

**Raport z funkcjonowania polityki wynagradzania
w Banku Millennium S.A. w 2025**

Rada Nadzorcza

**Report on execution of remuneration policy
in Bank Millennium S.A. in 2025**

Supervisory Board



Ocena Rady Nadzorczej z funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku Millennium S.A. w 2025

Rada Nadzorcza niniejszym pozytywnie ocenia politykę wynagrodzeń i stwierdza, że sprzyja ona rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Ocena została przeprowadzona biorąc pod uwagę pozytywną ocenę Komitetu Personalnego i jego rekomendację, na podstawie przedstawionych w poniższym raporcie informacji a także opinii Komitetu Ryzyka Rady Nadzorczej, który wydał pozytywną opinię o mechanizmach zarządzania ryzykiem przyjętych przy realizacji polityk wynagrodzeń. Analiza Komitetu Ryzyka była wykonana w oparciu o informacje przekazane przez Departament HR oraz rekomendacje kierujących Departamentami Ryzyka oraz Zapewnienia Zgodności i odnosiła się w szczególności do relacji decyzji związanych z zarządzaniem wynagrodzeniami z wskaźnikami płynności i kapitału oraz terminami wypłat.

W 2025 roku w Banku i Grupie Kapitałowej Banku kontynuowano politykę wynagradzania nastawioną na zapewnienie pracownikom adekwatnego i motywującego wynagradzania a zarazem uwzględniającą wskaźniki kapitałowe, płynności i ryzyka Banku.

Polityka wynagradzania nie skłania do podejmowania nadmiernego ryzyka przez kadrę Banku i równocześnie wspomaga realizację celów strategicznych Banku oraz jego rozwój.

Zarządzanie statymi i zmiennymi składnikami wynagrodzenia, warunki ich kształtowania, łączna wysokość wynagrodzeń i schemat płatności został oceniony jako ostrożny i właściwie realizujący cele polityki wynagrodzeń Grupy.

W szczególności realizowane są założenia:

- dbałości o długoterminowy rozwój Banku,
- ochrony interesów inwestorów, klientów i innych interesariuszy Grupy Banku Millennium,
- zarządzania ryzykiem i ograniczania ekspozycji na ryzyko.

Budżety przeznaczone na procesy podwyżkowe były odpowiednie do warunków makroekonomicznych i rynku pracy oraz wyzwań stojących przed organizacją, jak również sytuacji kapitałowej Banku.

Assessment of Supervisory Board of the functioning of the remuneration policy in Bank Millennium S.A. in 2025

The Supervisory Board hereby positively assesses the remuneration policy and determines that it promotes the development and security of the Bank's operations.

The assessment was conducted considering the positive assessment and recommendation of the Personnel Committee, the information presented in the report below, as well as the opinion of the Risk Committee of the Supervisory Board, which issued a positive opinion on the risk management mechanisms adopted in implementing the remuneration policy. The Risk Committee's analysis was based on information provided by the HR Department and recommendations from the heads of the Risk and Compliance Departments and focused on the relationship between decisions related to remuneration management and liquidity and capital ratios as well as payment dates.

In 2025, the Bank and the Bank's Capital Group continued their remuneration policy aimed at providing employees with adequate and motivating remuneration while considering the Bank's capital, liquidity and risk indicators.

The remuneration policy does not encourage excessive risk-taking by the Bank's staff, while simultaneously supporting the achievement of the Bank's strategic goals and its development.

The management of fixed and variable remuneration components, the conditions governing their determination, the overall remuneration levels, and the payment structure have been assessed as prudent and effectively aligned with the objectives of the Group's Remuneration Policy.

Key principles implemented include:

- commitment to the Bank's long-term development,
- protection of the interests of investors, clients, and other stakeholders of the Bank Millennium Group,
- risk management and mitigation of risk exposure.

Budgets allocated for salary adjustment processes were appropriate in relation to macroeconomic conditions, labor market dynamics, organizational challenges, and the Bank's capital position.

