



07

Pracownicy

Zobowiązania wobec Pracowników zawarte w strategii Banku na lata 2015 – 2017 koncentrują się na prowadzeniu dialogu w celu poznania oczekiwań Pracowników i zapewnienia im stabilnych, satysfakcjonujących i umożliwiających samorealizację warunków pracy.





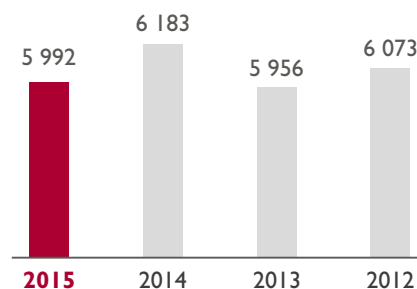
7.1. ZATRUDNIENIE I WARUNKI PRACY

7.1.1. Polityka kadrowa

Grupa Banku Millennium posiada politykę kadrową, określającą ogólne zasady związane z rekrutacją, oceną, rozwojem i retencją Pracowników. Zasady polityki zostały zdefiniowane w zatwierdzonym przez Zarząd dokumencie.

Określono w nim ogólny kierunek działań odnoszących się do zarządzania kadrami oraz zasady, jakimi kierować się będzie organizacja w kwestiach dotyczących Pracowników.

Liczba Pracowników Grupy Banku Millennium



W ramach realizacji polityki kadrowej, Bank monitoruje wszystkie elementy wpływające na poziom jej realizacji w szczególności: koszty personalne i zmiany w poziomie zatrudnienia, fluktuację kadr i jej przyczyny, zakres i jakość realizowanych szkoleń i programów rozwojowych oraz działania wspierające budowanie wizerunku pracodawcy.

**[G4-DMA LA1, G4-DMA LA2,
G4-DMA LA3]**



7.1.2. Zatrudnienie

W 2015 r. zatrudnienie w Grupie Banku Millennium spadło o około 3%. W większości przypadków Pracownicy zatrudniani są w oparciu o umowę o pracę (99%). Wskaźnik fluktuacji utrzymuje się na poziomie 3%. Kobiety stanowią większość pracowników (69%), a średnia wieku pracowników to 37 lat. **[G4-DMA EC6]**



99% Pracowników
zatrudnionych na umowę o pracę



**Liczba Pracowników
według regionu, wieku i płci [G4-I0]**

Województwo	Kobiety				Mężczyźni				Razem
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Kobiety razem	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Mężczyźni razem	
Dolnośląskie	47	131	5	183	29	43	2	74	257
Kujawsko-pomorskie	25	153	40	218	8	37	8	53	271
Lubelskie	7	53	6	66	2	15	2	19	85
Lubuskie	6	25	8	39	0	10	1	11	50
Łódzkie	13	72	3	88	5	47	1	53	141
Małopolskie	36	94	0	130	15	55	2	72	202
Mazowieckie	407	1 375	163	1 945	266	759	101	1 126	3 071
Opolskie	7	14	3	24	2	6	2	10	34
Podkarpackie	2	27	4	33	3	12	1	16	49
Podlaskie	17	46	11	74	5	14	2	21	95
Pomorskie	80	446	161	687	20	120	35	175	862
Śląskie	51	164	3	218	24	64	2	90	308
Świętokrzyskie	4	11	0	15	1	6	0	7	22
Warmińsko-mazurskie	20	91	40	151	8	16	4	28	179
Wielkopolskie	48	111	11	170	20	44	3	67	237
Zachodniopomorskie	27	68	4	99	8	19	3	30	129
Razem	797	2 881	462	4 140	416	1 267	169	1 852	5 992

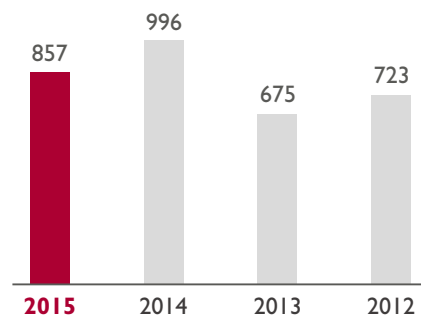


Pracownicy według typu zatrudnienia [G4-I0]

Rodzaj umowy	Kobiety	Mężczyźni	Razem 2015
Umowa zlecenie	1%	1%	1%
Umowa o pracę	68%	31%	99%
Razem	69%	31%	100%

Umowa o pracę	Kobiety	Mężczyźni	Razem 2015
Na czas nieokreślony	59%	25%	84%
Na czas określony	10%	5%	16%
Razem	69%	31%	100%

Pracownicy nowozatrudnieni [G4-LA1]



