



Sprawozdanie o wynagrodzeniach  
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
Banku Millennium SA

za rok 2021

## Spis treści

Wstęp .....	2
Przegląd wyników finansowych Banku i Grupy .....	2
Polityka Wynagrodzeń .....	3
Wynagrodzenia Członków Zarządu .....	4
Wynagrodzenie w formie instrumentu finansowego .....	9
Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej .....	10
Informacje o zmianach w Polityce Wynagrodzeń i wynikach Banku .....	12

## 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 rok obrotowy 2021 i zawiera przegląd wynagrodzeń przyznanych zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi oraz procedurami ładu korporacyjnego, w szczególności „Polityką wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium SA.” (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”), której integralną częścią jest „Polityka Wynagrodzeń Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka w Grupie Banku Millennium SA” (dalej: „Polityka Wynagrodzeń RT”).

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 i dodatkowych wskaźników jakościowych, 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 Skonsolidowanym Finansowym Raporcie Rocznym Grupy Kapitałowej Banku Millennium S.A. („Grupa BM”) za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2021 r., skonsolidowana strata netto Grupy BM w wyniosła 1 332 mln zł. Podobnie jak w roku 2020, koszty związane z portfelem walutowych kredytów hipotecznych udzielonych przez Bank Millennium S.A. (m.in. rezerwy na ryzyko prawne, koszty zamiany na kredyty hipoteczne w złotych, przedpłat, wcześniejszych całkowitych spłat uzgodnionych na negocjowanych warunkach z kredytobiorcami z walutowymi kredytami hipotecznymi czyli „dobrowolne konwersje” oraz koszty prawne) były głównym obciążeniem dla wyników i główną przyczyną straty netto poniesionej

w 2021 r. Gdyby nie powyższe obciążenia, Grupa zanotowałaby w roku 2021 zysk netto w wysokości 1 098 mln zł w porównaniu do skorygowanego zysku netto za 2020 rok w wysokości 695 mln zł. Wynik netto roku 2021 skorygowany o jednorazowe zdarzenia (wyżej wskazane koszty związane z portfelem kredytów hipotecznych w walutach obcych, dodatnią aktualizację wyceny akcji Visa oraz rezerwa na sądową sprawę dotyczącą ekspozycji z sektora przedsiębiorstw) wyniósł 1 123 mln zł, +46% r/r. Skorygowany zwrot z kapitału (ang. ROE) wyniósł 13,8% w porównaniu z 8,4% w roku 2020.

W przeciwieństwie do roku 2020, rok 2021 przyniósł stopniową poprawę warunków ekonomicznych oraz wyników operacyjnych Grupy BM, w rezultacie czego w wielu kategoriach, wyniki roku 2021 były powyżej tych z poprzedniego roku. Przychody wzrosły 3% r/r, podczas gdy koszty operacyjne (z wył. składek na rzecz Bankowego Funduszu Gwarancyjnego oraz kosztów prawnych) spadły o 7% r/r). Przychody podstawowe (ang. core income) były wyjątkowo mocne w tym okresie rosnąc w roku 2021 o 6% r/r. Dochód odsetkowy netto, główny czynnik wzrostu, wzrósł w 2021 r. o 5% r/r. Ta wysoka wartość była efektem połączenia wpływu wyższych stóp procentowych) oraz solidnego 7% wzrostu portfela kredytowego (+15% r/r bez portfela kredytów walutowych). Rekordowo wysokie uruchomienia złotych kredytów hipotecznych (9,8 mld zł, +46% r/r) oraz istotne przyspieszenie w sprzedaży leasingu (3,9 mld zł, +57% r/r) były głównym powodem wzrostu. W całym roku 2021, udział Banku w sprzedaży kredytów hipotecznych osiągnął poziom 12,5% (w roku 2020: 12,2%) dając nam trzecie miejsce na rynku (2020: miejsce czwarte).