Ocena Rady Nadzorczej z funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku Millennium S.A. w 2025

Pule premiowe z przeznaczeniem na zmienne składniki wynagrodzeń dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka były określane po uprzedniej analizie spełnienia poziomów wskaźników kapitału, płynności i ryzyka i dostosowane w czasie do efektów sytuacji biznesowej.

Podjęto działania mające na celu zgodność z przyszłymi wymogami regulacyjnymi w zakresie przejrzystości wynagrodzeń a także prowadzono monitoring w zakresie luki płacowej.

W 2025 roku poziom fluktuacji pracowników w Grupie Banku Millennium utrzymywał się na znacząco niższym poziomie (10%) niż przed poprawą atrakcyjności poziomów wynagrodzeń w wyniku polityki wynagrodzeń przeprowadzonej w latach 2022-2024.

Daje to perspektywę stabilizacji kadry o wymaganych kompetencjach do realizacji strategii biznesowej banku ogłoszonej na lata 2025 - 2028: „Wartość i wzrost” – nastawionej na kreowanie innowacji, cyfrowe dostarczanie usług najwyższej jakości, tak aby stać się głównym bankiem dla klientów indywidualnych i firm w Polsce.

Na kolejnych stronach Raport zawiera szczegóły dotyczące kluczowych elementów prowadzonej polityki wynagrodzeń.

Assessment of Supervisory Board of the functioning of the remuneration policy in Bank Millennium S.A. in 2025

Bonus pools for variable remuneration components for employees with a material impact on the Bank's risk profile were determined following a thorough analysis of compliance with capital, liquidity, and risk indicators, and were adjusted over time to reflect business performance.

Measures were undertaken to ensure alignment with forthcoming regulatory requirements regarding remuneration transparency, alongside ongoing monitoring of pay gap indicators.

In 2025, the employee turnover rate within the Bank Millennium Group remained significantly lower (approximately 10%) compared to the period prior to the enhancement of remuneration levels resulting from the Remuneration Policy implemented in 2022–2024.

This trend supports the stabilization of a workforce equipped with the competencies required to execute the Bank's business strategy for 2025–2028: “Value and Growth” – a strategy focused on fostering innovation, delivering top-quality digital services, and positioning the Bank as the leading financial institution for individual and corporate clients in Poland.

On the following pages, the Report contains details of the key elements of the remuneration policy.

Zgodność prowadzonej polityki wynagrodzeń z regulacjami i niezależne przeglądy polityki wynagrodzeń w 2025

Departament Audytu Wewnętrznego przeprowadził w 2025 niezależny przegląd polityki wynagrodzeń i ocenił pozytywnie jej funkcjonowanie.

Kontekst rynkowy funkcjonowania polityki wynagrodzeń w 2025

W 2025 roku wynagrodzenia w Polsce nadal rosły powyżej poziomu inflacji, choć dynamika wzrostu wyhamowała do poziomu 7-9% w skali roku. Wynagrodzenie minimalne w gospodarce wzrosło o 8,5% o kwotę 366 zł brutto, co podtrzymało dynamikę wzrostu płac.

W poszukiwaniu większej produktywności, wiele firm ograniczało model pracy całkowicie zdalnej. Pracownicy chcący pracować zdalnie będą mieli większe trudności ze znalezieniem atrakcyjniejszej oferty finansowej, co może obniżyć presję płacową w firmach oferujących ten model pracy.

Obserwowane zmiany technologiczne w prowadzeniu biznesu z jednej strony powodują konieczność podjęcia przez firmy dużego wysiłku organizacyjnego w zakresie wdrożeń nowych rozwiązań i innowacji, ale też powodują stopniową reorganizację kompetencji i w konsekwencji struktury wynagrodzeń. Otoczenie rynkowe i wyzwania związane z nierównomiernym tempem rozwoju ekonomicznego różnych gałęzi polskiej gospodarki daje impuls, by zarządzając wynagrodzeniami w zbliżających się okresach nieco zwiększać rolę premii w stosunku do wynagrodzenia stałego.

