

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ BANKU MILLENNIUM S.A.  
(„POLITYKA”)**

**I. POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A. („Polityka”) została opracowana dla Banku Millennium S.A. („Bank”), z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa i regulacji nadzorczych, a w szczególności:
  - a) ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu,
  - b) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo Bankowe,
  - c) aktów wykonawczych wydanych do regulacji wskazanych w lit. b), a w szczególności Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
  - d) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych KNF,
  - e) „Rekomendacji Z” wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego.
2. Zapisy Polityki stosuje się do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Polityka określa ramy wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z perspektywy:
  - a) przestrzegania ładu korporacyjnego,
  - b) konieczności bezpiecznego i stabilnego zarządzania Bankiem,
  - c) stosowności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego Banku, a także zakresu kompetencji i odpowiedzialności poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
4. Polityka jest jednym z narzędzi realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Banku, wspierając prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów, w szczególności poprzez:
  - a) kształtowanie adekwatnego poziomu poszczególnych składników wynagrodzenia, w stosunku do pełnionej funkcji oraz skali działalności Banku, z uwzględnieniem transparentności zasad ich kreowania,
  - b) uzależnienie części wynagrodzenia Członków Zarządu od wyników finansowych i biznesowych Banku,
  - c) przyjęcie takiej struktury składników wynagrodzenia stałego i zmiennego Członków Zarządu, aby motywacja skierowana na uzyskanie wynagrodzenia zmiennego nie stanowiła czynnika sprzyjającego podejmowaniu nadmiernego ryzyka,
  - d) zapewnienie wyłącznie stałego składnika wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej oraz jego uniezależnienie od wyników finansowych i biznesowych Banku,
  - e) wspieranie odpowiedzialnych postaw zarządczych w odniesieniu do długookresowych celów biznesowych Banku, poprzez transparentny proces oceny Członków Zarządu Banku.
5. Indywidualne zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinny być tak sformułowane, aby nie tworzyły bodźców skłaniających do działań i decyzji zagrażających długoterminowemu dobru Banku, wykraczających poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowany ogólny poziom ryzyka, oraz nie skłaniały do podejmowania działań niezgodnych z najlepiej pojętym interesem klientów i akcjonariuszy Banku.

6. Rekomendowane jest, aby w zakresie oceny okresowej, powiązanej z wynagrodzeniem zmiennym Członków Zarządu, uwzględnione zostały zróżnicowane, transparentne kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych powiązane z celami biznesowymi Banku, oraz uwzględniające kontekst społeczny jego funkcjonowania.
7. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinno być powiązane z wynagrodzeniami pozostałych pracowników poprzez odniesienie wysokości wynagrodzenia do zakresu odpowiedzialności Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a w szczególności do ryzyka związanego z pełnieniem funkcji.
8. Konflikty interesów związane z wynagradzaniem są minimalizowane poprzez:
  - a) transparentny i wielopoziomowy proces decyzyjny,
  - b) sformalizowane i czytelne zasady dotyczące oceny wyników,
  - c) niezależną ocenę funkcjonowania systemu wynagrodzeń.
9. W celu minimalizowania konfliktów interesów, Bank wdrożył stosowną regulację wewnętrzną, która zapewnia właściwe zarządzanie konfliktami (w tym konfliktami mogącymi powstać na tle stosowania Polityki), poprzez ich właściwe:
  - a) identyfikowanie oraz zgłaszanie do właściwych jednostek,
  - b) ocenianie oraz szacowanie ich wpływu na interesy Banku, klientów, akcjonariuszy oraz pozostałych interesariuszy,
  - c) eliminowanie bądź minimalizowanie, poprzez właściwie zaimplementowane środki zaradcze,
  - d) w przypadku, gdyby konflikt interesów mógł wpłynąć na interesy klientów - ich niezwłoczne ujawnianie,
  - e) raportowanie do właściwych organów Banku.
10. Polityka znajduje zastosowanie do zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z zastrzeżeniem, że zasady dotyczące wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu są określone w odrębnym dokumencie „Polityka wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Banku Millennium S.A.” („Polityka RT”), która stanowi integralną część Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu. Rada Nadzorcza samodzielnie kształtuje zasady dotyczące wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu z poszanowaniem zasad niniejszej Polityki Wynagrodzeń, uwzględniając równocześnie ramy prawne i regulacje nadzorcze dotyczące wynagrodzeń zmiennych osób mających wpływ na profil ryzyka Banku, a akceptacja Walnego Zgromadzenia nie jest wymagana.

