

Autor	Departament Kadr
Akceptacja	<i>Tekst jednolity przyjęty Uchwałą nr 197/2024 Zarządu Banku z dnia 13 listopada 2024 r. oraz Uchwałą nr 64/2024 Rady Nadzorczej z dnia 22 listopada 2024 r.</i>
Wersja	8

## POLITYKA WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW W GRUPIE BANKU MILLENNIUM

### I. CEL I ZAKRES POLITYKI WYNAGRODZEŃ

- Polityka wynagrodzeń (dalej „**Polityka**”) jest jednym z narzędzi realizacji strategii Zasobów Ludzkich w Banku Millennium S.A. (dalej „**Bank**”) oraz podmiotach wchodzących w skład Grupy Banku Millennium (dalej „**Grupa**”), w szczególności w zakresie pozyskiwania i utrzymania stabilnej, wysoko wykwalifikowanej i innowacyjnej kadry. Na zasadach określonych w Polityce przygotowywane są wszelkie indywidualne rozwiązania dotyczące systemów wynagrodzeń.
- Zasady wynagradzania w Grupie powinny być tak sformułowane, aby:
  - nie tworzyły bodźców skłaniających do działań i decyzji zagrażających długoterminowemu dobru Grupy, wykraczających poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny w Grupie profil ryzyka,
  - nie skłaniały do podejmowania działań niezgodnych z najlepiej pojętym interesem Klientów i inwestorów Grupy,
  - nie motywowały do wprowadzania do działalności spółek Grupy ryzyk dla zrównoważonego rozwoju,
  - były one neutralne pod względem płci.
- Polityka ma za zadanie zapewnić formalne ramy kształtowania praktyki wynagradzania wszystkich pracowników Grupy z perspektywy ładu korporacyjnego, bezpieczeństwa instytucji jak również stosowności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego Grupy.
- Grupa tworzy zasady wynagradzania w taki sposób, aby zachowane były warunki poszanowania godności i przeciwdziałania dyskryminacji. Zagadnienia związane z neutralnością zasad wynagradzania pod względem płci i cele wyznaczone w tym zakresie zawarte są w „Polityce Różnorodności w Grupie Banku Millennium”.
- Polityka została opracowana z uwzględnieniem otoczenia prawnego związanego z funkcjonowaniem instytucji na rynku finansowym Unii Europejskiej.
- Polityka wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, realizację strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenia konfliktu interesów. Proces zarządzania ryzykiem, oznacza bieżące lub strategiczne działania w zakresie zarządzania, które prowadzą do aktywnej i świadomej zmiany profilu ryzyka w celu podniesienia wartości rynkowej Grupy. Działania te nie mogą prowadzić do akceptacji ryzyka na poziomie takim, który mógłby zagrozić stabilności finansowej Grupy jako całości oraz każdemu z podmiotów Grupy z osobna.
- Podmioty, które są zaangażowane w kształtowanie polityki powinny ściśle ze sobą współpracować i zadbać by polityka wynagrodzeń była zgodna z zasadami należytego zarządzania ryzykiem i sprzyjała takiemu zarządzaniu.

## II. RAMY POLITYKI

1. Cele Polityki będą osiąganymi w szczególności poprzez:
  - 1.1. przyjęcie takiej struktury składników wynagrodzenia stałego i zmiennego, w której wynagrodzenie stałe stanowi główne źródło dochodów pracowników,
  - 1.2. budowanie systemów premiowych opartych o ocenę efektów pracy uwzględniających przyjęte strategię zarządzania ryzykiem i organizacją,
  - 1.3. wprowadzenie takiej formy i harmonogramu przyznawania wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, aby wartość wypłaconych składników była motywacyjna i zarazem adekwatna do ryzyka powiązanego z osiągniętymi wynikami biznesowymi,
  - 1.4. identyfikację pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Grupy oraz dostosowanie rozwiązań dotyczących wynagrodzeń do podejmowanego ryzyka,
  - 1.5. tworzenie systemów wynagrodzeń, które nie będą powodowały konfliktów interesów.

