

Information for job applicants – extract from internal regulations concerning remuneration

This document provides a general overview of the key remuneration provisions at Citibank Europe plc (publiczna spółka akcyjna) Branch in Poland, in accordance with Art. 18^{ca} §2 of the Labour Code.

1. Key Remuneration Provisions (section 2 of the Remuneration Regulations)

At Citibank Europe plc, Branch in Poland, your remuneration is determined by a structured approach that considers various factors to ensure fair and competitive compensation:

- 1) **Base Remuneration:** Base remuneration is defined in the employment contract and set according to our internal pay scale. This particularly reflects the nature of the work performed, the qualifications required for the position, and the quantity and quality of the employee's work.
- 2) **Remuneration Review:** Employee remuneration is typically reviewed once a year, taking into account in particular market conditions and the individual performance achieved by employees.

2. Remuneration Components (section 3 of the Remuneration Regulations)

In addition to your base remuneration, employees may be entitled to several other components, depending on their job position and specific circumstances:

- 1) **Overtime Allowance:** Paid for hours worked beyond standard working hours, as requested by your superior and in accordance with applicable legal provisions, section 3.8 of the Remuneration Regulations.
- 2) **Night-time Work Allowance:** An additional payment of **PLN 30.00 gross per hour** for hours worked during designated night-time periods (typically 10 PM to 6 AM) - section 3.9 of the Remuneration Regulations.
- 3) **Unsocial Working Hours Allowance:** Compensation for performing work during unusual or non-standard hours, including late afternoon, evening, or night shifts (between 8 pm and 6 am). This allowance is **PLN 75.00 gross for each day** during which the employee performed work in non-standard hours - section 3.10 of the Remuneration Regulations.
- 4) **On-Duty Remuneration:** Payment for periods when an employee is requested to be on-duty outside regular business hours (weekdays: PLN 150.00 gross; days off (Saturdays, Sundays, public holidays): PLN 450.00 gross) – section 3.11 of the Remuneration Regulations.
- 5) **Other Allowances:** Specific allowances established under internal procedures or individual decisions, agreed upon with the HR Department.
- 6) **Annual Bonus:** A discretionary bonus that may be awarded based on performance, section 3.5 of the Remuneration Regulations.

Citibank Europe plc

Directors: Natalia Bozek (Poland), Desmond Crowley, Ryan Davis (U.K.), Ignacio Gutiérrez-Orrantia (Spain), Peter Jameson, Darren Jarvis (U.K.), Fabio Lisanti (Italy), Peter McCarthy (U.K.), Rosemary Quinlan, Jeanne E. Short (U.K.), Susan Skerritt (U.S.),
Company Secretary: Fiona Mahon

- 7) **Prizes:** Awards given for achievements in competitions or programs organized by the Employer, section 3.6 of the Remuneration Regulations.
- 8) **Long-Service Awards:** Awards granted upon reaching specific employment anniversaries (e.g., every fifth year), as part of the global Citi Anniversary Award program, section 3.7 of the Remuneration Regulations.
- 9) **Cafeteria system** including additional non-wage benefits in various forms for employees, amounting to PLN 1500 annually per employee. The detailed terms and conditions of the system are defined by the Cafeteria Regulations.
- 10) **Benefits from the Company Social Benefits Fund granted in accordance with the Regulations in force at Citibank Europe plc (public limited company) Branch in Poland.**

3. Payment of Remuneration (section 9 of the Work Regulations)

- 1) Base remuneration shall be payable monthly in arrears on the last day of the month for which it is due, at the latest.
- 2) The overtime allowance shall be payable on the terms and conditions defined in the Labor Code in arrears, by the 10th day of the calendar month following the end of the accounting period in which overtime work was performed.
- 3) Other components of remuneration payable on a monthly basis shall be paid in arrears by the 10th day of the month following the month for which they are due, at the latest.
- 4) Subject to applicable provisions of the laws, the employee's remuneration shall be paid in the form of a funds transfer to the bank account designated by the employee.

Informacja dla kandydatów do pracy – wyciąg z wewnętrznych regulacji dotyczących wynagrodzenia

Niniejszy dokument przedstawia ogólny przegląd kluczowych postanowień dotyczących wynagrodzenia w Citibank Europe plc (publiczna spółka akcyjna) Oddział w Polsce, zgodnie z art. 18ca §2 Kodeksu Pracy.

