostało 93 pracowników/stanowisk.

Zidentyfikowani pracownicy podlegają odrębnym zasadom oceny wyników pracy oraz sposobowi ustalania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego, jeżeli zostało przyznane. Zasady te mają motywować do szczególnej troski o realizację przyjętej strategii zarządzania ryzykiem i podejmowanie decyzji nie wykraczających poza zatwierdzone przez Radę Nadzorczą akceptowalny w Grupie profil ryzyka.

Wynagrodzenie zasadnicze Risk Taker'ów II określone jest przez Komitet Personalny Zarządu Banku („Komitet Personalny”) a w przypadku Risk Taker'ów pracowników spółek zależnych odpowiednio przez Radę Nadzorczą

first stage carried out in the retail network in 2022, a new model of remuneration and positions for employees of the Bank's Head Office was introduced at the end of 2023. The new solution was introduced in consultation with the trade unions operating in the Bank. The work also resulted in the introduction of a new remuneration regulation, which does not refer to external multipliers, i.e. the minimum wage in the Polish economy.

3. Conducting two significant reviews of basic salaries, the second of which was related to the "Positions, Salaries, Career" project in Headquarter. Changes in employee remuneration were preceded by an analysis of market benchmarks. As a result of the reviews, the increase in the average basic salary at the end of 2023 was 17%

Remuneration policy for employees having a significant impact on the risk profile

In the once-a-year process of identifying Risk Takers, taking into account detailed qualitative and quantitative criteria specified in national and European regulations. It was carried out on the basis of the "Instructions for identifying employees whose professional activity has a significant impact on the risk profile (Risk Takers) in the Bank Millennium SA Capital Group".

In 2023, 91 employees working in various areas of the Bank's management were identified as Risk Takers, including Members of the Bank's Management Board and Supervisory Board. In the identification process for 2024, which took place in the fourth quarter of 2023, 93 employees/positions were identified.

Identified employees are subject to separate rules for assessing work performance and the method of determining and paying variable remuneration, if granted. These principles are intended to motivate particular attention to the implementation of the adopted risk management strategy and to make decisions that do not go beyond the risk profile approved by the Supervisory Board and acceptable in the Group.

The base remuneration of Risk Takers II is determined by the Personnel Committee of the Bank's Management Board ("Personnel Committee") and, in the case of Risk Takers, employees of subsidiaries, by the Supervisory Board or the Management Board of the company, respectively. Periodic

lub Zarząd spółki. Okresowe przeglądy wynagrodzeń dokonywane są cyklicznie, dwa razy w roku podczas spotkań Komitetu Personalnego.

Wynagrodzenia zasadnicze Risk Taker'ów kształtowane są w szczególności na podstawie wyceny optymalnych kwalifikacji wymaganych dla dobrych wyników na stanowisku, rozpiętości zarządzania, zakresu i rodzaju zadań, w szczególności zakresu odpowiedzialności i wpływu na profil ryzyka instytucji.

Risk Takers I - Zarząd Banku

Zasady przyznawania premii dla Risk Taker's I (Członkowie Zarządu) oraz wysokość wynagrodzenia przyznanego w 2023 są przedstawione w odrębnym raporcie „Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium SA za 2023”.

Wynagrodzenia Risk Takers II - pozostali zidentyfikowani pracownicy

W 2023 miesięczne wynagrodzenie podstawowe w grupie Risk Takers II wynosiło przeciętnie 34 500 zł.

W 2023 roku Komitet Personalny podjął decyzje o przyznaniu podwyżek dla 40 Risk Taker'ów, w średniej wysokości 8%.

Zmienne składniki wynagrodzeń stanowi roczna premia. W celu ustalenia wynagrodzenia zmiennego Risk Takers podlegają ocenie Komitetu Personalnego a w przypadku Risk Takers pracowników spółek zależnych odpowiednio Rady Nadzorczej lub Zarząd spółki. Ocena przeprowadzana jest w oparciu o kryteria finansowe i niefinansowe, biorąc pod uwagę trzyletnią perspektywę.