## III. SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW W GRUPIE BANKU MILLENNIUM

1. Za wynagrodzenie w Grupie uważa się wszelkie formy korzyści lub płatności finansowych lub niefinansowych przekazywanych bezpośrednio i pośrednio pracownikowi przez Grupę.
2. W Grupie główne źródło dochodów pracowników stanowi wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z umowy o pracę. Wynagrodzenie zmienne jest dodatkowym, motywacyjnym elementem wynagrodzenia łącznego.
3. Składniki wynagrodzenia łącznego:
  - 3.1. Składniki stałe:
    - 3.1.1. wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę,
    - 3.1.2. dodatkowe wynagrodzenia i świadczenia wynikające z aneksów i porozumień do umowy o pracę zaliczone do przychodów ze stosunku pracy,
    - 3.1.3. dodatki wynikające z obowiązujących przepisów prawa pracy oraz regulacji wewnętrznych,
    - 3.1.4. stałe wynagrodzenia za pracę w Radach i Komitetach (członkowie Rady Nadzorczej)
    - 3.1.5. pozapłatowe składniki wynagrodzeń przyznawane na podstawie szczegółowych regulacji wewnętrznych
  - 3.2. Składniki zmienne:
    - 3.2.1. wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników i oceny postaw w pracy (premia, prowizja),
    - 3.2.2. nagrody i świadczenia okazjonalne,
    - 3.2.3. programy motywacyjne.
4. Szczegółowe zasady wynagradzania osób zidentyfikowanych jako podejmujące ryzyko znajdują się w odrębnym dokumencie „Polityka wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Banku Millennium SA” („Polityka wynagrodzeń RT”).
5. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie stałe wynagrodzenie za pracę w Radach i Komitetach.
6. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym jest ustalony na nie więcej niż 40 do 1.
7. Grupa nie prowadzi własnych programów emerytalnych.
8. Pracownicy Grupy mogą otrzymać jednorazową odprawę emerytalną wypłacaną w związku z odejściem pracownika na emeryturę, w kwocie wyższej niż poziom określony w kodeksie pracy.

#### IV. KSZTAŁTOWANIE WYNAGRODZENIA STAŁEGO PRACOWNIKÓW

1. Wynagrodzenie zasadnicze jest podstawowym składnikiem w ramach kategorii wynagrodzeń stałych.
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest określane z uwzględnieniem:
  - 2.1. zakresu odpowiedzialności,
  - 2.2. kwalifikacji, adekwatnych do roli w organizacji,
  - 2.3. złożoności i typu zadań,
  - 2.4. wpływu na profil ryzyka instytucji,
  - 2.5. informacji o rynkowych poziomach wynagrodzeń na podobnych stanowiskach w instytucjach o podobnym profilu i skali działania.
3. Wynagrodzenia zasadnicze są kształtowane w odniesieniu do stanowisk i funkcji organizacyjnych:
  - 3.1. dla stanowisk i funkcji określone są rekomendowane poziomy wynagrodzeń,
  - 3.2. poziomy te są okresowo weryfikowane - nie rzadziej niż raz na 3 lata. Stanowią one punkt odniesienia dla określenia wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika w procesach rekrutacji i awansów,
  - 3.3. sposób kształtowania wynagrodzenia zasadniczego nie może wpływać na obiektywizm wykonywanych zadań pracowników ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk audytu, zapewnienia zgodności i stanowisk obsługi prawnej oraz kadr.
4. Na podstawie oceny kondycji finansowej Grupy oraz otoczenia biznesowego, Zarząd Banku może podjąć okresową decyzję o przyznaniu puli środków z przeznaczeniem na zmianę wynagrodzeń zasadniczych pracowników.

#### V. KSZTAŁTOWANIE WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO PRACOWNIKÓW

1. Celem wynagrodzenia zmiennego jest motywowanie pracowników do realizacji planów biznesowych i organizacyjnych.
2. Mechanizmy składające się na systemy motywacyjne pracowników powinny być kształtowane z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klientów Grupy.
3. W Grupie wynagrodzenie zmienne jest w szczególności kształtowane w ramach zróżnicowanych systemów premialnych. Zaleca się, aby:
  - 3.1. mechanizmy motywacyjne były powiązane ze specyfiką pracy w jednostce,
  - 3.2. systemy premialne opierały się na formalnej ocenie wyników pracy,
  - 3.3. formalny system ocen uwzględniał kryteria jakościowe jak i ilościowe,
  - 3.4. tam, gdzie wymaga tego poziom odpowiedzialności, wynagrodzenie zmienne pracownika powinno być kształtowane na podstawie oceny indywidualnych wyników finansowych i niefinansowych,
  - 3.5. w jednostkach, w których jest to uzasadnione, w ramach kryteriów ilościowych oceniany był poziom wyników zarówno dla Grupy, jednostki i pracownika,
  - 3.6. kształtowanie wynagrodzenia zmiennego i ocena wyników były zróżnicowane między operacyjnymi jednostkami organizacyjnymi, jednostkami wsparcia i pracownikami pełniącymi funkcje kontrolne.
4. Rekomendowana wartość zmiennego składnika wynagrodzenia pracowników mających wpływ na profil ryzyka Grupy zawsze, z zastrzeżeniem wyjątków wskazanych w Polityce wynagrodzeń RT, powinna uwzględniać osiągnięty poziom skonsolidowanych wyników finansowych Grupy jako całości - w ocenianym 3-letnim okresie.
5. Rekomendowane jest wypłacanie wynagrodzenia zmiennego w formie pieniężnej z zastrzeżeniem pkt. 5.1. i 5.2.:
  - 5.1. W sytuacji, gdy wynagrodzenie zmienne w danym roku łącznie przekroczy 50 000 EUR oraz równocześnie przekroczy jedną trzecią całkowitego rocznego wynagrodzenia, 50% wynagrodzenia zmiennego wypłacane jest w postaci instrumentu finansowego. Równocześnie minimum 40%