Ważnym elementem kontekstu regulacyjnego w 2025 roku było przygotowanie się ustawodawcy do wprowadzenia ustawy będącej konsekwencją europejskiej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r., której celem jest wzmocnienie stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

Compliance of the remuneration policy with regulations and independent reviews of the remuneration policy in 2025

In 2025, the Internal Audit Department carried out an independent review of the remuneration policy and concluded that its implementation was satisfactory.

Market context of functioning of remuneration policy in 2025

In 2025, wages in Poland continued to grow above the inflation rate, although the pace of growth slowed to 7–9% annually. The minimum wage in the economy increased by 8.5%, by an amount of PLN 366 gross, which sustained the overall wage growth dynamics.

In pursuit of greater productivity, many companies limited the fully remote work model. Employees seeking remote work will face greater difficulties in finding more attractive financial offers, which may reduce wage pressure in companies offering this model.

Technological changes observed in business operations, on the one hand, require significant organizational effort from companies to implement new solutions and innovations, but on the other hand, they lead to a gradual reorganization of competencies and, consequently, remuneration structures. Market conditions and challenges related to the uneven pace of economic development across different sectors of the Polish economy provide an incentive to slightly increase the role of bonuses relative to fixed remuneration in upcoming periods.

An important element of the regulatory context in 2025 was preparation for the introduction of legislation resulting from the European Parliament and Council Directive (EU) 2023/970 of 10 May 2023, aimed at strengthening the application of the principle of equal pay for women and men for the same work or work of equal value.

Regulacje wewnętrzne w zakresie polityk wynagrodzeń i ich weryfikacja

W Banku Millennium obowiązują poniższe dokumenty określające ramy prowadzenia polityki wynagrodzeń:

- „Polityka wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium” skierowana do wszystkich pracowników Banku,
- „Polityka Wynagrodzeń Pracowników mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka w Grupie Banku Millennium S.A.” określająca szczegółowe zasady wynagradzania dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka („Risk Taker”)
- „Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A.” obowiązująca od marca 2021 roku, która precyzuje rozwiązania w zakresie wynagradzania członków organów zarządzających Banku.

„Polityka wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium” nie podlegała zmianom w 2025 roku.

Wprowadzenie, w marcu 2025, zmian do obowiązującej „Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A.” wynikało z realizacji zaleceń zewnętrznej kancelarii prawnej przeprowadzającej niezależny przegląd obowiązujących w Banku Polityk wynagradzania. Zmiany w Polityce polegały w szczególności na:

- doprecyzowaniu zasad przyznawania odprawy emerytalnej,
- zdefiniowaniu momentu wygaśnięcia stosunku prawnego łączącego Bank z Członkiem Zarządu oraz Rady Nadzorczej,
- skorygowanie zapisu określającego wzajemną relację pomiędzy Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A. a Polityką wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Banku Millennium S.A.,
- zmianach porządkowych mających na celu aktualizację i dodanie odniesień do obowiązujących regulacji prawnych.

Internal regulations on remuneration policies and their revisions

The following documents defining the framework for the remuneration policy are in place at Bank Millennium:

- „Employee remuneration policy in Bank Millennium Group” which is addressed to all employees of the Bank.
- „Remuneration Policy with respect to Risk Takers in the Bank Millennium S.A. Group S.A.”, defining detailed remuneration rules for employees who have a material impact on the risk profile (“Risk Takers”)
- “Remuneration Policy with regard to members of the Management Board and Supervisory Board of Bank Millennium SA” in effect since March 2021, which specifies the remuneration arrangements for members of the Bank’s management bodies.

„Employee remuneration policy in Bank Millennium Group” was not subject to any modifications during 2025.