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń Risk Taker'ów zasadniczo 50% wynagrodzenia zmiennego przyznawana jest w formie instrumentów finansowych. Premia dzielona jest na 2 części: 60% wypłacane jest bez odroczenia a pozostałe 40% stanowi premię odroczoną, wypłacaną w 5 transzach. Ostateczna wysokość premii odroczonej zależy od ponownej oceny Risk Taker'ów po kolejnych latach - oznacza to, że może ona być niższa lub nie przyznana w uzasadnionych przypadkach. Zgodnie z regulacjami, w przypadku gdy kwota premii nie przekracza równowartości 50 000 EURO oraz jednej trzeciej całkowitego wynagrodzenia rocznego Risk

remuneration reviews are carried out periodically, twice a year during meetings of the Personnel Committee.

The base remuneration of Risk Takers is determined in particular on the basis of the assessment of optimal qualifications required for good performance in the position, the span of management, the scope and type of tasks, in particular the scope of responsibility and the impact on the institution's risk profile.

Risk Takers I - Board Members

The rules for granting bonuses to Risk Taker's I (Members of the Management Board) and the amount of remuneration awarded in 2023 are presented in a separate report "Report on the remuneration of Members of the Management Board and Supervisory Board of Bank Millennium SA for 2023".

Remuneration of Risk Takers II - other identified employees

In 2023, the average monthly base salary in the Risk Takers II was on average PLN 34,500.

In 2023, the Personnel Committee decided to grant raises to 40 Risk Takers, with an average increase of 8%.

The variable remuneration components are annual bonuses. In order to determine variable remuneration, Risk Takers are subject to the assessment of the Personnel Committee and, in the case of Risk Takers, employees of subsidiaries, the Supervisory Board or the Management Board of the company, respectively. The assessment is carried out based on financial and non-financial criteria, taking into account a three-year perspective.

According to the Risk Takers' Remuneration Policy, basically 50% of variable remuneration is awarded in the form of financial instruments. The bonus is divided into 2 parts: 60% is paid without deferment and the remaining 40% is a deferred bonus, paid in 5 tranches. The final amount of the deferred bonus depends on the reassessment of Risk Takers after subsequent years - this means that it may be lower or not granted in justified cases. According to the regulations, if the bonus amount does not exceed the equivalent of EUR 50,000 and one third of the Risk Taker's total annual

Taker'a, premia może zostać wypłacona w postaci pieniężnej bez zastosowania mechanizmu odroczenia.

Premie przyznawane są w ramach rocznych programów premiowych. Wysokość premii zależna jest od puli premii dla Risk Taker'ów na dany rok kalendarzowy.

Pulę premiovą dla Risk Takers II Komitet Personalny Zarządu Banku przyznał po analizie poziomu:

- wyników Grupy Banku Millennium,
- wskaźników adekwatności kapitałowej oraz płynności na poziomie jednostkowym i skonsolidowanym,
- wskaźników ryzyka.

Komitet Personalny Zarządu Banku na posiedzeniu w dniu 27 lutego 2023 zdecydował o przydzieleniu rocznej puli premioviej za 2022 dla Risk Takers II w Grupie Banku Millennium w wysokości 4,6 mln zł. Przyznana wartość puli pozwala przyznać premie indywidualne na przeciętnym poziomie 17% rocznego wynagrodzenia stałego.

Ze względu na umiarkowaną wysokość premii, nie przekraczającej ustalonych w regulacjach poziomów, Komitet Personalny podjął decyzje o wypłacie całości wynagrodzenia zmiennego w formie pieniężnej bez zastosowania mechanizmu odroczenia. Po powtórnej ocenie przekazano również prawa do ostatniej transzy premii odroczonej za rok 2019.

Część premii przyznawana Risk Takers w instrumencie finansowym

Zgodnie z postanowieniami pkt 13 i 14 § 5 "Polityki wynagrodzeń RT", w związku z nowelizacją ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych ("Ustawa"), Komitety Personalne odpowiednio Zarządu i Rady Nadzorczej przyjęły uchwały ustalające jako instrument finansowy stosowany do wypłaty premii Risk Takers - akcje fantomowe.