przyznanego wynagrodzenia zmiennego jest odraczane i będzie wypłacane w transzach przez okres 5 lat.

- 5.2. W przypadku przyznania wynagrodzenia zmiennego w wysokości powyżej 3 000 000 PLN, odraczane jest 60% wynagrodzenia zmiennego.
- 5.3. Wynagrodzenie zmienne pracowników może być wypłacane w formie akcji Banku, innych uzależnionych od wartości Banku instrumentów finansowych lub w przypadku pracowników zatrudnionych w spółkach zależnych - instrumentów uzależnionych od wartości spółki, jeśli wymagają tego odrębne regulacje nadzorcze.
- 5.4. Pracownikowi nie przysługują ani odsetki, ani dywidenda od przyznanego wynagrodzenia zmiennego w okresie odroczenia.
6. Zasady oceny wyników pracy będącej podstawą dla rekomendacji składnika zmiennego regulują Regulaminy oceny wyników pracy i przyznawania premii.
  - 6.1. Szczegółowe parametry, w tym kryteria jakościowe jak i ilościowe, określane są w komunikatach w sprawie ustalenia obowiązujących parametrów i wartości na potrzeby naliczenia premii wydawanych cyklicznie przez Członka Zarządu nadzorującego daną jednostkę.
  - 6.2. Kryteria ilościowe stanowią min. 50 % wszystkich kryteriów oceny, w przypadku pracowników mających wpływ na profil ryzyka Grupy. Natomiast w odniesieniu do Członków Zarządu Banku udział kryteriów ilościowych stanowi min. 80%.
7. Ocena wyników pracy będąca podstawą dla rekomendacji wartości składnika zmiennego powinna być prowadzona w taki sposób, aby zapobiegać wynagradzaniu złych wyników, w szczególności w sytuacji osiągnięcia złych wyników przez całą spółkę.
8. Mechanizmy motywacyjne powinny być opracowywane w taki sposób, aby unikać stymulowania (zachęcania) pracowników do podejmowania ryzyka w zakresie czynników zrównoważonego rozwoju. Jednocześnie mechanizmy motywacyjne nie powinny dopuszczać, w sposób pośredni ani bezpośredni, uwzględniania celów sprzecznych z „Polityką zrównoważonego rozwoju Banku Millennium S.A.”, w szczególności nie mogą być premiiowane wyniki biznesowe osiągnięte w rezultacie wprowadzenia ryzyk dla zrównoważonego rozwoju do działalności.
9. Mechanizmy motywacyjne dla pracowników jednostek sprzedaży oraz innych jednostek zaangażowanych w procesy związane z obsługą Klienta, powinny być opracowywane w taki sposób, aby nie powodować konfliktu interesów lub zachęt, które mogą skłaniać pracowników Grupy do przedkładania własnych interesów lub interesów firmy z potencjalną szkodą dla jakiegokolwiek Klienta Grupy.
10. Systemy premiowe pracowników komórek audytu, zapewnienia zgodności oraz odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem nie mogą zawierać mechanizmów motywacyjnych uzależnionych od wyników finansowych Grupy, w szczególności wyników uzyskiwanych w kontrolowanych obszarach działalności.
11. Utworzenie odrębnego systemu premiowego powinno być uzasadnione poprzez opracowanie rzetelnych wskaźników opisujących wyniki pracy a także mechanizmów motywacyjnych właściwych danej jednostce.
12. Decyzja o zmianach w istniejącym lub o utworzeniu nowego systemu premiowania jest podejmowana przez Członka Zarządu zarządzającego danym obszarem, w uzgodnieniu z Prezesem Zarządu. Departament Kadr, Departament Zapewnienia Zgodności oraz Departament Prawny opiniują każdorazowo zmiany i kształt nowych systemów premiowych.
13. Mechanizmy motywacyjne zastosowane w systemach premiowych nie powinny:
  - 13.1. być nadmiernie skomplikowane i trudne do przejrzystego zakomunikowania,
  - 13.2. tworzyć bodźców skłaniających do działań i decyzji wychodzących poza akceptowalny w instytucji profil ryzyka,
  - 13.3. powodować ryzyka powstania konfliktów interesów.
14. Wypłacany pracownikowi w ramach systemów premiowych zmienny składnik wynagrodzenia w skali rocznej nie powinien przekraczać 100% łącznego wynagrodzenia stałego pracownika.
  - 14.1. W uzasadnionych przypadkach nie obarczonych ryzykiem Zarząd Banku, w porozumieniu z Radą Nadzorczą może podjąć decyzję o zwiększeniu maksymalnego stosunku zmiennych do stałych składników wynagrodzeń dla wskazanej grupy pracowników Grupy - wyjątek ten w szczególności nie dotyczy osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Grupy oraz pracowników związanych ze sprzedażą instrumentów i produktów inwestycyjnych.