Pracownicy nowozatrudnieni	Kobiety	Mężczyźni	Razem 2015
Dolnośląskie	33	19	52
Kujawsko-pomorskie	17	5	22
Lubelskie	8	0	8
Lubuskie	8	0	8
Łódzkie	9	2	11
Małopolskie	32	15	47
Mazowieckie	265	220	485
Opolskie	7	3	10
Podkarpackie	3	2	5
Podlaskie	11	5	16
Pomorskie	45	24	69
Śląskie	33	10	43
Świętokrzyskie	0	1	1
Warmińsko-mazurskie	12	6	18
Wielkopolskie	26	13	39
Zachodniopomorskie	19	4	23
Razem	528	329	857



Bank Millennium



Interesariusze Banku



Bezpieczeństwo powierzonych środków



Klienci



Inwestorzy



Partnerzy biznesowi



Pracownicy



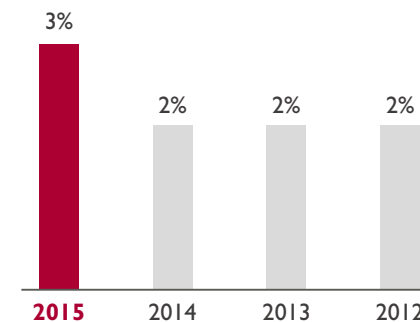
Społeczeństwo



Środowisko naturalne

Wskaźnik fluktuacji	Kobiety	Mężczyźni	Razem 2015
Dolnośląskie	3%	5%	4%
Kujawsko-pomorskie	2%	2%	2%
Lubelskie	2%	3%	2%
Lubuskie	4%	2%	3%
Łódzkie	2%	2%	2%
Małopolskie	4%	4%	4%
Mazowieckie	2%	3%	3%
Opolskie	5%	4%	5%
Podkarpackie	3%	3%	3%
Podlaskie	3%	3%	3%
Pomorskie	1%	2%	2%
Śląskie	3%	3%	3%
Świętokrzyskie	0%	6%	2%
Warmińsko-mazurskie	2%	4%	2%
Wielkopolskie	3%	4%	4%
Zachodniopomorskie	3%	3%	3%
Razem	2%	3%	3%

Wskaźnik fluktuacji [G4-LA1]



Pracownicy według stanowiska z podziałem na płeć	Kobiety	Mężczyźni	Razem 2015
Zarząd	17%	83%	0%
Wyższa kadra zarządzająca	27%	73%	1%
Kadra zarządzająca	61%	39%	14%
Pracownicy sprzedaży	75%	25%	56%
Pracownicy techniczni	60%	40%	21%
Pozostali Pracownicy	70%	30%	7%
Razem	69%	31%	100%



Pracownicy zatrudnieni lokalnie* [G4-EC6]	Kobiety	Mężczyźni	Razem 2015	Razem 2014	Razem 2013	Razem 2012
% Pracowników zatrudnionych lokalnie	99%	97%	99%	99%	99%	99%
% Członków Zarządu i wyższych kierowników zatrudnionych lokalnie	95%	89%	90%	89%	89%	89%

* z polskim obywatelstwem, pracujący w Polsce

Pracownicy według grup wiekowych [G4-LA12]	Kobiety	Mężczyźni	Razem 2015	Razem 2014	Razem 2013	Razem 2012
<30	15%	8%	23%	26%	27%	30%
[30-50]	47%	20%	67%	65%	64%	61%
>=50	7%	3%	10%	9%	9%	9%
Razem	69%	31%	100%	100%	100%	100%
Średni wiek Pracownika	37	36	37	36	36	35
Średnia długość pracy	8	7	8	7	7	6



Rekrutacje wewnętrzne	2015	2014	2013	2012
Liczba i % Pracowników zrekrutowanych wewnętrznie	98 (1,6%)	72 (1,2%)	121 (2%)	267 (4,4%)

7.1.3. Polityka rekrutacji

Przy doborze Pracowników nie stosuje się kryteriów dotyczących wieku, rasy, koloru skóry, płci, pochodzenia etnicznego i narodowego, orientacji seksualnej i stanu zdrowia.

Zasady te dotyczą także rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. **Kandydaci do pracy wybierani są na podstawie obiektywnych kryteriów** takich jak: wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kompetencje ogólne i specyficzne, znajomość języków obcych oraz ogólne dopasowanie do profilu.

Komunikowanie ofert pracy

Proces komunikowania ofert pracy jest przejrzysty – ogłoszenia o pracy publikowane są na stronie internetowej Banku oraz na portalach internetowych i są dostępne dla wszystkich osób zainteresowanych pracą w Banku. Większość procesów rekrutacyjnych powiązanych jest z rozwojem sieci sprzedaży.