## **Wyzwania stojące przed organami zarządzającymi wynikające z przyjętej strategii na 2022-2024:**

Bank aspiruje do podwojenia powtarzalnego (tj. z wyłączeniem kosztów związanych z walutowymi kredytami hipotecznymi, w tym kosztów ryzyka prawnego) zysku netto do 2 mld zł osiągając powtarzalny zwrot z kapitału (ang. RoE) około 14%. Cel ten zamierza realizować opierając się na trzech głównych zasadach:

Znaczący wzrost przychodów we wszystkich segmentach, jednak w segmencie korporacyjnym z priorytetem dla produktów, dla których wskaźnik aktywów ważonych ryzykiem (RWA) jest niższy,

- 1) Dalszej poprawie efektywności bardzo już kosztowo efektywnej i skalowalnej platformy operacyjnej, która będzie dalej doskonalona, aby osiągnąć wskaźnik K/D (koszty/dochody) na poziomie poniżej 37% w roku 2024,
- 2) Utrzymaniu udziału kredytów nieregularnych (ang. NPL ratio) poniżej 4,7%.

Bank będzie też pozostawał zaangażowany na rzecz środowiska naturalnego i społeczeństwa. Planowane jest obniżenie emisji CO<sub>2</sub>e o 50% (2020/22), a neutralność klimatyczną (zakres 1 i 2) Bank osiągnie do roku 2027. Bank dąży do osiągnięcia pełnej neutralności klimatycznej (w tym w zakresie 3) do roku 2050 i będzie aktywnie angażować się we wspieranie klientów w prowadzonej przez nich dekarbonizacji.

## **Polityka Wynagrodzeń**

Zgodnie z wymogami m.in. Ustawy o Ofercie Publicznej Bank stosuje w stosunku do Członków Zarządu Politykę Wynagrodzeń, zgodnie z którą przyznaje 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 2021 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. Wynagrodzenie przysługuje z racji powołania. Przyznane wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji jest wypłacane na podstawie „Polityki wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium SA”, natomiast kwoty wynikają z uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie wynagradzania członków Rady Nadzorczej z dnia 21 maja 2015 r. ustalającej wysokość składników tego wynagrodzenia. Zasady dotyczące wynagradzania Członków Rady Nadzorczej zostały przedstawione w sekcji „Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej”.

## Wynagrodzenia Członków Zarządu

### 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.

### Świadczenia

Bank zapewnia Członkom Zarządu dodatkowe świadczenia. Jest to świadczenie w postaci pakietu usług prywatnej opieki medycznej oferowanej przez Bank Członkom Zarządu. Członkowie Zarządu są także 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. Członkom Zarządu, pochodzącym spoza Polski, 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 czesne za naukę.

## 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 uzasadnionych przypadkach, za zgodą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Banku, stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego w skali roku może zostać podwyższony, nie więcej jednak niż do 200%.

W 2021 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:

- 1) wyniki osiągnięte 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
- 2) poziom współczynnika wypłacalności zarówno na poziomie indywidualnym, jak i skonsolidowanym
- 3) poziomy wskaźników ryzyka obrazujących płynność Banku.

Pula Premiowa dla Członków Zarządu nie powinna przekroczyć określonego procentu skonsolidowanego zysku netto dla Grupy Banku oraz 100% łącznego Stałego Wynagrodzenia Członków Zarządu. Ostateczną decyzję o puli premiowej dla Członków Zarządu podejmuje Komitet Personalny Rady Nadzorczej. W uzasadnionych przypadkach, za zgodą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Banku, stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego w skali roku może zostać podwyższony, nie więcej jednak niż do 200%.

Premia jest przyznawana na podstawie oceny kryteriów finansowych i niefinansowych. Model kryteriów ilościowych przedstawia tabela na kolejnej stronie. 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.

