



Raport o wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Banku Millennium SA

za lata 2019 i 2020

Spis treści

Wstęp	2
Przegląd wyników finansowych Banku i Grupy	2
Polityka Wynagrodzeń	3
Wynagrodzenia Członków Zarządu	4
Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu w 2019 i 2020 (w tys. zł):	8
Wynagrodzenie w formie instrumentu finansowego	10
Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej	11
Poziom wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej w 2019 i 2020 (w tys. zł):	12
Odstępstwa od zasad określonych w Polityce Wynagrodzeń obowiązującej Członków Zarządu .	13
Informacje o zmianach w Polityce Wynagrodzeń i wynikach Banku	13

Wstęp

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium SA (dalej „Bank”) zostało przygotowane zgodnie z wymogami przedstawionymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej „Ustawa o ofercie publicznej”). Raport obejmuje lata obrotowe 2019-2020 i zawiera przegląd wynagrodzeń przyznanych zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi oraz procedurami ładu korporacyjnego, w szczególności Polityką Wynagrodzeń Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka w Grupie Banku Millennium SA (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”).

Polityka Wynagrodzeń wspiera realizację strategii Banku i jego spółek zależnych (dalej: „Grupa”) oraz ochronę jego długoterminowych interesów. W szczególności poprzez zapewnienie konkurencyjnych na rynku wynagrodzeń podstawowych i dodatkowych świadczeń, Bank dąży do przyciągnięcia i zatrzymania kluczowych osób w Banku. Bank, przyznając wynagrodzenie zmienne, uzależnione od kluczowych wskaźników finansowych, dąży do motywowania Członków Zarządu do osiągania celów strategicznych. Stosowana Polityka Wynagrodzeń wpisuje się również w ogólną strategię Banku, umożliwiając pozyskiwanie, zatrzymywanie i motywowanie najlepszych menedżerów i specjalistów w kluczowych dla Banku obszarach specjalizacji.

Przegląd wyników finansowych Banku i Grupy

Jak podano w Raporcie Rocznym, skonsolidowany zysk netto Grupy Banku Millennium SA w 2019 roku wyniósł 561 mln zł. Bez jednorazowych odpisów - głównie na integrację z Euro Bankiem

i rezerwę na ryzyko prawne portfela walutowych kredytów hipotecznych - osiągnąłby 889 mln zł (+ 17% r / r). Pomimo ogromnego zaangażowania w fuzję z Euro Bankiem w 2019 roku, poprzednie 12 miesięcy przyniosło wysoki dwucyfrowy wzrost organiczny i dalszą ekspansję biznesową - w tym rekordową sprzedaż kredytów hipotecznych - 4,2 mld zł (+ 26% r / r) i kredytów gotówkowych - 4,1 mld zł (+ 28% r / r). Połączenie Banku z Euro Bankiem i utrzymanie wysokiego tempa wzrostu organicznego zaowocowało w 2019 roku powstaniem znacznie większego i bardziej konkurencyjnego banku z portfelem kredytów konsumenckich na poziomie 15,1 mld zł, depozytów klientów 81,5 mld zł. oraz kredytów w wysokości 69,8 mld zł.

W 2020 roku skonsolidowany zysk netto Grupy Banku Millennium wyniósł 23 mln zł i był znacznie poniżej poziomu z analogicznego okresu poprzedniego roku. Bezpośredni i pośredni wpływ pandemii COVID-19 (w tym niższa aktywność gospodarcza w części roku, wpływ bezprecedensowego obniżenia podstawowej stopy procentowej o 140 pb w I-II kwartale 2020 r.) oraz znaczące nadzwyczajne ujemne pozycje w wynikach były największym obciążeniem dla wyników finansowych Banku.

Na przedstawione wyniki miały znaczący wpływ rezerwy utworzone na ryzyko prawne portfela kredytów walutowych. Na koniec 2020 roku wynosiły one 924 mln zł. Grupa wykazałaby zysk netto w wysokości 637 mln zł za cały rok 2020 po skorygowaniu kosztów o te rezerwy. Zysk netto za cały rok skorygowany o pozycje specjalne wyniósł 709 mln zł, co oznacza spadek o 23% r/r.