Rozwiązanie to pozwoliło na rozliczenie programów motywacyjnych dla Risk Takers. Zamiana została dokonana w relacji 1 akcja Banku = 1 akcja fantomowa.

remuneration, the bonus may be paid in cash without the deferral mechanism.

Bonuses are awarded as part of annual bonus programs. The amount of the bonus depends on the bonus pool for Risk Takers for a given calendar year.

The bonus pool for Risk Takers II was awarded by the Personnel Committee of the Bank's Management Board after analysing the level of:

- results of the Bank Millennium Group,
- capital adequacy and liquidity indicators at the individual and consolidated level,
- risk indicators.

At its meeting on February 27, 2023, the Personnel Committee of the Bank's Management Board decided to allocate an annual bonus pool for 2022 to Risk Takers II in the Bank Millennium Group in the amount of PLN 4.6 million. The awarded pool value allows for individual bonuses at an average level of 17% of the annual fixed remuneration.

Due to the moderate amount of the bonus, which does not exceed the levels established in the regulations, the Personnel Committee decided to pay the entire variable remuneration in cash without using the deferral mechanism. After reassessment, the rights to the last tranche of the deferred bonus for 2019 were also transferred.

Part of the bonus awarded to Risk Takers in a financial instrument

In accordance with the provisions of points 13 and 14 § 5 RT Remuneration Policy, due to the amendment to the Act on Public Offer and the Conditions Governing the Introduction of Financial Instruments to Organized Trading and Public Companies ("Act"), the Personnel Committees respectively of Management Board and Supervisory Board adopted resolutions establishing phantom shares as the financial instrument used to pay Risk Takers' bonuses.

This solution will allow the motivation programs for Risk Takers to be settled. The conversion will be done in relationship 1 Bank share = 1 phantom share.

Wynagrodzenia w kontekście sytuacji kapitałowej Banku

W 2022 roku Zarząd Banku podjął decyzję o uruchomieniu Planu Naprawy, a dodatkowo Bank opracował i przedłożył Komisji Nadzoru Finansowego Plan Ochrony Kapitału, przewidując negatywny wpływ na sytuację finansową Banku, w szczególności na współczynniki kapitałowe Grupy w związku z wprowadzonymi przez polski rząd w lipcu 2022 r. tzw. wakacjami kredytowymi.

Dobra realizacja obu planów oraz spełnienie minimalnych wymogów MREL zgodnie z decyzjami Bankowego Funduszu Gwarancyjnego („BFG”), stanowiło warunek przyznania pul premiovych dla Risk Takers Banku Millennium SA.

We wrześniu 2023 roku Bank Millennium wyemitował obligacje spełniające wymogi MREL (4NC3) o wartości 500 mln euro, co w połączeniu z poprawą współczynników kapitałowych zawiązką przyczyniło się do wyeliminowania niedoborów w stosunku do wymogów przejściowych i ostatecznych MREL + CBR. W efekcie w październiku 2023 roku BFG umorzył postępowanie administracyjne przeciwko Bankowi dotyczące m.in. ograniczeń w wypłacie zmiennych wynagrodzeń pracownikom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku *Risk Takers”.

Wynagrodzenia stałe - regularne przeglądy wynagrodzeń

Bank przeprowadza w roku dwa regularne półroczne przeglądy wynagrodzeń zasadniczych. W pierwszym półroczu 2023 roku na podwyżki przeznaczono 3 mln zł. Zaplanowany w drugim półroczu przegląd obejmował budżet 5,8 mln. Łącznie inwestycje w wynagrodzenia pracowników kształtowały się na poziomie porównywalnym do tego z 2022.

Zmiany wynagrodzeń pracowników zostały poprzedzone analizą benchmarków rynkowych, które pokazały, iż wynagrodzenia części pracowników kształtowały się poniżej median rynkowych raportowanych dla poszczególnych grup zawodowych w konsekwencji ostrożnościowej polityki wynagrodzeń w 2020-2021.