Bank oferuje możliwość zatrudnienia także osobom z małym doświadczeniem zawodowym poprzez **zachęcanie do udziału w programach i stażach kierowanych do studentów i absolwentów wyższych uczelni**. W roku 2015 chęć podjęcia pracy w Banku zgłosiło ponad 50 tys. osób.

Rekrutacje wewnętrzne

Oferty rekrutacyjne dotyczące pracy w departamentach wsparcia w pierwszej kolejności kierowane są do dotychczasowych Pracowników Grupy Banku pragnących rozwijać się w innych obszarach.

Oferty te publikowane są na specjalnej stronie intranetowej pod nazwą *Wewnętrzna giełda pracy*.



98 Pracowników
z rekrutacji wewnętrznych



Pracownicy niepełnosprawni [G4-LA12]	2015	2014	2013	2012
Liczba i % Pracowników	39 (0,65%)	43 (0,70%)	37 (0,62%)	35 (0,58%)

7.1.4. Przeciwdziałanie dyskryminacji

Zgodnie z *Regulaminem Pracy w Banku Millennium* żadnemu Pracownikowi **nie wolno stosować mobbingu ani jakichkolwiek** pośrednich lub bezpośrednich **praktyk dyskryminujących** wobec innego Pracownika, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, przekonania polityczne, przynależność związkową oraz orientację seksualną. W 2015 roku 668 (80%) menedżerów zostało przeszkolonych z tematyki dyskryminacji i mobbingu.

[G4-DMA LA12, G4-DMA LA13]

0,65% 
niepełnosprawnych
Pracowników

Pracownik uważający, że jest ofiarą praktyk dyskryminujących lub stosowania mobbingu **może zawiadomić** o tym dowolną osobę pełniącą funkcje kierownicze. Dodatkowo, każdy Pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego zgłaszania wszelkich zaobserwowanych przypadków i zdarzeń, które mogą świadczyć o występowaniu mobbingu.

Zgłoszenie może zostać przekazane bezpośrednio lub pośredniemu przełożonemu, bądź z pominięciem drogi służbowej – dowolnemu Członkowi Zarządu Banku.

80% 
menedżerów przeszkolonych z tematyki
dyskryminacji i mobbingu

Zgłoszenie może zostać przekazane także w sposób anonimowy, w takim przypadku wskazane w nim zdarzenia i okoliczności powinny być przedstawione w sposób umożliwiający pracodawcy uzyskanie dowodów na ich potwierdzenie.

W firmie istnieje **rejestr roszczeń pracowniczych**, w którym odnotowywane są wszelkie zgłoszenia dotyczące spraw pracowniczych. Zgłoszenia te są raportowane do Komitetu Procesów i Ryzyka Operacyjnego. W 2015 roku zarejestrowano dwa zgłoszenia dotyczące dyskryminacji.



Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do kobiet* [G4-LA13]	2015	2014	2013	2012
Wyższa kadra zarządzająca	1,2	1,2	1,2	1,2
Kadra zarządzająca	1,2	1,2	1,2	1,2
Pracownicy sprzedaży	1,1	1,1	1,1	1,1
Pracownicy techniczni	1,4	1,4	1,3	1,3
Pozostali Pracownicy	1,3	1,8	1,7	1,3
Razem	1,5	1,4	1,4	1,4

* Średnia ważona z uwzględnieniem wielkości grupy i udziału kobiet w danej grupie. Różnica w poziomie wynagrodzeń wynika ze sposobu wyliczeń: w obrębie danej kategorii znajdują się stanowiska o różnym zakresie odpowiedzialności i wynagrodzenia.



Udogodnienia dla pracujących rodziców

W ramach projektu **Rodzice na TAK** prowadzone są działania, które mają promować utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym Pracowników,

popularyzować wiedzę dotyczącą praw rodziców i gwarantować ich powszechne respektowanie. Projekt Rodzice na TAK obejmuje szereg inicjatyw skierowanych do rodziców i dzieci:

- ✓ uruchomiono stronę intranetową, zawierającą informacje dotyczące praw i formalności związanych z rodzicielstwem oraz wskazówki wspomagające komunikację menedżerów z Pracownikami będącymi w ciąży;
- ✓ wprowadzono możliwość zgłaszania projektów kulturalnych i sportowych, promujących

rodzinne spędzanie czasu. 50% kosztów projektów jest dofinansowanych przez pracodawcę;

- ✓ w centrali Banku w Warszawie udostępniono 3 pokoje do karmienia dzieci;
- ✓ w intranecie publikowane są artykuły autorstwa specjalistów dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i rozwoju dzieci;
- ✓ organizowane są wydarzenia i konkursy skierowane do dzieci lub/i do rodziców.



Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim [G4-LA3]	Kobiety	Mężczyźni	Razem 2015	Razem 2014	Razem 2013	Razem 2012
Pracownicy upoważnieni do urlopu	645	4	649	619	478	509
Skorzystali z urlopu	325	3	328	349	319	377
Wrócili do pracy po zakończeniu urlopu	288	3	291	326	288	334
Byli zatrudnieni 12 miesięcy po powrocie z urlopu	256	2	258	313	264	290
Odsetek powrotów do pracy po urlopie	89%	100%	89%	93%	90%	89%
Odsetek zatrzymanych w Banku Pracowników, którzy powrócili z urlopu	89%	67%	89%	96%	92%	87%



89% Pracowników
wraca do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim



7.2. WARUNKI PRACY



7.2.1. Polityka wynagrodzeń

Bank Millennium określając swoją politykę wynagrodzeń uwzględnia w szczególności: najlepsze praktyki w zakresie tworzenia systemów wynagrodzeń, wymogi ładu korporacyjnego, jak również potrzebę utrzymania stosowności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego Grupy.

Dwa razy do roku odbywają się cykliczne przeglądy wynagrodzeń i stanowisk. **Poziomy wynagrodzeń są weryfikowane z uwzględnieniem okresowej oceny wyników pracy, umiejętności oraz są porównywane z informacjami płacowymi przedstawianymi w badaniach wynagrodzeń na rynku finansowym.**

Systemy premiowe i kryteria oceny okresowej są dostosowane do specyfiki pracy danego Pracownika. Oprócz kryteriów związanych z efektywnością i jakością, oceniający uwzględniają postawę Pracownika wobec ograniczania ryzyka, w szczególności w zakresie rzetelnego raportowania o zagrożeniach.

Istotną częścią tego podejścia jest odrębna ocena dla osób zajmujących stanowiska kierownicze, która zachęca do dbałości o długoterminowe dobro Banku oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko.

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń

Podstawą kontraktu pracowniczego jest wynagrodzenie zasadnicze, które średnio wynosi około 84% całego wynagrodzenia. Wysokość puli przeznaczonej każdorazowo na premie jest uzależniona od ogólnych wyników i całościowej kondycji Banku. Premie są wypłacane miesięcznie w sieci sprzedaży Banku i innych jednostkach centrali odpowiedzialnych za obsługę Klienta detalicznego lub kwartalnie dla Pracowników Centrali Banku.



Opieka medyczna	2015	2014	2013	2012
Liczba partnerów medycznych	1 099	1 300	800	714
Liczba miast z opieką medyczną	408	410	375	330
Pracownicy objęci prywatną opieką medyczną*	5 924 (99%)	6 126 (99%)	5 941 (99%)	6 018 (99%)

* ze świadczeń nie korzystają Pracownicy na urloпах wychowawczych i bezpłatnych oraz zatrudnieni na mniej niż ½ etatu.

7.2.2. Świadczenia socjalne [G4-LA2]

Pracownikom Grupy Banku Millennium oferowane są takie same świadczenia socjalne i rzeczowe bez względu na rodzaj umowy o pracę (na czas określony/nieokreślony) i wymiar czasu pracy (część etatu/pełen etat).

Wysokość i zakres świadczeń jest uzależniona od sytuacji życiowej i materialnej Pracownika. Prywatna opieka medyczna oferowana jest Pracownikom zatrudnionym w wymiarze minimum pół etatu, a jej zakres jest zróżnicowany w zależności od zajmowanego stanowiska.



Prywatna opieka medyczna

Od 2006 roku Grupa Banku Millennium zapewnia Pracownikom program **prywatnej opieki medycznej** realizowany we współpracy z Centrami Medycznymi ENEL-MED. Program ten umożliwia dostęp do konsultacji medycznych, szczegółowych badań diagnostycznych i programów profilaktycznych.

Dodatkowo w siedzibie Banku w Warszawie funkcjonuje gabinet medyczny ENEL-MED świadczący usługi z zakresu podstawowej opieki medycznej i ambulatoryjnej.



99% Pracowników
objętych prywatną opieką medyczną

W ramach umowy medycznej Bank wynegocjował również preferencyjne stawki pakietów medycznych dla współmałżonków, partnerów życiowych, dzieci do 26. roku życia i rodziców Pracowników Banku oraz dla **Pracowników przechodzących na emeryturę**.

Osoby te mogą korzystać z prywatnej opieki medycznej za dodatkową, korzystną opłatą miesięczną.



MilleKlub	2015	2014	2013	2012
Liczba i % Pracowników, którzy skorzystali z dofinansowania	1 535 (26%)	2 031 (33%)	2 746 (46%)	2 722 (44%)
Kwota dofinansowania (zł)	260 000	239 000	276 399	362 260



26% Pracowników skorzystało z dofinansowania w MilleKlubie



MilleKlub

Profilaktyka medyczna

Corocznie w okresie jesiennym, przy współdziałaniu partnerów medycznych, przeprowadzana jest ogólnopolska **akcja szczepień przeciwko grypie**.