Polityka Wynagrodzeń

Zgodnie z wymogami m.in. Ustawy o Ofercie Publicznej Bank stosuje w stosunku do Członków Zarządu Politykę Wynagradzania, na którą składa się wynagrodzenie stałe i zmienne, w tym:

1. Wynagrodzenie zasadnicze,
2. Inne wynagrodzenia i świadczenia zaliczane do przychodów ze stosunku pracy,
3. Dodatkowe świadczenia udzielane zgodnie z przepisami prawa pracy,
4. Wynagrodzenie zmienne.

Składniki wynagrodzeń wypłacone w 2019-2020 były określone w zgodzie z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń i odzwierciedlały jej założenia.

Członków Zarządu powołuje Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie Członków Zarządu wypłacane jest na podstawie umów o pracę zawieranych na czas trwania kadencji. Niektóre elementy wynagrodzeń Członków Zarządu przyznawane są na podstawie przepisów wewnętrznych obowiązujących wszystkich pracowników Banku.

Członków Rady Nadzorczej powołuje Walne Zgromadzenie na okres kadencji. Z Członkami Rady Nadzorczej nie są zawierane żadne umowy związane z pełnieniem funkcji w Radzie Nadzorczej, a całość przyznanego im wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej jest wypłacana na podstawie uchwały o powołaniu Członka Rady. Zasady dotyczące wynagradzania

Członków Rady Nadzorczej zostały przedstawione w sekcji „Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej” na stronie 11.

Wynagrodzenia Członków Zarządu

a. Wynagrodzenie zasadnicze

Bank wypłaca Członkom Zarządu wynagrodzenie zasadnicze. Poziom tego wynagrodzenia ustalany jest z uwzględnieniem:

- a) poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego, wiedzy specjalistycznej i umiejętności adekwatnych do roli w organizacji,
- b) złożoności zadań i wpływu na profil ryzyka instytucji, a także ograniczeń (np. czynniki społeczne, ekonomiczne, kulturowe lub inne istotne czynniki),
- c) skalę działania i poziom wynagrodzeń na podobnych stanowiskach w instytucjach o podobnym profilu i skali działania co Bank.

b. Świadczenia

Bank zapewnia Członkom Zarządu dodatkowe świadczenia mające na celu wspieranie lojalności pracowników wobec Banku. Służy temu świadczenie w postaci pakietu usług prywatnej opieki medycznej oferowanej przez Bank Członkom Zarządu. Członkowie Zarządu są uprawnieni na zasadzie dobrowolnej do uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych (dalej „PPK”). Dwóch Członków korzystało z uczestnictwa w PPK. Bank nie przewiduje innych form długoterminowych świadczeń emerytalnych. Wyżej wymienione świadczenia oferowane są na zasadach określonych wewnętrznie dla wszystkich pracowników Banku.

Dodatkowo Członkom Zarządu przysługują świadczenia mające na celu umożliwienie i usprawnienie wykonywania ich funkcji w Banku. Zagranicznym Członkom Zarządu przysługują świadczenia umożliwiające im przeprowadzkę do Polski wraz z rodzinami, aby efektywnie i bez przerw pełnić funkcję w Banku, tj. pokrycie kosztów zakwaterowania i mediów, zwrot kosztów przelotów do kraju oraz chesne za naukę.

c. Wynagrodzenie zmienne

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członkom Zarządu przysługuje zmienny składnik wynagrodzenia. Może on mieć formę premii, gwarantowanych składników wynagrodzenia zmiennego - ograniczonych do pierwszego roku zatrudnienia, lub jednorazowych odpraw emerytalnych.

Premia roczna jest przyznawana po ocenie wyników Banku jako całości w połączeniu ze wskaźnikami jakościowymi i ilościowymi odnoszącymi się do zasad i zachowań sprzyjających ostrożnościowemu zarządzaniu ryzykiem, a także ocenie profilu ryzyka Banku.

Relacja wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego w skali roku nie może przekroczyć 100%.

W 2019 i 2020 roku Bank nie przewidział gwarantowanych składników wynagrodzenia zmiennego ani jednorazowych odpraw emerytalnych dla Członków Zarządu.