Polityka premiowania

Decydując się na zmiany wynagrodzeń zasadniczych korespondujące z poziomem inflacji i wzrostem wynagrodzenia w gospodarce, Bank równocześnie podjął decyzję by nie waloryzować nominalnych wartości

Remuneration in the context of the Bank's capital situation

In 2022, the Bank's Management Board decided to launch the Recovery Plan and, additionally, the Bank developed and submitted to the Polish Financial Supervision Authority a Capital Protection Plan, anticipating a negative impact on the Bank's financial situation, particularly on the Bank's and Group's capital ratios due to the so-called credit holidays introduced by the Polish government in July 2022.

The good execution of both plans and meeting the minimum MREL requirements according to the decisions of the Bank Guarantee Fund ("BFG"), constituted conditions for granting bonus pools for Risk Takers of Bank Millennium SA.

In September 2023, Bank Millennium issued €500 million worth of MREL-compliant bonds (4NC3), which, combined with improvement in capital ratios, more than contributed to the elimination of the shortfall against the MREL + CBR interim and final requirements. As a result, in October 2023 the BFG repelled an administrative procedure against the Bank regarding, among other things, restrictions on the payment of variable remuneration to employees with significant influence on the Bank's risk profile *Risk Takers”

Fixed salaries - regular salary reviews

The Bank conducts two regular semi-annual reviews of basic salaries a year. In the first half of 2023, PLN 3 million was allocated for increases. The review planned for the second half of the year covered a budget of PLN 5.8 million. Total investments in employee remuneration were at a level comparable to that in 2022.

The changes in staff remuneration were preceded by analysis of market benchmarks, which showed that the salaries of part of employees were below the market medians reported for each professional group after prudent cost management 2020-2021.

Bonus granting policy

While deciding on changes in base salaries corresponding to the level of inflation and salary increases in the economy, at the same time the Bank did not index the nominal values of bonus budgets in the inflationary environment. As a result, the share of variable remuneration in fixed

budżetów premiowych w warunkach otoczenia inflacyjnego. W efekcie udział wynagrodzenia zmiennego do stałego zmniejszył się i w 2023 roku wyniósł przeciętnie 14%. Z odchyleniem ok. 5 punktów procentowych w zależności od grupy pracowniczej.

Projekt „Stanowiska, wynagrodzenia, kariera”

Po niemal 20 latach obowiązywania regulaminu wynagrodzeń, w którym zasady wynagradzania były powiązane z jedną, bardzo krótką listą uniwersalnych stanowisk, Bank opracował i wynegocjował z partnerami społecznymi wprowadzenie nowego modelu zarządzania wynagrodzeniami opartego na horyzontalnych poziomach zaszeregowania, w ramach których rozwinięto dostosowaną do potrzeb ścieżkę zarządzania kompetencjami i karierą oraz rozszerzoną listę stanowisk.

Nowy model jest również ważnym etapem w przygotowaniu systemów zarządzania wynagrodzeniami, spójnych z wymogami Dyrektywy Rady UE dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń.

24 kwietnia 2023 r. Rada UE przyjęła nowe przepisy mające na celu zwalczanie dyskryminacji płacowej i pomoc w zlikwidowaniu różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć w UE.

Zgodnie z nowymi przepisami przedsiębiorstwa z UE będą zobowiązane wprowadzić struktury wynagrodzeń, które powinny umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej. Firmy będą zobowiązane do udostępniania pracownikom informacji na temat wynagrodzeń i podejmowania działań, jeśli różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn przekroczy 5%. Państwa członkowskie mają 3 lata na implementację rozwiązań. Wprowadzone w 2023 w Banku Millennium nowe zasady kształtowania stanowisk i wynagrodzeń będą podstawą do przygotowania rozwiązań zgodnie z wymogami.

