

**OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE PLANU PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI I RÓWNOŚCI
WYNAGRODZEŃ W ORGANACH ZARZĄDZAJĄCYCH BANKU MILLENNIUM S.A.**

WPROWADZENIE

Grupa BM posiada Politykę doboru i oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej oraz Politykę doboru i oceny odpowiedniości Członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje. Ich praktyczna realizacja zapewnia wdrożenie różnorodności Banku pod względem jego wiedzy fachowej, rozumianej jako wiedza, umiejętności i doświadczenie oraz osobistych kompetencji członków organów indywidualnie i kolektywnie.

OCENA RÓŻNORODNOŚCI RADY NADZORCZEJ

W dniu 24 marca 2021 r. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy powołało Radę Nadzorczą na okres trzech lat. W skład rady wchodzi 12 członków, w tym 3 kobiety. Dwie kobiety zostały wybrane na dwóch nowych członków Rady. W ten sposób udział kobiet w Radzie Nadzorczej wzrósł o 1. Należy również podkreślić, że w składzie Rady Nadzorczej reprezentowane są trzy narodowości. Istnieje także szeroka różnorodność środowisk, karier zawodowych i doświadczeń.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy dokonało pozytywnej oceny odpowiedniości Rady Nadzorczej, potwierdzając bardzo szeroką i korzystną różnorodność kompetencji kandydatów pod względem kryteriów, takich jak:

- a) kompetencje, rozumiane jako wiedza, umiejętności i doświadczenie, w zakresie:
- i. Zarządzanie bankiem (w tym znajomość rynku finansowego, wymogi prawne i ramy regulacyjne, planowanie strategiczne, znajomość systemu zarządzania ryzykiem - w tym zarządzanie ryzykiem, rachunkowość i audyt finansowy, nadzór i audyt wewnętrzny, interpretacja informacji finansowych)
 - ii. Zarządzanie ryzykiem (w tym ryzyko modelu biznesowego, ryzyko kredytowe, ryzyko rynkowe, ryzyko organizacyjne, ryzyko płynności i finansowania, ryzyko kapitałowe, ryzyko zarządzania, ryzyko systemowe)
 - iii. Zarządzanie liniami biznesowymi Banku,
- b) Kompetencje osobiste, w tym niezależność osądu.

OCENA RÓŻNORODNOŚCI ZARZĄDU

W dniu 24 marca 2021 r. Rada Nadzorcza powołała Zarząd na trzyletnią kadencję. Zarząd składa się z 7 mężczyzn. Zarząd łączy w sobie grono polskich i międzynarodowych menedżerów z różnorodnym doświadczeniem zawodowym, różnym środowiskiem i stażem w organizacji. Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła odpowiedniość Zarządu Banku, potwierdzając bardzo szeroką i korzystną różnorodność kompetencji kandydatów indywidualnie i całego organu kolektywnie pod względem następujących kryteriów:

a) kompetencje, rozumiane jako wiedza, umiejętności i doświadczenie, w zakresie:

- i. Zarządzanie bankiem (w tym znajomość rynku finansowego, wymogi prawne i ramy regulacyjne, planowanie strategiczne, znajomość systemu zarządzania ryzykiem - w tym zarządzanie ryzykiem, rachunkowość i audyt finansowy, nadzór i audyt wewnętrzny, interpretacja informacji finansowych)
- ii. Zarządzanie ryzykiem (w tym ryzyko modelu biznesowego, ryzyko kredytowe, ryzyko rynkowe, ryzyko organizacyjne, ryzyko płynności i finansowania, ryzyko kapitałowe, ryzyko zarządzania, ryzyko systemowe)
- iii. Zarządzanie liniami biznesowymi Banku,

b) Kompetencje osobiste, w tym niezależność osądu.

CELE WDRAŻANIA ZASAD RÓŻNORODNOŚCI I RÓWNOŚCI

Bank potwierdza zasadę, że kryterium płci nie powinno być stosowane do ustalania wynagrodzenia członków organów zarządzających oraz że wynagrodzenie kobiet i mężczyzn powinno być równe.

Pod względem różnorodności Bank będzie dążył do zapewnienia większego udziału kobiet w strukturze organów zarządzających zarówno Rady Nadzorczej, jak i Zarządu, dążąc do osiągnięcia minimum 30% poziomu niedostatecznie reprezentowanej płci.

Bank wprowadza zasadę, że dla każdego wakatu w Zarządzie i Radzie Nadzorczej, który się pojawi, zapewni co najmniej 30% kobiet wśród kandydatów na końcowej liście kandydatów. W przypadku braku wewnętrznej kandydatki do Zarządu Bank będzie poszukiwał kandydata zewnętrznego.