Komitet Personalny Rady Nadzorczej ocenił wyniki finansowe i niefinansowe osiągnięte przez poszczególnych Członków Zarządu Banku Millennium, uwzględniając:

- 1) realizację planowanych budżetów,
- 2) wyniki osiągnięte wobec sytuacji panującej na rynku bankowym w Polsce, a mianowicie obniżki stóp procentowych,
- 3) zakończenie przejęcia, fuzji prawnej i operacyjnej z Euro Bankiem,
- 4) zarządzanie kryzysem w czasie pandemii COVID-19.

W pierwszej połowie 2020 r. Bank Millennium zakończył wszystkie procesy przejęcia, połączenia i integracji Euro Banku. Miała miejsce końcowa reorganizacja oraz korekty struktury, w szczególności w zakresie liczby etatów.

W roku 2020 skonsolidowany zysk netto Grupy wyniósł 23 mln zł i był znacząco poniżej poziomu w tym samym okresie ubiegłego roku. Bezpośredni i pośredni wpływ pandemii COVID-19 (w tym niższa działalność gospodarcza w części roku, wpływ bezprecedensowej obniżki bazowej stopy procentowej o 140 pb. w I-II kw. 2020 r.) oraz znaczące, nadzwyczajne, negatywne pozycje rachunku wyników były największym obciążeniem wyników finansowych Banku.

Znaczący wpływ na wyniki miały rezerwy, związane na ryzyko prawne, związane z portfelem kredytów walutowych. Na koniec 2020 r., rezerwy na tę kategorię ryzyka wyniosły 924 mln zł. Po dokonaniu korekty o koszty tej rezerwy, Grupa wykazałaby zysk netto w wys. 637 mln zł za cały rok 2020. Zysk netto za cały rok, skorygowany o pozycje specjalne, wyniósł 709 mln zł.

Komitet Personalny Rady Nadzorczej uznał, że Zarząd we właściwy sposób prowadził Bank w okresie pandemii COVID-19, chroniąc zdrowie pracowników i klientów, zapewniając ciągłość działalności biznesowej oraz wdrażając właściwe zarządzanie ryzykiem.

Bank wykazał się także odpornością i zdolnością do podejmowania środków, ograniczających wpływ obniżki stóp procentowych, wdrażając korekty modelu biznesowego, cen produktów oraz niezbędne zmiany struktury kosztów dla większej efektywności. Uznano trudność realizacji tych działań, w szczególności ze względu na ich zbiegnięcie się w czasie z zamykaniem połączenia z Euro Bankiem.

Choć poziom zarządzania uznano za bardzo wysoki, Komitet zdecydował się nie przyznawać Zarządowi żadnego wynagrodzenia zmiennego za rok 2020, ze względu na wynik netto Banku.

#### Wagi i kryteria ilościowe oceny Członków Zarządu

<i>Opis kryterium</i>	<i>Waga kryterium</i>	<i>Rezultaty oceny w 2021 (na bazie 2020)</i>
WDB - plan	10,0%	90,2%
Koszty/Zysk - plan	7,5%	100,7%
Zysk netto -plan	20,0%	70,8%
ROE - plan	7,5%	73,9%
ROE vs grupa porównawcza	10,0%	108%
Koszty/Zysk vs grupa porównawcza	10,0%	102,2%
TSR* vs Rynek	15,0%	79,4%
Wzrost zysku netto	20,0%	3,5%

\* Całkowita stopa zwrotu dla akcjonariuszy

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

<i>Rok</i>	<i>Wyniki oceny kryteriów ilościowych</i>	<i>Wyniki oceny jakościowej</i>
<b>rezultaty za 2020</b>	69,9%	pozytywne

Mimo że wyniki operacyjne zostały uznane za bardzo pozytywne, Komitet Personalny postanowił nie przyznawać Zarządowi wynagrodzenia zmiennego za rok 2020, biorąc pod uwagę zasady obowiązujące w dniu podjęcia decyzji. Komitet zauważył jednak, że ocena jakościowa uprawniałaby do przyznania wynagrodzenia zmiennego, co powinno być brane pod uwagę w przyszłości.