Luka płacowa ze względu na płeć

Bank Millennium stale monitoruje różnice w poziomach wynagrodzeń mężczyzn i kobiet na podobnych stanowiskach. W 2023 różnica ta wyrażona jako % przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, skorygowana z uwzględnieniem rodzin zawodowych wynosiła 11,29%. Wprowadzenie od 2024 znacznie bardziej zdywersyfikowanego katalogu stanowisk pozwoli precyzyjniej monitorować te różnice i planować działania mające na celu ich uzasadnione zmniejszenie.

remuneration decreased and in 2023 amounted to 14% on average. With a deviation of approximately 5 percentage points depending on the employee group.

Project “Positions, remuneration, career”

After almost 20 years of the remuneration regulations in force, in which the principles of remuneration were linked to a very short list of universal positions, the Bank developed and negotiated with social partners the introduction of a new remuneration management model based on horizontal grading levels, within which a competency and career management system adapted to the needs was developed as well as extended list of positions.

The new model is also an important stage in the preparation of remuneration management systems consistent with the requirements of the EU Council Directive on remuneration transparency.

On 24 April 2023, the EU Council adopted new rules to combat pay discrimination and help close the gender pay gap in the EU.

Under the new regulations, EU companies will be obliged to introduce remuneration structures that should enable comparison of the value of different job positions within the same organizational structure. Companies will be obliged to share pay information with employees and take action if the gender pay gap exceeds 5%. Member states have 3 years to implement the solutions. The new rules for shaping positions and remuneration introduced in Bank Millennium in 2023 will be the basis for preparing solutions in accordance with the requirements.

Gender pay gap

Bank Millennium constantly monitors the differences in the remuneration levels of men and women in similar positions. In 2023, this difference expressed as a % of the average salary of men, adjusted to take into account professional families, was 11.29%. The introduction of a much more diversified catalogue of positions from 2024 will allow for more precise monitoring of these differences and planning actions aimed at their justified reduction.

Zmniejszenie poziomu fluktuacji w 2023

W 2023 fluktuacja zmniejszyła się o 1/3 w porównaniu z poziomem, który utrzymywał się w latach 2021 i 2022. Oznacza to o ponad 500 procesów rekrutacyjnych mniej w skali roku. Poprawa tych wskaźników jest mocno skorelowana z prowadzoną w 2022 i 2023 polityką płacową nastawioną na zwiększenie atrakcyjności poziomów wynagrodzeń w szczególności pracowników liniowych i w grupie stanowisk Digital.

Wybrane dane i wskaźniki odnoszące się do polityki wynagrodzeń

Fluktuacja pracowników versus poziom wynagrodzeń

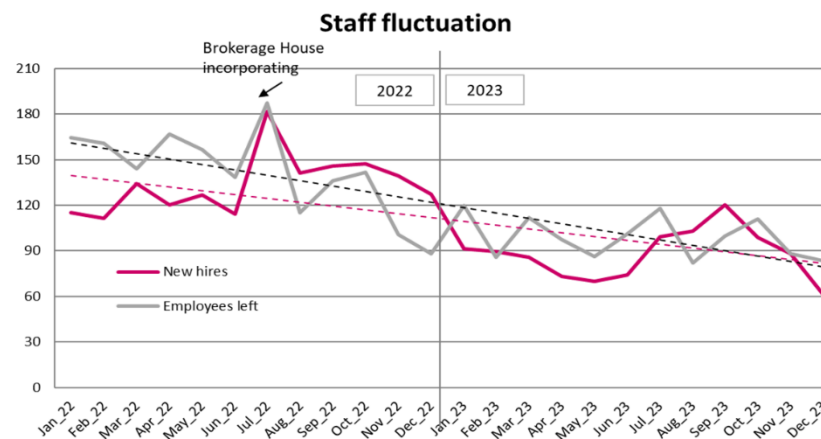
	Fluctuation				
	2019	2020	2021	2022	2023
average tenure of employment (years)	7,7	7,8	8,5	8,6	8,8
annual recruitment rate	23,2%	11,0%	17,5%	22,8%	15,5%
annual total leavings rate (including resignations)	25,0%	23,8%	25,3%	24,1%	17,5%
annual voluntary turnover ratio	17,7%	11,6%	17,9%	17,6%	11,6%
	2019	2020	2021	2022	2023
level of employment (FTE)	8 118	7 164	6 598	6 578	6 460
number of new recruited employees	1 394	850	1 173	1 538	997
number of employees who left the Bank	-1 442	-1 836	-1 741	-1 570	-1 133

Decrease of attrition level

In 2023, the fluctuation decreased by 1/3 compared to the level that persisted in 2021 and 2022. This means over 500 fewer recruitment processes per year. The improvement of these indicators is strongly correlated with the remuneration policy pursued in 2022 and 2023, aimed at increasing the attractiveness of remuneration levels, in particular for line employees and in the Digital position group.