Szczepienia są organizowane zarówno w Centrali Banku w Warszawie i Gdańsku, jak i bezpośrednio w placówkach medycznych w pozostałych miastach Polski.

Zajęcia sportowe i rekreacyjne

Pracownikom Grupy Banku Millennium oferowane są dwa rodzaje świadczeń sportowo-rekreacyjnych: **Karnet MultiSport**, który upoważnia Pracownika do nielimitowanego dostępu do obiektów sportowych w całej Polsce lub **bilety do kina**. Pracownik raz na pół roku dokonuje wyboru określonej formy zajęć zgodnie ze swoimi preferencjami.

MilleKlub propaguje wśród Pracowników różnego typu inicjatywy realizowane w formie projektów sportowych, turystycznych, kulturalnych czy artystycznych. Klub umożliwia rozwijanie swoich pasji z możliwością otrzymania 50% dofinansowania kosztów zrealizowanego projektu. Dodatkowo, w ramach **projektów Kids** można zgłaszać projekty kulturalne i sportowe, promujące rodzinne spędzanie czasu.



Przyznane świadczenia dla Pracowników	2015	2014	2013	2012
Zapomogi				
Kwota w zł	561 000	415 000	369 976	292 400
Liczba Pracowników	163	158	139	140
Pożyczki na cele mieszkaniowe				
Kwota w zł	1 547 795	1 348 712	1 413 831	1 805 606
Liczba Pracowników	117	117	125	148
Ubezpieczenia na życie				
Liczba i % Pracowników, którzy skorzystali z oferty	3 437 (57%)	3 239 (52%)	3 156 (53%)	3 044 (50%)

Zapomogi i pożyczki na cele mieszkaniowe

Bank w ramach pomocy socjalnej oferuje dwa rodzaje świadczeń:

Zapomogi – każdy Pracownik Grupy Banku, który w wyniku zdarzeń losowych znalazł się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej, rodzinnej czy życiowej, może ubiegać się o uzyskanie bezzwrotnego świadczenia pieniężnego.



2,1 mln zł
świadczeń dla Pracowników

Niskooprocentowane **pożyczki na cele mieszkaniowe** – udzielane na remont lub wykończenie lokalu mieszkalnego, budowę lub zakup mieszkania czy domu lub spłatę kredytu mieszkaniowego. Z powyższych świadczeń socjalnych mogą również korzystać Pracownicy, którzy bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy przeszli na emeryturę bądź rentę.

Ubezpieczenie na życie

Pracownicy mają możliwość przystąpienia do grupowego ubezpieczenia na życie na preferencyjnych warunkach. Ochrona ubezpieczeniowa obejmuje życie i zdrowie ubezpieczonego oraz jego bliskich.

Do wyboru jest sześć wariantów ubezpieczenia, dzięki czemu każdy może dostosować ofertę do swoich potrzeb.



7.2.3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpośrednią realizacją zadań BHP zajmuje się, na podstawie umowy z Bankiem, firma zewnętrzna SEKA. Główne działania firmy obejmują cykliczne audyty wszystkich placówek Banku (co najmniej jeden audyt raz na dwa lata), prowadzenie postępowań powypadkowych, przygotowywanie dokumentacji i zaleceń.

Firma dodatkowo wykonuje ocenę warunków bezpieczeństwa pożarowego w obiektach należących do Banku.

Powyższe działania są nadzorowane i koordynowane przez wewnętrzny dział BHP, do którego dodatkowo należą obowiązki



2 264 Pracowników przeszkolonych z BHP

opiniowania, uzgadniania rozwiązań prawnych i technicznych związanych z bezpieczeństwem Pracowników oraz obiektów. Wszystkie wypracowane materiały z raportów, zaleceń pokontrolnych lub dokumentacji wypadkowej są wykorzystywane przez właściwe jednostki organizacyjne Banku do pracy nad poprawą bezpieczeństwa. **[G4-DMA LA6]**

Bezpieczeństwo i higiena pracy [G4-LA6]	2015	2014	2013	2012
Wypadki w pracy	9	9	10	11
Wypadki śmiertelne w pracy	0	0	0	0
Wskaźnik dni straconych*	0,05%	0,06%	0,07%	0,06%
Wskaźnik nieobecności w pracy**	7,32%	6,53%	7,40%	7,80%
Szkolenia BHP*** – liczba i % uczestników	2 264 (38%)	2 448 (40%)	2 925 (49%)	2 537 (42%)
Audyty placówek sieci terenowej	218	210	234	208

* Wpływ wypadków i chorób zawodowych na absencję Pracownika. Wskaźnik obliczany jest poprzez porównanie całkowitej ilości dni straconych do całkowitej ilości godzin zaplanowanych do przepracowania.