Kwota premii jest określana na podstawie puli premii. Pula jest określana na podstawie poniższych kryteriów:

- Wyniki osiągane przez Bank na poziomie jednostkowym i skonsolidowanym - poziom zysku netto Banku w wartościach bezwzględnych oraz poziom wykonania planu zysku netto, wynik na działalności bankowej, C/I, ROE
- Poziom współczynnika wypłacalności zarówno na poziomie indywidualnym, jak i skonsolidowanym
- Poziomy wskaźników ryzyka obrazujących płynność Banku

Pula Premiowa dla Członków Zarządu nie może przekroczyć określonego procentu skonsolidowanego zysku netto dla Grupy Banku oraz 100% łącznego Stałego Wynagrodzenia Członków Zarządu.

Premia jest przyznawana na podstawie oceny kryteriów finansowych i niefinansowych. Model kryteriów ilościowych przedstawia poniższa tabela. Ocena wyników Banku na potrzeby określenia pracy Zarządu dokonywana jest w perspektywie 3 lat kalendarzowych poprzedzających dany rok.

Ostateczna kwota premii jest określana na podstawie zestawu kryteriów ilościowych i jakościowych. Wyniki kryteriów ilościowych i jakościowych stanowią procent wynagrodzenia zasadniczego, który powinien zostać przyznany w wyniku procesu oceny.

Wagi i kryteria ilościowe oceny Członków Zarządu

<i>Opis kryterium</i>	<i>Waga kryterium</i>	<i>Rezultaty oceny w 2019 (na bazie 2018)</i>	<i>Rezultaty oceny w 2020 (na bazie 2019)</i>
WDB - plan	10,0%	99,5%	115,9%
Koszty/Zysk - plan	7,5%	98,9%	97,2%
Zysk netto -plan	20,0%	104,2%	107,6%
ROE - plan	7,5%	102,5%	107,4%
ROE vs Peers	10,0%	108,0%	107,0%
Koszty/Zysk vs Peers	10,0%	78,6%	76,1%
TSR ¹ vs Rynek	15,0%	112,9%	72,6%
Wzrost zysku netto	20,0%	97,1%	64,1%

1) Całkowita stopa zwrotu dla akcjonariuszy

Podsumowanie osiągniętych rezultatów - decyzja o % wynagrodzenia zmiennego (premier rocznej) Członków Zarządu

Rok	Wyniki oceny kryteriów ilościowych	Wyniki oceny jakościowej
2019	62%	28%
2020	60%	0% ¹

1) Komitet Personalny Rady Nadzorczej Banku pozytywnie ocenił kryteria jakościowe pracy Zarządu, ze względu na wyjątkowo sprawny proces połączenia z Euro Bankiem, a potem integracji i migracji danych. Jednak biorąc pod uwagę wpływ COVID-19, Komitet Personalny Rady Nadzorczej uznał, że ocena kryteriów jakościowych nie powinna zwiększać wysokości Premii wynikającej z kryteriów ilościowych.

W wyniku oceny wyników ilościowych i jakościowych odnoszących się do lat poprzedzających został określony łączny poziom procentowy premii przyznanej w 2019 i 2020, będący sumą % za część jakościową i ilościową.

Premia roczna przyznana Członkom Zarządu jest wypłacana w częściach:

- 50% w formie gotówki
- 50% w formie instrumentu finansowego

W 2019 roku Bank przekazał Członkom Zarządu przypadającą na instrument finansowy część wynagrodzenia zmiennego w formie akcji fantomowych (część nieodroczone za rok 2018, oraz odroczone transze za lata: 2015, 2016, 2017).

W 2020 roku część wynagrodzenia zmiennego została wypłacona w akcjach własnych Banku notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie (nabycie praw za rok 2019 - 25% przyznanej kwoty) oraz w akcjach fantomowych (transze odroczone w instrumencie finansowym za lata 2016, 2017, 2018).

Instrument finansowy:		
	Część nieodroczone:	Części odroczone za poprzednie lata:
2019	akcje fantomowe (2018)	akcje fantomowe (2015, 2016, 2017)
2020	akcje własne (2019)	akcje fantomowe (2016, 2017, 2018)

Celem Polityki Wynagrodzeń jest powiązanie wynagrodzenia zmiennego ze stabilnymi wynikami Banku, dlatego każda z ww. części premii podlega odroczeniu. 50% każdej formy premii jest wypłacane z góry (w roku, w którym premia jest udzielana), a 50% każdej formy premii jest odroczone.