Selected data and indicators relating to remuneration policy

Fluctuation of employees versus level of salaries



Wynagrodzenia zasadnicze

Znaczący wzrost wynagrodzeń zasadniczych w 2022 i 2023 roku w porównaniu z dynamiką poprzednich lat. Najwyższe podwyżki zostały przyznane w obszarach ze stosunkowo najniższym w skali Banku wynagrodzeniem zasadniczym, tj.: sieć sprzedaży detalicznej i Call Center.

Base salaries

Significant base salaries growth in 2022 and 2023 compared to the dynamics of previous years. The highest increases were granted in areas with the relatively lowest base salaries in the Bank, namely: retail sales network and call center.

Salary rises					
	2019	2020	2021	2022	2023
Polish market salary increases	6,0%	5,0%	8,8%	13,9%	12,6%
% of inflation	2,5%	2,5%	5,1%	14,4%	6,1%

Bank Millennium					
increase of salaries (%)	4,3%	3,4%	6,7%	19,6%	11,8%
% of employees with rises end year	40%	39%	57%	87%	77%
average value of rise per employee with rises	678	1 065	746	1 485	1 255

BANK MILLENNIUM	2023 plus January 2024 (HQ Project and Key Staff)					
	monthly rises				TOTAL 2023	
	Q1	Q2	Q3	Q4+Jan	monthly rises	%
Retail Network	62	1 126	584	1 868	3 641	18%
Direct Banking	154	147	116	671	1 088	27%
HQ	102	1 405	279	2 348	4 134	14%
incl. Key Staff	3	141	26	196	366	8%
incl. Management Board			131		131	
TOTAL	319	2 678	980	4 887	8 863	17%

Większość podwyżek została udzielona w drugiej połowie roku, a dodatkowo jesienny przegląd wynagrodzeń w Centrali połączony z Projektem zmiany stanowisk został zrealizowany od stycznia 2024. Zatem wpływ na przeciętne wynagrodzenie będzie w pełni widoczny w 2024 roku. /

Most of the increases were granted in the second half of the year, and in addition, the autumn salary review at Headquarters combined with the Position Change Project was implemented starting in January 2024. Thus, the impact on average salaries will be fully visible in 2024.

Decyzje podwyżkowe podjęte w ramach projektu "Stanowiska, Wynagrodzenia, Kariera" w Centrali Banku będą obowiązywały od 1.01.2024 /

Pay raise decisions taken as part of the "Positions, Salaries, Career" project at the Bank's Headquarters will be effective from January 1, 2024

Wysokość premii w relacji do wynagrodzeń zasadniczych

Ratio of variable to fixed remuneration

Ratio of bonus					
Employees' group	2019	2020	2021	2022	2023*)
retail network/ sieć sprzedaży detalicznej	20%	12%	16%	19%	10%
direct banking/ bankowość bezpośrednia	35%	26%	25%	21%	20%
debt collection/ windykacja	48%	38%	28%	30%	26%
treasury/ skarb	22%	27%	35%	35%	24%
specialised products sales teams/ sprzedaż produktów specjalnych	24%	12%	21%	25%	18%
support units, incl. IT/ jednostki wsparcia, w tym IT	22%	10%	13%	18%	16%
Bank Millennium	22%	13%	16%	19%	14%

*) estimation base on 3 quarters 2023

Porównanie do konkurencji - inwestycje w koszty osobowe/FTE

Comparison to Peers - investment in personnel cost per FTE