## **II. ZASADY DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ**

1. Wynagrodzeniem w rozumieniu Polityki są wszelkie formy korzyści, płatności finansowe lub niefinansowe, przekazywane bezpośrednio i pośrednio Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium SA.
2. Wynagrodzenie może obejmować stałe i zmienne składniki.
3. Część wynagrodzenia zmiennego powinna być przyznana w formie instrumentów finansowych i podlegać odroczeniu.
4. Wynagrodzenie stałe powinno odzwierciedlać doświadczenie zawodowe i odpowiedzialność w ramach organizacji, biorąc pod uwagę:
  - a) poziom wykształcenia, doświadczenia zawodowego, wiedzy specjalistycznej i umiejętności adekwatnych do roli w organizacji,
  - b) złożoność zadań i wpływ na profil ryzyka instytucji, a także ograniczenia (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.
5. Wynagrodzenie zmienne stanowi dodatkowy, motywacyjny element wynagrodzenia, a stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego nie powinien przekraczać 100% w skali roku.

6. W uzasadnionych przypadkach, stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego w skali roku może zostać podwyższony, nie więcej jednak niż do 200%, z wyjątkiem Członka Zarządu odpowiedzialnego za Ryzyko, w odniesieniu do którego wskaźnik ten nie może przekroczyć 100% rocznie. Zwiększenie maksymalnego stosunku zmiennych do stałych składników wynagrodzeń 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.
7. Członkowie Zarządu są uprawnieni do uczestnictwa w dodatkowych programach emerytalnych lub wcześniejszych emerytur na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy. Członkowie Rady Nadzorczej nie uczestniczą w takich programach.

### **III. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ BANKU**

1. W celu ograniczania konfliktu interesów, Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują jedynie wynagrodzenie stałe, wypłacane w formie pieniężnej.
2. Bank, poza wynagrodzeniem, o którym mowa w ust. 1, nie przewiduje przyznawania Członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia o charakterze jednorazowym (wyjątkowym).
3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami finansowymi i biznesowymi Banku.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, może być zróżnicowane z uwzględnieniem pełnionej w Radzie Nadzorczej funkcji czy uczestnictwem w komitetach (w tym również delegowania do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych), a także powinno być skorelowane z:
  - a) zaangażowaniem w prace Rady Nadzorczej,
  - b) poziomem wynagrodzeń otrzymywanych przez członków organów nadzorujących instytucji o podobnym zakresie i skali działania.
5. W przypadku delegowania przez Radę Nadzorczą jej Członka do stałego indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych, Rada Nadzorcza, działając w ramach uprzednio udzielonego upoważnienia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z art. 390 § 3 KSH, przyznaje takiemu Członkowi Rady Nadzorczej na czas delegowania dodatkowe wynagrodzenie. Jego miesięczna wysokość nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia podstawowego z tytułu zasiadania w Radzie Nadzorczej.
6. Łączne wynagrodzenie należne danemu członkowi Rady Nadzorczej z tytułu udziału w posiedzeniach komitetów Rady w danym roku nie może przekroczyć 100% jego wynagrodzenia podstawowego z tytułu zasiadania w Radzie Nadzorczej Banku.
7. Każdy z członków Rady Nadzorczej może złożyć oświadczenie dotyczące niepobierania całości lub części wynagrodzenia. Oświadczenie w tym zakresie składane jest Przewodniczącemu Rady Nadzorczej.
8. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalana jest uchwałą, podejmowaną przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku, przy uwzględnieniu zasad określonych Polityką oraz Polityką RT.

### **IV. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU BANKU**

1. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
2. Opis składników wynagrodzenia oraz zasady dotyczące przyznawania wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu są określone w Polityce RT. Wynagrodzenie zmienne ma co do zasady przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej Banku, stabilnego zarządzania poprzez długookresowe zaangażowanie Członków Zarządu oraz budowanie wartości Banku w perspektywie długoterminowej. Przyznanie wynagrodzenia zmiennego jest uzależnione od dokonania pozytywnej oceny, zgodnie z zasadami określonymi w części I ust. 6 powyżej.
3. Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu zajmującego wyodrębnione stanowisko Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku i powoływanego za zgodą Komisji Nadzoru Finansowego, powinno odzwierciedlać wyniki 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.

4. Członek Zarządu, poza wynagrodzeniem, o którym mowa w ust. 1, może otrzymywać pozapłacowe składniki wynagrodzeń, przyznawane na podstawie umów, o których mowa w części V. ust. 2.b) poniżej i szczegółowych regulacji wewnętrznych.
  - 4.1. W szczególności Członkom Zarządu może zostać przyznane świadczenie polegające na pokryciu kosztów relokacji w celu ułatwienia pełnienia funkcji.
5. Członek Zarządu zatrudniony na podstawie umowy o pracę może otrzymać jednorazową odprawę emerytalną wypłacaną w związku z odejściem na emeryturę, w kwocie wyższej niż poziom określony przepisami ustawy Kodeks Pracy na zasadach określonych w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Centrali Banku Millennium S.A.