W odniesieniu do premii, do której Członkowie Zarządu nabyli uprawnienia w roku 2019 i 2020, okres odroczenia Części Odroczonej premii wynosił 3 lata zgodnie z poniższym schematem:

- 33% Części Odroczonej po 1 roku odroczenia,
- 33% Części Odroczonej po 2 latach odroczenia,
- 34% Części Odroczonej po 3 latach odroczenia.

Od 2020 roku wprowadzono zmiany w schemacie przekazywania praw do premii polegające na wydłużeniu okresu odroczenia do 5 lat. Nabycie uprawnień do Części Odroczonej będzie następować w 5 kolejnych latach:

- 20% Części Odroczonej po 1 roku odroczenia,
- 20% Części Odroczonej po 2 latach odroczenia,
- 20% Części Odroczonej po 3 latach odroczenia,
- 20% Części Odroczonej po 4 latach odroczenia,
- 20% Części Odroczonej po 5 latach odroczenia.

Wydłużony do 5 lat okres odroczenia wynagrodzenia zmiennego będzie wprowadzony po raz pierwszy w odniesieniu do premii przyznawanych dla Członków Zarządu w roku 2021 za rok 2020. Pierwsze nabycie uprawnień do Części Odroczonej po spełnieniu określonych warunków odbędzie się w roku 2022.

Dla podkreślenia długoterminowej perspektywy wymaganej w pracy Członków Zarządu i pozostając w zgodzie z obowiązującymi regulacjami, część Premii przyznana w formie instrumentu finansowego podlega dodatkowemu 12 miesięcznemu okresowi zatrzymania licząc od dnia nabycia prawa do instrumentu.

W celu wyeliminowania szkodliwego wpływu określonych zdarzeń na wyniki Banku, w oparciu o Politykę Wynagrodzeń Bank może zastosować klauzulę „malus” do odroczonej części Premii. W latach 2019 - 2020 Bank dokonał przeglądu kryteriów związanych z klauzulą „malus”, pozwalających Bankowi na podjęcie ewentualnej decyzji o niewypłacie lub zawieszeniu Premii do następnego roku lub zmniejszeniu odroczonej części Premii w przypadku wystąpienia zdarzeń mogących negatywnie wpłynąć na sytuację Banku. Bank nie zidentyfikował takich zdarzeń w latach 2019 - 2020.

Biorąc pod uwagę zasady dotyczące wypłaty Premii, Bank postanowił zaprezentować w poniższych tabelach kwoty wynagrodzeń, do których nabyto uprawnienia w danym roku. Z uwagi na fakt, że odroczone części Premii są przyznawane warunkowo i będą podlegały ostatecznej weryfikacji przed nabyciem uprawnień, odroczone części wynagrodzenia przyznane na lata 2019 i 2020 zostaną zaprezentowane w raportach wynagrodzeń w roku, w którym będą nabywane uprawnienia.

Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu w 2019 i 2020 (w tys. zł):

Wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie zasadnicze i świadczenia) Członków Zarządu w 2019

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie zasadnicze	Opieka medyczna	PPK	Dodatkowe świadczenia ¹
Joao Bras Jorge	2 280,00	25,07	4,22	978,09
Fernando Bicho	1 620,00	25,04		49,61
Wojciech Haase	1 317,48	13,31		
Andrzej Gliński	1 299,83	25,07		
Wojciech Rybak	1 320,00	3,83		
Antonio Pinto Junior	1 320,00	3,83	2,33	701,79
Jarosław Hermann	1 317,48	6,72		

1) świadczenia umożliwiające przeprowadzkę Członka Zarządu wraz z rodziną do Polski i efektywne pełnienie funkcji w Banku

Wynagrodzenie zmienne przekazane w 2019 obecnym Członkom Zarządu i osobom, które pełniły funkcję w poprzednich latach