1. Kluczowe Postanowienia Dotyczące Wynagrodzenia (sekcja 2 Regulaminu Wynagradzania)

W Citibank Europe plc (publiczna spółka akcyjna) Oddział w Polsce, wynagrodzenie pracowników jest ustalane w oparciu o systematyczne podejście, które uwzględnia różne kryteria, aby zapewnić sprawiedliwe i konkurencyjne wynagrodzenie:

- 1) **Wynagrodzenie Zasadnicze:** wynagrodzenie zasadnicze jest określone w umowie o pracę i ustalane zgodnie z naszą wewnętrzną tabelą płac. Odzwierciedla to w szczególności charakter wykonywanej pracy, wymagane kwalifikacje na danym stanowisku oraz ilość i jakość pracy pracownika.
- 2) **Przegląd Wynagrodzenia:** wynagrodzenie pracowników jest zazwyczaj przeglądane raz w roku, biorąc pod uwagę w szczególności warunki rynkowe oraz indywidualne wyniki osiągnięte przez pracowników.

2. Pozostałe Składniki Wynagrodzenia (sekcja 3 Regulaminu Wynagradzania)

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego, pracownicy mogą być uprawnieni do innych składników, w zależności od ich stanowiska pracy i konkretnych okoliczności:

- 1) **Dodatek za Pracę w Godzinach Nadliczbowych:** Wypłacany za godziny przepracowane ponad standardowy czas pracy, na polecenie przełożonego i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi, sekcja 3.8 Regulaminu Wynagradzania.
- 2) **Dodatek za Pracę w Porze Nocnej:** Dodatkowa płatność w wysokości **30,00 PLN brutto za godzinę** za godziny przepracowane w wyznaczonych porze nocnej (od 22:00 do 6:00) – sekcja 3.9 Regulaminu Wynagradzania.
- 3) **Dodatek za Pracę w Niestandardowych Godzinach:** Rekompensata za wykonywanie pracy w nietypowych lub niestandardowych godzinach, w tym w późnych popołudniach, wieczorami lub w nocy (między 20:00 a 6:00). Ten dodatek wynosi **75,00 PLN brutto za każdy dzień**, w którym pracownik wykonywał pracę w godzinach niestandardowych – sekcja 3.10 Regulaminu Wynagradzania.
- 4) **Wynagrodzenie za Dyżur:** Płatność za okresy, gdy pracownik jest zobowiązany do pozostawania w gotowości poza regularnymi godzinami pracy (dni robocze: 150,00 PLN brutto; dni wolne od pracy (soboty, niedziele, święta): 450,00 PLN brutto) – sekcja 3.11 Regulaminu Wynagradzania.
- 5) **Inne Dodatki:** Specyficzne dodatki ustalone zgodnie z wewnętrznymi procedurami lub indywidualnymi decyzjami, uzgodnionymi z Działem HR.
- 6) **Roczna Nagroda:** Uznaniowa nagroda, która może być przyznana na podstawie wyników pracy, sekcja 3.5 Regulaminu Wynagradzania.
- 7) **Nagrody:** Nagrody przyznawane za osiągnięcia w konkursach lub programach organizowanych przez Pracodawcę, sekcja 3.6 Regulaminu Wynagradzania.
- 8) **Nagrody za Długoletnią Pracę:** Nagrody przyznawane po osiągnięciu określonych rocznic zatrudnienia (np. co piąty rok), w ramach globalnego programu Citi Anniversary Award, sekcja 3.7 Regulaminu Wynagradzania.

- 9) **System kafeteryjny** obejmujący dodatkowe pozapłatcowe świadczenia w różnych formach dla pracowników, w wysokości 1500 PLN rocznie na pracownika. Szczegółowe warunki systemu określa Regulamin Kafeterii.
- 10) **Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych** przyznawane zgodnie z obowiązującymi Regulaminem ZFŚS w Citibank Europe plc (publiczna spółka akcyjna) Oddział w Polsce.

3. Wypłata Wynagrodzenia (sekcja 9 Regulaminu Pracy)

- 1) Wynagrodzenie podstawowe jest płatne miesięcznie z dołu, najpóźniej ostatniego dnia miesiąca, za który przysługuje.
- 2) Dodatek za nadgodziny jest płatny na zasadach określonych w Kodeksie Pracy, z dołu, do 10. dnia miesiąca kalendarzowego następującego po zakończeniu okresu rozliczeniowego, w którym praca w godzinach nadliczbowych była wykonywana.
- 3) Inne składniki wynagrodzenia płatne w cyklach miesięcznych są płatne z dołu, najpóźniej do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługują.
- 4) Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, wynagrodzenie pracownika jest wypłacane w formie przelewu środków na wskazany przez pracownika rachunek bankowy.