The introduction, in March 2025, changes to the existing “Remuneration Policy with regard to members of the Management Board and Supervisory Board of Bank Millennium S.A.” results from the recommendations of an external law firm conducting an independent review of the Remuneration Policies applicable at the Bank. Changes to the Policy included in particular:

- clarification of the rules for granting retirement severance payable,
- definition the moment of expire of the legal relationship between Bank and Board Member and Supervisory Board Member,
- correction a provision specifying the mutual relationship between the “Remuneration Policy with regard to members of the Management Board and Supervisory Board of Bank Millennium S.A.” and the “Remuneration Policy with Respect to Risk Takers in the Bank Millennium S.A. Group”,
- amendments consisting to updating and adding the references to existing legislation.

Zmiany do „Polityki wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Banku Millennium S.A.” wprowadzone w lipcu 2025 stanowią doprecyzowanie zasad i wysokości przyznawania odpraw dla Risk Takers I (Członkowie Zarządu) związanych z ustaniem stosunku prawnego, na podstawie którego pełnią swoją funkcję lub z wygaśnięciem mandatu do jej wykonywania.

Powyższe ramy kształtowania polityki są również stosowane w odrębnych politykach wynagrodzeń spółek zależnych: Millennium Bank Hipoteczny S.A. oraz Millennium TFI S.A., uwzględniając równocześnie ich specyfikę biznesową. W przypadku Millennium TFI S.A. w 2025 trwały prace nad dostosowaniem do wymagań jakie musi spełniać Polityka wynagradzania w istotnym towarzystwie inwestycyjnym, za jakie Millennium TFI S.A. zostało uznane w 2025 roku.

Działania Banku Millennium w 2025 w zakresie polityki wynagrodzeń

Działania skupiały się przede wszystkim na utrzymaniu konkurencyjności Banku na rynku pracy oraz stabilizacji oferty wynagrodzeniowej dla pracowników. Cel ten Bank realizował poprzez:

1. Przygotowanie do wdrożenia ustawy dot. transparentności. Dostosowanie zasad przeglądów wynagrodzeń, stanowisk i kompetencji w modelu wynagrodzeń i optymalizacja wartościowania stanowisk.
2. Analizy i praca z doradcą zewnętrznym i menadżerami w zakresie transparentności i zarządzania luką płacową, co pozwoliło przeprowadzić dokładniejsze analizy m.in. luki płacowej
3. Monitorowanie rynkowej atrakcyjności poziomu wynagrodzeń w poszczególnych obszarach biznesowych z nastawieniem na utrzymanie efektów osiągniętych w poprzednich latach.
4. Przegląd systemów premiowych, w szczególności w obszarze bankowości przedsiębiorstw
5. Aktualizacja do warunków rynkowych w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, stawek minimalnych w regulaminie wynagrodzeń

The changes to the “Remuneration Policy with Respect to Risk Takers in the Bank Millennium S.A. Group”, introduced in July 2025, clarify the principles and amounts of severance pay for Risk Takers I (Members of the Management Board) related to the termination of the legal relationship based on which they perform their function or the expiration of the mandate to perform it.

The above framework for shaping remuneration policy is also applied in separate remuneration policies of the subsidiaries: Millennium Bank Hipoteczny S.A. and Millennium TFI S.A., while simultaneously taking into account their specific business characteristics. In the case of Millennium TFI S.A., work was ongoing in 2025 to align with the requirements applicable to the remuneration policy of a significant investment fund management company, a status that Millennium TFI S.A. was recognized as having in 2025.”

Bank Millennium's 2025 remuneration policy activities

The activities focused primarily on maintaining the Bank’s competitiveness in the labor market and stabilizing the employee compensation offer. The Bank pursued this goal through:

1. Preparation for the implementation of the transparency law. Adjusting the principles of salary, position, and competency reviews within the remuneration model and optimizing job evaluation.
2. Analyses and collaboration with an external advisor and managers on transparency and pay gap management, which enabled more accurate analyses, including the pay gap.
3. Monitoring the market attractiveness of salary levels in individual business areas, with an emphasis on maintaining the results achieved in previous years.
4. Review of bonus systems, particularly in the corporate banking area.
5. Updating minimum rates in the remuneration regulations to align with market conditions, in agreement with trade unions.