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

Łącznie: stałe i zmienne wynagrodzenie Członków Zarządu Banku w 2019

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie stałe	Zmienne wynagrodzenie przekazane w 2019 ¹	% stałe / zmienne	% zmienne / zasadnicze
Joao Bras Jorge	3 287,38	1 844,52	64% / 36%	81%
Fernando Bicho	1 694,65	1 417,18	54% / 46%	87%
Wojciech Haase	1 330,79	1 169,67	53% / 47%	89%
Andrzej Gliński	1 324,90	1 095,97	55% / 45%	84%
Wojciech Rybak	1 323,83	893,56	60% / 40%	68%
Antonio Pinto Junior	2 027,95	356,39	85% / 15%	27%
Jarosław Hermann	1 324,20	222,75	86% / 14%	17%

1) kwota wynagrodzenia zmiennego wypłaconego w 2019 roku obejmuje nieodroczone części Premii za 2018 r. oraz odroczone części premii za lata 2015, 2016, 2017)

Wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie zasadnicze i świadczenia) Członków Zarządu w 2020

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie zasadnicze</i>	<i>Opieka medyczna</i>	<i>PPK</i>	<i>Dodatkowe świadczenia¹</i>
Joao Bras Jorge	2 280,00	25,07	72,46	978,66
Fernando Bicho	1 620,00	25,04		32,01
Wojciech Haase	1 320,00	13,31		
Andrzej Gliński	1 318,31	25,07		
Wojciech Rybak	1 320,00	3,83		
Antonio Pinto Junior	1 320,00	3,83	37,80	705,72
Jarosław Hermann	1 320,00	4,56		

1) świadczenia umożliwiające przeprowadzkę Członka Zarządu wraz z rodziną do Polski i efektywne pełnienie funkcji w Banku

Wynagrodzenie zmienne przekazane w 2020 obecnym Członkom Zarządu i osobom pełniącym funkcję w poprzednich latach

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Premie przekazane w 2020 (za: 2016, 2017, 2018 and 2019)</i>		
	<i>w gotówce</i>	<i>w akcjach fantomowych</i>	<i>w akcjach Banku</i>
Joao Bras Jorge	787,31	385,04	306,00
Fernando Bicho	616,07	298,46	243,00
Wojciech Haase	506,96	247,17	198,00
Andrzej Gliński	498,56	240,45	198,00
Wojciech Rybak	464,96	213,57	198,00
Antonio Pinto Junior	263,74	52,59	198,00
Jarosław Hermann	239,09	32,87	198,00
Maria Campos	243,23	194,57	0,00

Łącznie: wynagrodzenie stałe i zmienne Członków Zarządu w 2020

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie stałe</i>	<i>Wynagrodzenie zmienne przekazane w 2020¹</i>	<i>% stałe / zmienne</i>	<i>% zmienne / zasadnicze</i>
Joao Bras Jorge	3 356,19	1 478,35	69% / 31%	65%
Fernando Bicho	1 677,05	1 157,53	59% / 41%	71%
Wojciech Haase	1 333,31	952,13	58% / 42%	72%
Andrzej Gliński	1 343,38	937,01	59% / 41%	71%
Wojciech Rybak	1 323,83	876,53	60% / 40%	66%
Antonio Pinto Junior	2 067,35	514,33	80% / 20%	39%
Jarosław Hermann	1 324,56	469,96	74% / 26%	36%

1) kwota wynagrodzenia zmiennego wypłaconego w 2020 roku obejmuje nieodroczone części premii za 2019 oraz odroczone części premii za lata 2016, 2017, 2018)

Wynagrodzenie w formie instrumentu finansowego

Jak wskazano powyżej, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń część premii jest przydzielana Członkom Zarządu w formie instrumentu finansowego. W 2019 r. instrument finansowy stanowiły akcje fantomowe, natomiast w 2020 r. część premii za 2019 przypadająca na instrument finansowy została przekazana w postaci akcji własnych Banku (część nieodroczone za 2019) i część w postaci akcji fantomowych (odroczone transze premii przyznanej za lata 2016, 2017 i 2018). Szczegóły dotyczące instrumentów finansowych przekazanych w raportowanych latach przedstawia poniższa tabela. Akcje własne Banku przyznane w 2020 za rok 2019 zostały udostępnione Członkom Zarządu nieodpłatnie. W poniższej tabeli przedstawiono cenę konwersji, która posłużyła do obliczenia liczby akcji na moment przyznania. Akcje własne podlegają jednorocznemu okresowi zatrzymania.