W 2021 roku Rada Nadzorcza wprowadziła zmiany w Polityce Wynagradzania RT obowiązującej Członków Zarządu Banku w zakresie przyznawania wynagrodzenia zmiennego: Rada Nadzorcza w szczególnych okolicznościach i na podstawie rekomendacji Komitetu Personalnego Rady Nadzorczej jest uprawniona do przyznania wynagrodzenia zmiennego z pominięciem limitu 2% skonsolidowanego zysku netto Grupy Banku Millennium jako odniesienia dla puli premiowej Zarządu.

Co do zasady premia roczna przyznana Członkom Zarządu jest wypłacana w częściach:

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

W 2021 roku część wynagrodzenia zmiennego odnoszącego się do wyników poprzednich lat została wypłacona w akcjach własnych Banku notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie (nabycie praw do części premii za rok 2019 - 8,3% przyznanej kwoty) oraz w akcjach fantomowych (transze odroczone w instrumencie finansowym za 2017 - 8,4%, 2018 - 8,3% przyznanych kwot).

<i>Instrument finansowy:</i>		
	<b>Część nieodroczone:</b>	<b>Części odroczone za poprzednie lata:</b>
<b>2021</b>	Nie wypłacono (2020)	akcje fantomowe (2017, 2018); akcje własne 2019

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 odroczonej za lata 2017, 2018 i 2019, do której Członkowie Zarządu nabyli uprawnienia w roku 2021, 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 następuje 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 nie miał zastosowania ze względu na nieprzyznanie premii za rok 2020.

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 roku 2021 Bank dokonał przeglądu kryteriów związanych z klauzulą „malus”, pozwalających Bankowi na podjęcie ewentualnej decyzji o niewypłaceniu 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 roku 2021.

Biorąc pod uwagę zasady dotyczące wypłaty Premii, Bank postanowił zaprezentować w poniższych tabelach kwoty wynagrodzeń, do których nabyto uprawnienia w danym roku.

#### Wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie zasadnicze i świadczenia) Członków Zarządu w 2021 ( w tys. zł)

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie zasadnicze</i>	<i>Opieka medyczna</i>	<i>PPK</i>	<i>Dodatkowe świadczenia*</i>
Joao Bras Jorge	2 280,00	25,07	60,81	1 079,76
Fernando Bicho	1 620,00	25,04		22,96
Wojciech Haase	1 320,00	13,31		
Andrzej Gliński	1 320,00	25,07		
Wojciech Rybak	1 320,00	3,83		
Antonio Pinto Junior	1 320,00	3,83	30,39	537,17
Jarosław Hermann	1 320,00	3,83		

\* *dodatkowe świadczenia związane są głównie z kosztami pobytu zagranicznych Członków Zarządu*



Wynagrodzenie zmienne przekazane w 2021 obecnym Członkom Zarządu i osobom pełniącym funkcję w poprzednich latach

<i>Wyplacone nagrody za lata: 2017, 2018 i 2019 (w tys. zł)</i>			
<i>Imię i nazwisko</i>	<i>w gotówce</i>	<i>w akcjach Banku Millennium*</i>	<i>w akcjach fantomowych</i>
Joao Bras Jorge	425,34	101,59	259,00
Fernando Bicho	337,77	80,68	205,67
Wojciech Haase	275,22	65,74	167,58
Andrzej Gliński	275,22	65,74	167,58
Wojciech Rybak	275,22	65,74	167,58
Antonio Pinto Junior	131,47	65,74	52,59
Jarosław Hermann	106,82	65,74	32,87
Maria Campos	143,75	-	115,00

\*Część odroczonej premii w akcjach Banku Millennium podlega zatrzymaniu na okres 12 miesięcy liczonemu od daty nabycia uprawnień tj. od 14.06.2021. Kwoty są podane według wartości przyznanej.