** Wskaźnik mierzący rzeczywistą liczbę dni straconych nieobecnego Pracownika wyrażony jako % całkowitej ilości dni zaplanowanych do przepracowania przez Pracowników w tym samym czasie.

*** Szkolenia wstępne i okresowe (przeprowadzane raz na 5 lat).



7.3. OCENA I ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

7.3.1. System oceny pracowników

Wszyscy Pracownicy Banku, z wyłączeniem tych, którzy przebywają na długookresowych zwolnieniach i urlopach, podlegają okresowym ocenom pracy. **[G4-LA11]**

Ocena dokonywana jest według wcześniej komunikowanych, obiektywnych kryteriów. Przyjęte kryteria oceny nie mogą dyskryminować Pracownika ani być sprzeczne z wartościami Banku oraz charakterem i celem pracy ocenianego. Ocena powinna być przeprowadzona i komunikowana z poszanowaniem godności Pracownika oraz uwzględniać jego postawę wobec ograniczania ryzyka.

Okresowe oceny Pracowników mogą być podstawą do opracowywania opinii o pracowniku, promocji, przesunięć między jednostkami organizacyjnymi, zmiany zakresu zadań i odpowiedzialności, przygotowywania indywidualnych planów rozwoju zawodowego oraz szkoleń, decyzji o zmianie warunków zatrudnienia i kontynuacji zatrudnienia. Ocena jakości pracy stanowi również jeden z podstawowych elementów określania wysokości premii przyznawanej okresowo Pracownikom.

Ponadprzeciętna jakość obsługi Klienta jest nagradzana w systemie premiowania Pracowników oddziałów. Oceniając wyniki sprzedażowe, przełożeni w sieci sprzedaży weryfikują je w odniesieniu do raportów prezentujących okresowe badania jakości obsługi Klienta (Mystery Shopping). Ważnym kryterium oceny Pracowników Centrali jest natomiast jakość i etyka we współpracy z innymi Pracownikami i Klientami.



IMPAKT 2015

W Banku prowadzony jest również **Program Nagród Pracowniczych IMPAKT**, w którym Pracownicy nagradzają swoich Kolegów i Koleżanki z pracy. W 2015 roku 40 Pracowników zostało wyróżnionych za zaangażowanie, podnoszenie jakości, innowacyjne rozwiązania oraz podejmowanie wyzwań, które inspirują innych.



Awanse stanowiskowe*	2015			2014			2013			2012		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Wyższa kadra zarządzająca	1 (5%)	2 (4%)	3 (4%)	0	2 (4%)	2 (3%)	0	0	0	0	3 (5%)	3 (4%)
Kadra zarządzająca	59 (11%)	35 (10%)	94 (11%)	66 (12%)	37 (11%)	103 (12%)	75 (14%)	56 (17%)	131 (15%)	79 (15%)	57 (16%)	136 (15%)
Pracownicy sprzedaży	279 (11%)	140 (17%)	419 (12%)	327 (12%)	141 (15%)	468 (13%)	315 (13%)	115 (16%)	430 (13%)	479 (19%)	199 (26%)	678 (21%)
Pracownicy techniczni	100 (13%)	76 (15%)	176 (14%)	130 (18%)	73 (15%)	203 (17%)	126 (17%)	103 (22%)	229 (19%)	83 (12%)	33 (7%)	116 (10%)
Pozostali Pracownicy	34 (12%)	21 (18%)	55 (14%)	58 (18%)	25 (17%)	83 (17%)	78 (20%)	34 (17%)	112 (19%)	74 (16%)	33 (15%)	107 (16%)
Razem	473 (11%)	274 (15%)	747 (12%)	581 (14%)	278 (14%)	859 (14%)	594 (14%)	308 (17%)	902 (15%)	715 (17%)	325 (18%)	1 040 (17%)

* liczba i % Pracowników w danej grupie, którzy otrzymali awans

7.3.2. Szkolenia dla Pracowników

Skierowane do Pracowników Banku programy szkoleniowe mają na celu poprawę zarówno jakości, jak i efektywności pracy.

[G4-DMA LA9, G4-DMA LA1 I]

CENTRALA:

- ✓ szkolenia zawodowe specyficzne dla poszczególnych jednostek i realizowanych przez nie zadań.

SKOLENIA PROWADZONE W 2015 ROKU

BANKOWOŚĆ DETALICZNA:

- ✓ szkolenia wprowadzające nowy standard i narzędzia do rozmowy z Klientami Banku – dotyczyły produktów kredytowych, inwestycyjnych oraz modelu rozmowy z nowym Klientem Banku;
- ✓ produktowe szkolenia e-learningowe – dotyczące głównie pożyczki gotówkowej, produktów hipotecznych i produktów inwestycyjnych;
- ✓ szkolenia dla nowozatrudnionych z wiedzy produktowej, procedur, obsługi Klientów, pracy w bankowych aplikacjach, rozpoznawania znaków pieniężnych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy.

BANKOWOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW:

- ✓ analiza przedsięwzięć inwestycyjnych w kontekście finansowania bankowego;
- ✓ fundusze unijne;
- ✓ efektywna rozmowa telefoniczna;
- ✓ program certyfikacji Doradców Profesjonalny Doradca Bankowy.

MENEDŻERSKIE:

- ✓ program rozwoju przywództwa M#leaders z udziałem 129 kierowników i dyrektorów;
- ✓ Corporate Banking Leader – program dla menedżerów Departamentu Bankowości Przedsiębiorstw;
- ✓ szkolenia z umiejętności udzielania informacji zwrotnej dla dyrektorów regionalnych w sieci sprzedaży detalicznej.



Bank Millennium



Interesariusze Banku



Bezpieczeństwo powierzonych środków



Klienci



Inwestorzy



Partnerzy biznesowi



Pracownicy



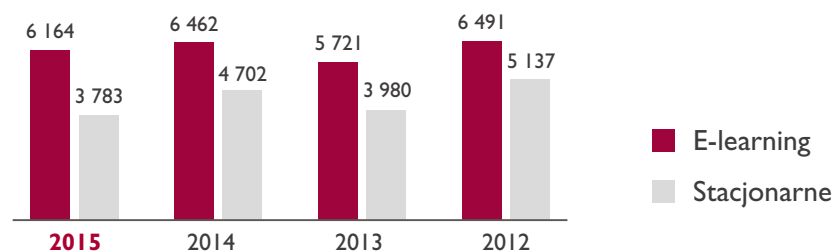
Społeczeństwo



Środowisko naturalne

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć i stanowisko [G4-LA9]	2015			2014			2013			2012		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Zarząd	0	11	10	0	45	32	9	26	21	0	56	42
Wyższa kadra zarządzająca	67	44	50	36	23	27	97	71	78	99	44	57
Kadra zarządzająca	37	32	35	46	36	42	32	34	33	42	39	40
Pracownicy sprzedaży	43	44	44	44	51	46	41	55	45	47	57	49
Pozostali Pracownicy	100	184	125	44	67	51	23	38	28	84	133	100
Ogółem	39	39	39	36	36	36	31	35	32	43	48	44

Liczba Pracowników uczestniczących w szkoleniu według metody*



39 – średnia liczba
godzin szkoleniowych na Pracownika



* przyjęto kryterium obliczeń: Pracownik uczestniczył /nie uczestniczył w danym typie szkolenia



7.4. DIALOG Z PRACOWNIKAMI

7.4.1. Komunikacja wewnętrzna

Pracownicy mogą przekazywać informacje, inicjować dyskusje, wymieniać się wiedzą i dzielić doświadczeniem za pomocą różnorodnych metod komunikacji.

MilleForum

MilleForum jest wewnętrzną **platformą społecznościową, za pośrednictwem której Pracownicy wymieniają się wiedzą i dobrymi praktykami na temat pracy w Banku i budowania relacji z Klientami.** Na MilleForum publikowanych jest również wiele artykułów eksperckich, które są źródłem wiedzy na temat produktów, jakości obsługi, technik sprzedaży i współpracy z Klientami.

Każdy Pracownik może komentować publikowane teksty, inicjować dyskusje, zakładać grupy tematyczne i zadawać pytania ekspertom. Na forum Pracownicy mogą również **przedstawić swoje pomysły** dotyczące usprawniania procesów wewnątrzbankowych oraz rozwoju oferty produktowej. Pomysły zgłaszane przez Pracowników są analizowane, a najlepsze z nich zostają wdrożone.

MilleForum	2015	2014	2013	2012
Liczba zarejestrowanych Pracowników	4 649 (78%)	6 091 (98%)	5 430 (91%)	5 183 (85%)