Polityka wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka

Bank dokonuje corocznie identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka. Proces realizowany jest zgodnie z zapisami „Instrukcji przeprowadzania identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (Risk Takers) w Grupie Kapitałowej Banku Millennium S.A.” uwzględniającej szczegółowe kryteria jakościowe i ilościowe określone w krajowych i europejskich regulacjach.

Na rok 2025 roku jako Risk Takers zidentyfikowane zostały 98 osoby z różnych obszarów funkcjonowania Banku, w tym Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku. W procesie identyfikacji na rok 2026, który miał miejsce w 4 kwartale 2025 zidentyfikowane zostały 102 osoby.

Zidentyfikowani pracownicy podlegają odrębnym zasadom oceny wyników pracy oraz sposobowi ustalania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego, jeżeli zostało przyznane. Zasady te mają motywować do szczególnej troski o realizację przyjętej strategii zarządzania ryzykiem i podejmowanie decyzji nie wykraczających poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny w Grupie profil ryzyka.

Wynagrodzenia zasadnicze Risk Taker’ów kształtowane są w szczególności na podstawie wyceny optymalnych kwalifikacji wymaganych dla dobrych wyników na stanowisku, rozpiętości zarządzania, zakresu i rodzaju zadań, w szczególności zakresu odpowiedzialności i wpływu na profil ryzyka instytucji.

Risk Takers I – Zarząd Banku

Zasady przyznawania premii dla Risk Taker’s I (Członkowie Zarządu) oraz wysokość wynagrodzenia przyznanego w 2025 są przedstawione w odrębnym raporcie „Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A. za 2025”.

Remuneration policy for employees having significant impact on risk profile

The Bank conducts an annual identification of employees who have a significant impact on the risk profile. This process is carried out in accordance with the provisions of the “Instruction for Performing Identification of Employees Whose Professional Activities Have a Material Impact on the Risk Profile (Risk Takers) in the Bank Millennium S.A. Capital Group,” which incorporates detailed qualitative and quantitative criteria set forth in national and European regulations.

For 2025, 98 individuals from various areas of the Bank’s operations, including Members of the Management Board and the Supervisory Board, were identified as Risk Takers. In the identification process for 2026, conducted in the fourth quarter of 2025, 102 individuals were identified.

Employees identified as Risk Takers are subject to separate rules for performance evaluation and for determining and paying variable remuneration, if granted. These rules are designed to encourage particular care in implementing the adopted risk management strategy and in making decisions that do not exceed the risk profile approved by the Supervisory Board as acceptable within the Group.

The base salaries of Risk Takers are determined primarily based on the valuation of optimal qualifications required for strong performance in the position, management span, scope and nature of tasks, particularly the extent of responsibility and impact on the institution’s risk profile

Risk Takers I – Management Board

The principles for granting bonuses to Risk Taker’s I (Members of the Management Board) and the amount of remuneration granted in 2025 are presented in a separate report “Report on the remuneration of Members of the Management Board and Supervisory Board of Bank Millennium S.A. for 2025”.

Wynagrodzenia Risk Takers II – pozostali zidentyfikowani pracownicy

Wynagrodzenie zasadnicze Risk Taker’ów II (pozostali zidentyfikowani pracownicy) określone jest przez Komitet Personalny Zarządu Banku („Komitet Personalny”), a w przypadku Risk Taker’ów II pracowników spółek zależnych odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub Zarząd spółki. Okresowe przeglądy wynagrodzeń dokonywane są cyklicznie, dwa razy w roku podczas spotkań Komitetu Personalnego.

W 2025 miesięczne wynagrodzenie podstawowe w grupie Risk Takers II wynosiło przeciętnie 38 900 zł.

W 2025 roku Komitet Personalny podjął decyzje o przyznaniu podwyżek dla 49 Risk Taker’ów II, w średniej wysokości 9%.