- 14.2. Zwiększenie maksymalnego stosunku zmiennych składników do stałych składników wynagrodzeń, nie więcej jednak niż do 200%, dla pracowników mających wpływ na profil ryzyka Grupy, wymaga uzyskania zgody Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zgodnie z wymogami § 25 ust. 3 ppkt 4) lit. b) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.
15. Wynagrodzenie zmienne, może zostać ograniczone, wstrzymane lub nie wypłacone w sytuacji, gdy:
  - 15.1. pracownik nie zrealizował stawianych przed nim zadań,
  - 15.2. pracownik uczestniczył lub był odpowiedzialny za działania skutkujące znacznymi stratami Grupy,
  - 15.3. pracownik nie spełnia standardów dotyczących bezpiecznego i ostrożnego zarządzania,
  - 15.4. ponowna ocena skutków działania pracownika otrzymującego wynagrodzenie zmienne z odroczonej wypłatą, uległa pogorszeniu,
  - 15.5. pracownik naruszył przyjęte wewnętrzne procedury,
  - 15.6. pracownik naruszył przyjęte zasady działania w najlepiej pojętym interesie Klientów Grupy
  - 15.7. Gdy wypłata wynagrodzenia zmiennego ogranicza zdolność Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej.
16. Budżety przeznaczone na wynagrodzenia zmienne poszczególnych grup pracowników są skorelowane z oceną kondycji finansowej Grupy jako całości, oceną wskaźników kapitałowych i płynnościowych. Wypłata wynagrodzeń zmiennych nie może naruszać zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej.

## **VI. OSOBY PODEJMUJĄCE RYZYKO I PROCES IDENTYFIKACJI**

1. Proces identyfikacji pracowników podejmujących ryzyko sformułowany jest w odrębnym dokumencie „Instrukcja przeprowadzania identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (Risk Takers) w Grupie Banku Millennium S.A.” przyjmowanym i weryfikowanym przez Zarząd Banku.

## **VII. WDRAŻANIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. Za realizację Polityki odpowiedzialny jest Zarząd, przy współudziale Departamentu Kadr oraz menadżerów odpowiedzialnych za tworzenie warunków pracy dla danej grupy pracowniczej.
2. Kierujący jednostkami wdrażając Politykę wynagrodzeń powinni przeciwdziałać dyskryminacji pracowników w sferze wynagrodzeń. Oznacza to oferowanie podobnego poziomu wynagrodzenia za realizację zadań o zbliżonej wartości dla organizacji.
3. Zarządzanie budżetami wynagrodzeń w Grupie uwzględnia efektywność kosztową i jest powiązana z poziomem wskaźnika zwrotu z zaangażowanego kapitału finansowego.
4. Wyniki biznesowe uwzględniane w ocenie rezultatów pracy i określaniu zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od tych rezultatów są mierzone w oparciu o stopień realizacji zaakceptowanych przez Radę Nadzorczą celów biznesowych dla Grupy.
5. W ocenie rezultatów pracy i określaniu zmiennych składników wynagrodzeń uwzględniany jest również wpływ podejmowanych decyzji biznesowych na poziom wykorzystania apetytu na ryzyko ustalonego przez Radę Nadzorczą. Poziom wykorzystania apetytu na ryzyko mierzony jest za pomocą zestawu mierników ryzyka monitorujących istotne ryzyka na jakie narażona jest Grupa w toku realizacji swoich celów biznesowych.