Łącznie: wynagrodzenie stałe i zmienne Członków Zarządu w 2021 ( w tys. zł)

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie stałe</i>	<i>Wynagrodzenie zmienne przekazane w 2021*</i>	<i>Całkowite wynagrodzenie roczne</i>	<i>% zmienne / stałe</i>	<i>% zasadnicze / stałe</i>
Joao Bras Jorge	3 445,64	785,93	4 231,57	23%	66%
Fernando Bicho	1 668,00	624,12	2 292,12	37%	97%
Wojciech Haase	1 333,31	508,54	1 841,85	38%	99%
Andrzej Gliński	1 345,07	508,54	1 853,61	38%	98%
Wojciech Rybak	1 323,83	508,54	1 832,37	38%	100%
Antonio Pinto Junior	1 891,39	249,80	2 141,19	13%	70%
Jarosław Hermann	1 323,83	205,43	1 529,26	16%	100%

\* kwota wynagrodzenia zmiennego przekazanego w 2021 roku obejmuje odroczoną część premii za 2019 w gotówce i akcjach własnych według wartości przyznanej oraz za 2017, 2018 w gotówce i akcjach fantomowych

## Wynagrodzenie w formie instrumentu finansowego

Szczegóły dotyczące instrumentów finansowych przekazanych w raportowanym roku przedstawia poniższa tabela. Akcje własne Banku przyznane w 2021 r. 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 odnoszących się do części odroczonej z poprzednich programów premiowych i przekazanych Członkom Zarządu w 2021r.

<i>Rodzaj instrumentu finansowego</i>	<i>Łącznie liczba przekazanych jednostek instrumentu finansowego</i>	<i>Cena konwersji</i>	<i>Cena przekazania</i>	<i>Zmiana ceny instrumentu finansowego*</i>
Akcje fantomowe za 2018	77 818	9,11	7,288	-20,00%
Akcje fantomowe za 2017	91 480	8,209	6,567	-20,00%

\* 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 14 czerwca 2021 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 2021 (odroczonej część premii za 2019)

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Liczba akcji, do których Członkowie Zarządu nabyli uprawnienia</i>	<i>Cena konwersji akcji (w zł)</i>
Joao Bras Jorge	31 879	3,1868
Fernando Bicho	25 316	3,1868
Wojciech Haase	20 628	3,1868
Andrzej Gliński	20 628	3,1868
Wojciech Rybak	20 628	3,1868
Antonio Pinto Junior	20 628	3,1868
Jarosław Hermann	20 628	3,1868

W 2021 r. 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.

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

#### Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2021 ( w tys. zł)

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej</i>	<i>Wynagrodzenie za uczestnictwo w Komitetach</i>	<i>Inne świadczenia</i>	<i>Łącznie</i>
<i>Bogusław Kott</i>	240,00	75,00	21,58	336,58
<i>Nuno Manuel Da Silva Amado</i>	120,00	30,00	0,00	150,00
<i>Dariusz Rosati</i>	120,00	45,00	0,00	165,00
<i>Miguel De Campos Pereira De Bragança</i>	120,00	90,00	0,00	210,00
<i>Anna Jakubowski</i>	120,00	60,00	0,00	180,00
<i>Grzegorz Jędrys</i>	120,00	80,00	0,00	200,00
<i>Alojzy Nowak</i>	120,00	45,00	0,00	165,00
<i>José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha</i>	120,00	40,00	0,00	160,00
<i>Miguel Maya Dias Pinheiro</i>	120,00	5,00	0,00	125,00
<i>Lingjiang Xu</i>	120,00	20,00	0,00	140,00
<i>Olga Grygier-Siddons*</i>	100,00	20,00	0,00	120,00
<i>Beata Stelmach*</i>	100,00	15,00	0,00	115,00
<i>Andrzej Koźmiński**</i>	30,00	30,00	0,00	60,00
<i>Agnieszka Hryniewicz-Bieniek**</i>	30,00	10,00	0,75	40,75