## **V. STOSUNEK PRAWNY BĘDĄCY PODSTAWĄ WYPŁATY WYNAGRODZEŃ DLA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ**

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, powołującej ich na 3 - letni okres wspólnej kadencji, a swoją funkcję pełnią na podstawie wskazanego aktu powołania. Wraz z wygaśnięciem mandatu Członka Rady Nadzorczej w przypadku określonym w przepisach Kodeksu spółek handlowych stosunek prawny łączący Członka Rady z Bankiem z tytułu członkostwa w Radzie wygasa.
2. W odniesieniu do Członków Zarządu Banku zachowane są następujące zasady:
  - a) Członkowie Zarządu są powoływani przez Radę Nadzorczą na 3 - letni okres wspólnej kadencji,
  - b) z Członkiem Zarządu podpisywana jest umowa o pracę lub inna umowa, regulująca zakres obowiązków w związku z pełnieniem funkcji Członka Zarządu,
  - c) okresy i warunki wypowiedzenia umów, o których mowa w pkt b) powyżej mogą być każdorazowo określone indywidualnie w tych umowach stosownie do uzgodnień stron,
  - d) z Członkami Zarządu może być zawarta umowa o zakazie konkurencji, przewidująca odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy, o której mowa w lit. b).
  - e) umowy, o których mowa w lit. b) powyżej mogą przewidywać odprawy z tytułu ich rozwiązania.

## **VI. ZASADY ZARZĄDZANIA POLITYKĄ**

1. Za opracowanie projektu Polityki i jej okresowy przegląd odpowiada Zarząd Banku.
2. Projekt Polityki jest konsultowany przez Komitet Personalny Rady Nadzorczej przed przedłożeniem do akceptacji przez Radę Nadzorczą.
3. Rada Nadzorcza akceptuje projekt Polityki do przedłożenia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy.
4. Polityka oraz jej zmiany są uchwalane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy z zastrzeżeniem ust. 5 poniżej.
5. Rada Nadzorcza jest uprawniona do dokonywania zmian w Polityce w zakresie części V.2, z zachowaniem zasad określonych w części I i II niniejszej Polityki.
6. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Banku lub do zagwarantowania jego rentowności, Rada Nadzorcza Banku może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w całości bądź w części.
7. Szczegółowymi przesłankami odstąpienia od Polityki są:
  - a) nieadekwatność wynagrodzeń do sytuacji finansowej Banku w danym roku obrotowym
  - b) negatywny wpływ zastosowania Polityki na realizację strategii biznesowej Banku

- c) negatywny wpływ zastosowania Polityki na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań Banku
8. Odstąpienie od realizacji Polityki w całości lub jej części określa w uchwale Rada Nadzorcza, samodzielnie lub na umotywowany wniosek Zarządu. W uchwale, o której mowa w zdaniu poprzedzającym Rada Nadzorcza wskazuje:
    - a) powód odstąpienia od stosowania Polityki,
    - b) okres, na jaki następuje odstąpienie od stosowania Polityki, oraz
    - c) zakres odstąpienia od stosowania Polityki.
  9. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach, które jest opiniowane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
  10. Zarząd realizuje obowiązki informacyjne związane z Polityką.

## **VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Zasady określone w Polityce znajdują odzwierciedlenie w regulacjach wewnętrznych i stosownych umowach.
2. Integralną część Polityki stanowi Polityka RT.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia, chyba że uchwała przyjmująca wskazuje inny termin.
4. Coroczne sprawozdanie z realizacji Polityki jest oceniane przez biegłego rewidenta.

## **VIII. INFORMACJA O ZMIANACH**

W niniejszej Polityce - w porównaniu do Polityki dotyczącej wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyjętej uchwałą nr 27 Walnego Zgromadzenia dnia 24 marca 2021 r., wprowadzono poniższe zmiany:

- a) Doprecyzowanie zasad przyznawania odprawy emerytalnej w Rozdziale IV pkt 5
- b) Definicja momentu wygaśnięcia stosunku prawnego łączącego Bank z Członkiem Zarządu oraz Rady Nadzorczej w Rozdziale V pkt 1 i 2
- c) Skorygowanie zapisu określającego wzajemną relację pomiędzy niniejszą Polityką a Polityką RT w Rozdziale 1 pkt 10
- d) Zmiany porządkowe polegające na dodaniu odniesień do obowiązujących regulacji prawnych w Rozdziale 1 pkt 1, w Rozdziale II pkt 6, w Rozdziale III pkt 5