Łącznie liczba akcji fantomowych przekazanych Członkom Zarządu w 2019

Rodzaj instrumentu finansowego	Łącznie liczba przekazanych jednostek instrumentu finansowego	Data konwersji	Cena konwersji (zł/akcję)	Cena przekazania (zł/akcję)	Zmiana ceny instrumentu finansowego ¹
Akcje fantomowe za 2018	234 386	31.05.2019	9,110	7,288	-20,00%
Akcje fantomowe za 2017	90 390	09.04.2018	8,209	9,110	+10,98%
Akcje fantomowe za 2016	87 368	25.05.2017	7,125	8,550	+20,00%
Akcje fantomowe za 2015	104 564	13.05.2016	4,820	5,784	+20,00%

1) maksymalny poziom odchylenia ceny akcji fantomowej między datą przyznania a datą decyzji o wypłacie jest ograniczona do +/- 20%

Data nabycia praw do akcji fantomowych miała miejsce 31 maja 2019 roku tj. w dniu oceny Członków Zarządu w odniesieniu do wyników pracy za poprzednie lata.

Łącznie liczba akcji fantomowych przekazanych Członkom Zarządu w 2020

Rodzaj instrumentu finansowego	Łącznie liczba przekazanych jednostek instrumentu finansowego	Data konwersji	Cena konwersji (zł/akcję)	Cena przekazania (zł/akcję)	Zmiana ceny instrumentu finansowego ¹
Akcje fantomowe za 2018	77 818	31.05.2019	9,110	7,288	-20,00%
Akcje fantomowe za 2017	90 390	09.04.2018	8,209	6,567	-20,00%
Akcje fantomowe za 2016	88 420	25.05.2017	7,125	5,700	-20,00%

1) maksymalny poziom odchylenia ceny akcji fantomowej między datą przyznania a datą decyzji o wypłacie jest ograniczona do +/- 20%

Data nabycia praw do akcji fantomowych miała miejsce 21 maja 2020 roku tj. w dniu oceny Członków Zarządu w odniesieniu do wyników pracy za poprzednie lata.

Liczba akcji własnych, do których Członkom Zarządu przekazano prawa w 2020

<i>Imię I nazwisko</i>	<i>Liczba akcji, do których Członkowie Zarządu nabyli uprawnienia</i>	<i>Cena konwersji akcji (zł)</i>
Joao Bras Jorge	96 021	3,1868
Fernando Bicho	76 252	3,1868
Wojciech Haase	62 131	3,1868
Andrzej Gliński	62 131	3,1868
Wojciech Rybak	62 131	3,1868
Antonio Pinto Junior	62 131	3,1868
Jarosław Hermann	62 131	3,1868

W 2019 i 2020 Członkowie Zarządu nie otrzymali wynagrodzeń od innych podmiotów z Grupy Banku Millennium SA.

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej określa uchwałą Walne Zgromadzenie Banku. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują za swoją pracę w Radzie Nadzorczej i Komitetach Rady Nadzorczej wynagrodzenie adekwatne do pełnionej funkcji i skali działalności Grupy Banku Millennium. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej wypłacane jest miesięcznie.

Oprócz wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Bank zapewnia dodatkowe wynagrodzenie związane z pełnieniem funkcji w ramach Komitetów Rady Nadzorczej. Dodatkowe wynagrodzenie za pełnienie funkcji w ramach Komitetów wypłacane jest na podstawie obecności na posiedzeniach Komitetu i nie może przekraczać 100% wynagrodzenia przewidzianego z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej.

Ponadto Przewodniczącemu Rady Nadzorczej Bank zapewnił pakiet prywatnej opieki medycznej. Zgodnie z obowiązującymi przepisami wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej byli uprawnieni do udziału w PPK, jedyną osobą, która nie zdecydowała się na rezygnację była pani Hryniewicz-Bieniek.

Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Banku.