78% Pracowników
zarejestrowanych na MilleForum



Intranet

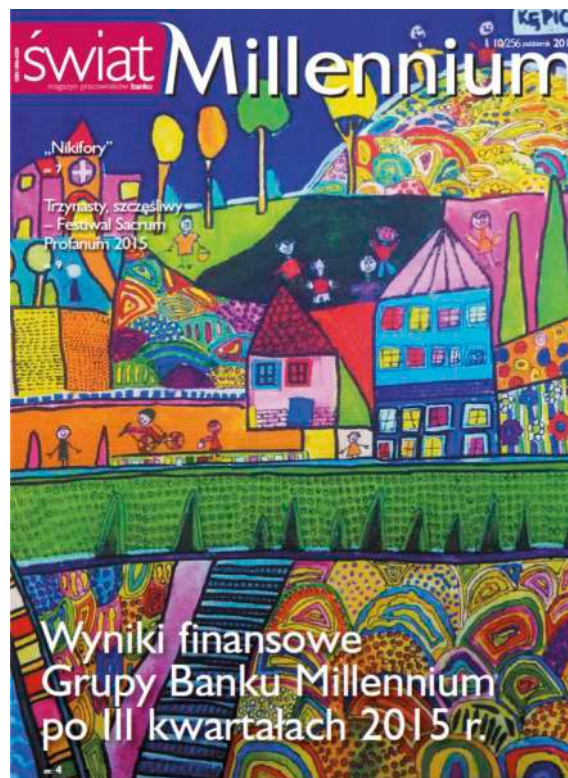
Intranet jest głównym miejscem publikowania informacji o wydarzeniach bankowych, politykach i strukturze Banku oraz źródłem wiedzy o produktach, procesach i trendach w poszczególnych liniach biznesowych.

Poza rozbudowaną częścią informacyjną i edukacyjną, portal intranetowy umożliwia komunikację z różnymi działami Banku.

Za pośrednictwem intranetu Pracownicy mają m.in. możliwość przedstawiania swoich pytań i wniosków poprzez system HR Service, który przeznaczony jest do odpowiedzi na pytania odnoszące się do kwestii kadrowych i pracowniczych.

Platforma Wymiany Wiedzy

Platforma Wymiany Wiedzy jest portalem informacyjnym Pracowników Bankowości Przedsiębiorstw, który umożliwia zgłaszanie bieżących potrzeb i opinii, dzielenie się doświadczeniem sprzedażowym oraz dobrymi praktykami w kontaktach z Klientami. Jakość i aktualność prezentowanych informacji jest oceniana przez ekspertów bankowych, zajmujących się danym tematem. Dzięki temu zamieszczane na platformie treści i materiały pomagają użytkownikom rzetelnie przygotować się do spotkań z Klientami.



Magazyn Pracowników

Wewnętrzny magazyn Pracowników Grupy Banku Millennium „Świat Millennium” informuje o najważniejszych wydarzeniach związanych z działalnością Banku, międzynarodowej grupy Millennium bcp oraz rynku finansowego. Pismo wiele miejsca poświęca sprawom i inicjatywom pracowniczym, publikując na swoich łamach materiały autorstwa Pracowników.

Spotkania z Pracownikami

Co roku w Banku organizowane są dwa duże spotkania Pracowników o charakterze informacyjnym i integracyjnym:



Narada Kadry Zarządzającej Grupy Banku Millennium, w której wzięło udział ponad 750 menadżerów ze wszystkich szczebli zarządzania. Spotkanie poświęcone było podsumowaniu roku 2014 oraz planom biznesowym na rok 2015. Spotkanie było też okazją do nagrodzenia wyróżniających się Pracowników.



Spotkanie Wigilijne organizowane dla wszystkich Pracowników Grupy Banku Millennium. W grudniu 2015 roku odbyło się 12 spotkań w 11 miastach, w których wzięło udział ponad 3 500 Pracowników.



7.4.2. Możliwość zrzeszania się

W Banku nie funkcjonują związki zawodowe, ani zbiorowe układy pracy. **[G4-I1]**

Dialog z Pracownikami prowadzony jest za pomocą środków komunikacji wewnętrznej. Za pośrednictwem intranetu, Pracownicy informowaniu są o uprawnieniu do wyboru **Rady Pracowników Banku**.

Departament Kadr prowadzi stronę intranetową **Strefa HR**, na której regularnie umieszczane są wszystkie zagadnienia dotyczące spraw pracowniczych.



Każdy z Pracowników ma dostęp do swoich informacji kadrowych za pomocą **systemu intranetowego Milliludzie**.

Gdyby informacje te okazały się niewystarczające, Pracownik może skierować bezpośrednie zapytanie do Departamentu Kadr za pomocą systemu obsługi Pracowników **HR Service** lub porozmawiać z przypisanym do jego obsługi Pracownikiem Departamentu Kadr – opiekunem kadrowym.

Wymiana informacji i poglądów z Pracownikami odbywa się także za pomocą forum dyskusyjnego **MilleForum**. Pracownicy mają możliwość zadawania pytań, dotyczących nie tylko oferowanych produktów, ale także różnych rozwiązań stosowanych w Banku.

Na forum Pracownicy zadają pytania ekspertom z danego obszaru oraz wymieniają się opiniami, dotyczącymi różnych rozwiązań stosowanych w Banku, np. systemu premiowego, czasu pracy, świadczeń socjalnych.