## VIII. ZARZĄDZANIE POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ W GRUPIE BANKU MILLENNIUM

1. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy:
  - 1.1. otrzymuje coroczny raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Grupie i ocenia czy zatwierdzona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu Banku,
  - 1.2. ustala wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza Banku:
  - 2.1. odpowiada za zatwierdzenie i utrzymanie Polityki,
  - 2.2. przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Grupie ze szczególnym uwzględnieniem polityki wynagrodzeń wobec osób podejmujących ryzyko.
  - 2.3. zatwierdza wysokość wynagrodzenia, w tym premii, kierującego jednostką audytu wewnętrznego, jednostką ryzyka i kierującego jednostką do spraw zgodności.
3. Komitet Personalny Rady Nadzorczej:
  - 3.1. wydaje opinię na temat realizacji polityki wynagrodzeń w Grupie,
  - 3.2. ustala i zatwierdza składniki wynagrodzenia dla Członków Zarządu Banku Millennium,
  - 3.3. określa dla każdego okresu oceny szczegółowe kryteria i warunki przyznania wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników dla każdego Członka Zarządu,
  - 3.4. dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia,
  - 3.5. monitoruje i wydaje opinię na temat wysokości wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Grupie związane z zarządzaniem ryzykiem oraz zachowaniem zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi,
  - 3.6. wydaje rekomendacje, na podstawie raportów Zarządu Banku o dokonanych wypłatach, w zakresie wysokości i składników wynagrodzeń kierując się ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz długookresowym dobrem Grupy,
  - 3.7. przedstawia w sprawozdaniu dla Rady Nadzorczej konkluzje dotyczące funkcjonowania polityki wynagrodzeń.
4. Zarząd Banku:
  - 4.1. opracowuje, wprowadza, utrzymuje oraz zapewnia działanie Polityki wynagrodzeń adekwatnej do systemu zarządzania i strategii ryzyka oraz systemu kontroli wewnętrznej w Grupie,
  - 4.2. ustala i zatwierdza szczegółowe zasady oceny i system premiowy dla osób zajmujących stanowiska kierownicze mających istotny wpływ na profil ryzyka Grupy,
  - 4.3. ustala i zatwierdza sposób oceny i system premiowy dla kadry kluczowej Grupy. Zarząd może delegować powyższe kompetencje na rzecz Prezesa Zarządu.
5. Komitet Personalny przy Zarządzie Banku.
  - 5.1. ustala i zatwierdza składniki wynagrodzenia pracowników członków kadry kluczowej,
  - 5.2. dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia członków kadry kluczowej przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia,
  - 5.3. Komitet Personalny może delegować podejmowanie decyzji o wynagrodzeniu zasadniczym w procesach rekrutacji osób pełniących najważniejsze funkcje Członkom Zarządu Banku.
6. Członek Zarządu nadzorujący jednostkę, w porozumieniu z Prezesem Zarządu, na podstawie rekomendacji kierującego jednostką ustala i zatwierdza składniki wynagrodzenia pracowników Grupy, z wyłączeniem kadry kluczowej.
7. Departament Kadr odpowiada za wdrożenie zasad Polityki w systemach premiowych i systemach ocen pracowniczych. Obsługuje proces oceny i dokonuje wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń zgodnie z Polityką.

8. Komórka ds. audytu wewnętrznego przeprowadza centralny przegląd zgodności praktyk wynagrodzeniowych z uregulowaniami oraz niniejszą Polityką.

## **IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Niniejsza Polityka została zatwierdzona przez Radę Nadzorczą i podlega przeglądom przeprowadzanym przynajmniej raz w roku. Rada Nadzorcza dokonując przeglądu polityki uwzględnia m.in. potencjalne ryzyko związane z prowadzeniem działalności i konfliktami interesów oraz definiuje czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Grupy.
2. W razie zdefiniowania pojawiania się nowych konfliktów interesu lub praktyk, które szkodzić mogą interesom Klientów Grupy w krótkiej, średniej i długiej perspektywie Rada Nadzorcza może dokonać przeglądu doraźnego i wprowadzić zmiany poza corocznym przeglądem polityki.
3. Decyzje podejmowane w ramach wdrażania Polityki wynagrodzeń znajdują odzwierciedlenie w regulacjach wewnętrznych i w umowach o pracę z pracownikami Grupy.