Poziom wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej w 2019 i 2020 (w tys. zł):

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2019

<i>Imię i nazwisko</i>	Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej	Wynagrodzenie za uczestnictwo w Komitetach	Inne świadczenia	Łącznie
Bogusław Kott	240,00	90,00	21,58	351,6
Nuno Manuel Da Silva Amado	120,00	25,00	0,0	145,0
Dariusz Rosati	120,00	60,00	0,0	180,0
Miguel De Campos Pereira De Bragança	120,00	80,00	0,0	200,0
Agnieszka Hryniewicz-Bieniek	120,00	10,00	0,15	130,15
Anna Jakubowski	120,00	40,00	0,0	160,0
Grzegorz Jędrys	120,00	85,00	0,0	205,0
Andrzej Koźmiński	120,00	40,00	0,0	160,0
Alojzy Nowak	120,00	30,00	0,0	150,0
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha	120,00	25,00	0,0	145,0
Miguel Maya Dias Pinheiro	120,00	0,00	0,0	120,0
Lingjiang Xu	120,00	10,00	0,0	130,0
TOTAL:	1 560,00	495,00	21,73	2 076,7

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2020

<i>Imię i nazwisko</i>	Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej	Wynagrodzenie za uczestnictwo w Komitetach	Inne świadczenia	Łącznie
<i>Bogusław Kott</i>	240,00	85,00	21,58	346,58
<i>Nuno Manuel Da Silva Amado</i>	120,00	25,00	0,0	145,0
<i>Dariusz Rosati</i>	120,00	55,00	0,0	175,0
<i>Miguel De Campos Pereira De Bragança</i>	120,00	80,00	0,0	200,0
<i>Agnieszka Hryniewicz-Bieniek</i>	120,00	5,00	1,87	126,87
<i>Anna Jakubowski</i>	120,00	35,00	0,0	155,0
<i>Grzegorz Jędrys</i>	120,00	85,00	0,0	205,0
<i>Andrzej Koźmiński</i>	120,00	45,00	0,0	165,0
<i>Alojzy Nowak</i>	120,00	25,00	0,0	145,0
<i>José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha</i>	120,00	25,00	0,0	145,0
<i>Miguel Maya Dias Pinheiro</i>	120,00	0,00	0,0	120,0
<i>Lingjiang Xu</i>	120,00	5,00	0,0	125,0
TOTAL:	1 560,00	470,00	23,45	2 053,45

Wynagrodzenia od innych podmiotów Grupy Banku Millennium SA

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie w 2020</i>	<i>Inne świadczenia</i>	<i>Łącznie</i>
<i>Grzegorz Jędrys</i>	17,5	-	17,5

W 2020 roku Grzegorz Jędrys otrzymał wynagrodzenie za członkostwo w Radzie Nadzorczej utworzonego Millennium Banku Hipotecznego.

Odstępstwa od zasad określonych w Polityce Wynagrodzeń obowiązującej Członków Zarządu

W związku ze zmianą instrumentu finansowego zastosowanego do wypłaty premii (akcje fantomowe zastąpione akcjami własnymi) i związanym z tym postępowaniem regulacyjnym, odpowiednio dostosowano procedurę wypłaty Premii dla Członków Zarządu w 2020 roku.

Informacje o zmianach w Polityce Wynagrodzeń i wynikach Banku

W 2019 roku Bank zapewniał Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie na podstawie funkcjonującej polityki wynagrodzeń przyjętej przez Bank. Bank, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe („Prawo bankowe”), jest zobowiązany do realizacji Polityki wynagrodzeń zgodnej z wymogami regulacyjnymi sektora bankowego. Zgodnie z procedurą przewidzianą w Prawie bankowym za realizację Polityki Wynagrodzeń odpowiedzialny jest Zarząd, zaś Rada Nadzorcza ją zatwierdza i nadzoruje.

Zgodnie z powyższym Bank po raz pierwszy przyjął Politykę Wynagrodzeń w 2013 roku, później dostosowując ją do zmieniającego się otoczenia prawnego. W 2019 i 2020 roku wprowadzono kolejne zmiany w celu spełnienia wymagań wynikających z Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz do dyrektywy CRD V.

Poniższa tabela przedstawia wysokość całkowitego wynagrodzenia poszczególnych Członków Zarządu, wybrane wyniki finansowe Banku Millennium SA oraz wysokość wynagrodzeń pracowników innych niż Członkowie Zarządu za rok 2020 i pięć lat poprzedzających. W tabeli uwzględniono roczne wynagrodzenia osób pełniących funkcję Członka Zarządu w latach 2019-2020. Przedstawiono procentową zmianę wartości wskaźnika w stosunku do jego wartości w roku poprzednim oraz zaprezentowano wybrane mierniki finansowe. Więcej wyników finansowych Banku można znaleźć w rocznych sprawozdaniach finansowych publikowanych na stronie internetowej Banku.