\*Członek Rady Nadzorczej od 24.03.2021

\*\* Członek Rady Nadzorczej do 24.03.2021

#### Wynagrodzenia od innych podmiotów Grupy Banku Millennium SA (w tys. zł)

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wynagrodzenie w 2021</i>	<i>Inne świadczenia</i>	<i>Łącznie</i>
<i>Grzegorz Jędrys</i>	105,59	-	105,59

W 2021 roku Grzegorz Jędrys otrzymał wynagrodzenie za członkostwo w Radzie Nadzorczej utworzonego Millennium Banku Hipotecznego.

## **Odstępstwa od zasad określonych w Polityce Wynagrodzeń obowiązującej Członków Zarządu oraz informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu przez Bank zmiennych składników wynagrodzenia.**

Nie było odstępstw od zasad Polityki. Zarząd Banku Millennium jest zatrudniony na podstawie umów o pracę. W świetle Kodeksu Pracy oraz dominującej linii orzecznictwa, co do zasady, pracodawca nie ma możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagradzania.

## **Informacje o zmianach w Polityce Wynagrodzeń i wynikach Banku**

W 2021 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.

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

Zgodnie z rekomendacją Z Komisji Nadzoru Finansowego Bank ustalił wysokość wskaźnika średniego wynagrodzenia brutto członka zarządu do średniego wynagrodzenia pracownika brutto na 40. Wskaźnik został umieszczony w „Polityce wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium”.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy z dnia 24 marca 2021 r. uchwałą wyraziło pozytywną opinię na temat poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium SA za rok 2019 i 2020.

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 2021 i pięć lat poprzedzających. W tabeli uwzględniono roczne wynagrodzenia osób pełniących funkcję Członka Zarządu w roku 2021. 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 rok poprzedni	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)
<b>Wynagrodzenie łączne</b>						
Joao Bras Jorge	7,61%	5,66%	-3,26%	-5,79%	-12,47%	4 231,57
Fernando Bicho	8,08%	7,19%	-4,02%	-8,91%	-19,14%	2 292,12
Wojciech Haase	9,92%	6,74%	-4,42%	-8,60%	-19,41%	1 841,85
Andrzej Gliński	13,84%	8,60%	-2,63%	-5,80%	-18,72%	1 853,61
Wojciech Rybak	9,70%	25,86%	3,36%	-0,77%	-16,72%	1 832,37
Antonio Pinto Junior	n.a.	n.a.	5,66%	8,28%	-17,06%	2 141,19
Jarostaw Hermann	n.a.	n.a.	16,60%*	16,00%	-14,78%	1 529,26
<b>Wyniki Banku</b>						
Wynik na działalności bankowej	4,02%	6,07%	27,27%	3,06%	-0,55%	3 558 147
Zysk operacyjny (przed rezerwami)	0,66%	6,63%	19,58%	4,56%	4,98%	1 915 846
Łącznie aktywa	3,41%	13,10%	21,87%	-0,75%	6,77%	103 913 908
<b>Wynagrodzenie pozostałych pracowników</b>						
Przeciętne łączne roczne wynagrodzenie	4,04%	1,78%	9,08%	2,84%	1,05%	89 293

\* 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.

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 2021 r.

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 2016-21.

Sprawozdanie jest sporządzane za rok obrotowy Banku Millennium S.A. zakończony dnia 31 grudnia 2021 r.

<b>Skróty</b>	
Y-5	2016
Y-4	2017
Y-3	2018

Y-2	2019
Y-1	2020
Y	2021
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 16/2022 z dnia 21 lutego 2022 roku celem przedstawienia podczas posiedzenia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy umożliwiającego podjęcie uchwały opiniującej o charakterze doradczym.

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 i 8. Podmiotem uprawnionym do oceny sprawozdania o wynagrodzeniach jest firma Deloitte Audyt Sp. z o.o. sp.k.