Zestawienie zmian łącznego wynagrodzenia Członków Zarządu Banku Millennium SA na tle wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników (w % i tys. zł)

Zmiana vs poprzedni rok:	Y-4 vs Y-5	Y-3 vs Y-4	Y-2 vs Y-3	Y-1 vs Y-2	Y vs Y-1	Y: 2020
Łączne wynagrodzenie						
Joao Bras Jorge	9,92%	7,61%	5,66%	-3,26%	-5,79%	4 834,54
Fernando Bicho	17,94%	8,08%	7,19%	-4,02%	-8,91%	2 834,58
Wojciech Haase	7,21%	9,92%	6,74%	-4,42%	-8,60%	2 285,44
Andrzej Gliński	13,12%	13,84%	8,60%	-2,63%	-5,80%	2 280,39
Wojciech Rybak	n.a.	9,70%	25,86% ¹⁾	3,36%	-0,77%	2 200,36
Antonio Pinto Junior	n.a.	n.a.	n.a.	5,66% ¹⁾	8,28%	2 581,68
Jarosław Hermann	n.a.	n.a.	n.a.	16,60% ¹⁾	16,00%	1 794,52
Wybrane wyniki finansowe Grupy						
Wynik na działalności bankowej	22,56%	4,02%	6,07%	27,27%	3,06%	3 577 776
Zysk operacyjny (przed-rezerwami)	46,21%	0,66%	6,63%	19,58%	4,56%	1 824 986
Aktywa łącznie	3,86%	3,41%	13,10%	21,87%	-0,29%	97 771 785
Pozostali pracownicy Banku Millennium						
Przeciętne wypłacone roczne wynagrodzenie i dynamika zmiany	2,97%	4,04%	1,78%	9,08%	-3,88% ²⁾	82,59

1) Wzrost całkowitego wynagrodzenia r/r może wynikać z tego, że Członek Zarządu rozpoczął pełnienie swojej funkcji w ciągu roku /przekazania praw do części odroczonej premii z poprzednich lat, w których części odroczone nie akumulowały się.

2) Obniżenie średniego wynagrodzenia w 2020 roku wynika z istotnej zmiany struktury zatrudnienia po połączeniu z Eurobankiem oraz z niższego poziomu premii w związku z trudniejszym otoczeniem biznesowym w warunkach pandemii.

Na poziom wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu mają wpływ osiągnięte wyniki biznesowe i finansowe, a przy ocenie jakościowej wyników pracy brane są pod uwagę również długoterminowe wyniki Banku. Stosowany proces odroczenia i nabywania uprawnień do akcji wiąże wynagrodzenie zmienne z wynikami średnio- i długoterminowymi Banku.

Zestawienie uwzględnia skład Zarządu Banku Millennium na dzień sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach tj. wg stanu na 31 grudnia 2020.

Dane dotyczące wynagrodzeń Członków Zarządu i wybranych wyników Grupy opierają się na danych publikowanych w Sprawozdaniach Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Banku Millennium odpowiednio za lata 2015-20.

Sprawozdanie jest sporządzane za rok zakończony dnia 31 grudnia 2020 i obejmuje swoim zakresem dane za lata 2019 - 2020. Sprawozdanie jest sporządzone po raz pierwszy wobec tego ustęp 8 Art. 90g nie odnosi się do niego.

Skróty	
Y-5	2015
Y-4	2016
Y-3	2017
Y-2	2018
Y-1	2019
Y	2020
n.a.	nie dotyczy

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą w celu spełnienia wymogów określonych w art. 90g ust. 1 Ustawy o ofercie publicznej. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 16/2021 z dnia 22 lutego 2021 r.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie Ustawy o obrocie publicznym Art 90g ust. 1-5. Podmiotem uprawnionym do oceny sprawozdania o wynagrodzeniach jest firma Deloitte Audyt Sp. z o.o. sp.k.