Zmienne składniki wynagrodzeń Risk Takers II stanowi roczna premia. W celu ustalenia wynagrodzenia zmiennego podlegają oni ocenie Komitetu Personalnego a w przypadku Risk Takers II pracowników spółek zależnych odpowiednio Rady Nadzorczej lub Zarząd spółki. Ocena przeprowadzana jest w oparciu o kryteria finansowe i niefinansowe, biorąc pod uwagę trzyletnią perspektywę.

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń Risk Takers zasadniczo 50% premii wypłacane jest w formie pieniężnej, kolejne 50% w formie instrumentów finansowych. Premia dzielona jest na 2 części: 60% wypłacane jest bez odroczenia a pozostałe 40% stanowi premię odroczoną, wypłacaną w 5 transzach. Ostateczna wysokość premii odroczonej zależy od ponownej oceny Risk Taker’ów II w kolejnych latach – oznacza to, że może ona być niższa lub nie przyznana w uzasadnionych przypadkach.

Wysokość premii zależna jest od puli dla Risk Taker’ów II na dany rok kalendarzowy. Pulę premiovą dla Risk Takers II przyznaje Komitet Personalny Zarządu Banku po analizie poziomu:

- wyników Grupy Banku Millennium,
- wskaźników adekwatności kapitałowej oraz płynności na poziomie jednostkowym i skonsolidowanym,
- wskaźników ryzyka.

Remuneration of Risk Takers II – other identified employees

The base salary of Risk Takers II (other identified employees) is determined by the Bank’s Management Board Personnel Committee (“Personnel Committee”), and in the case of Risk Takers II employed by subsidiaries, by the Supervisory Board or the Management Board of the respective company. Periodic salary reviews are conducted twice a year during Personnel Committee meetings.

In 2025, the average monthly base salary in the Risk Takers II group amounted to PLN 38,900.

In 2025, the Personnel Committee decided to grant salary increases to 49 Risk Takers II, with an average increase of 9%.

Variable remuneration components for Risk Takers II consist of an annual bonus. To determine variable remuneration, they are assessed by the Personnel Committee, and in the case of Risk Takers II employed by subsidiaries, by the Supervisory Board or the Management Board of the respective company. The assessment is based on financial and non-financial criteria, taking into account a three-year perspective.

According to the Risk Takers Remuneration Policy, 50% of the bonus is paid in cash and the remaining 50% in financial instruments. The bonus is divided into two parts: 60% is paid upfront, and the remaining 40% constitutes a deferred bonus, paid in five installments. The final amount of the deferred bonus depends on a reassessment of Risk Takers II in subsequent years, meaning it may be reduced or not granted in justified cases.

The bonus amount depends on the pool allocated for Risk Takers II for the given calendar year. The bonus pool for Risk Takers II is granted by the Bank’s Management Board Personnel Committee after analyzing:

- the performance of the Bank Millennium Group,
- capital adequacy and liquidity ratios at both individual and consolidated levels,
- risk indicators.

Komitet Personalny Zarządu Banku na posiedzeniu w dniu 12 lutego 2025 zdecydował o przydzieleniu rocznej puli premiowej za 2024 dla Risk Takers II w Grupie Banku Millennium w wysokości 4,9 mln zł. Przyznana wartość puli pozwala przyznać premie indywidualne na przeciętnym poziomie 18% rocznego wynagrodzenia stałego.

Zgodnie z regulacjami, w związku z faktem, że kwota premii nie przekroczyła równowartości 50000 EURO oraz jednocześnie jednej trzeciej całkowitego wynagrodzenia rocznego Risk Taker’a, decyzją Komitetu Personalnego Banku premia została wypłacona w postaci pieniężnej bez zastosowania mechanizmu odroczenia.

Polityka wynagrodzeń dla pozostałych pracowników Banku

Wynagrodzenia stałe – regularne przeglądy wynagrodzeń

Bank przeprowadza dwa regularne, półroczne przeglądy wynagrodzeń zasadniczych w ciągu roku. W ramach obu przeglądów realizowanych w 2025 roku na podwyżki przeznaczono łącznie 3,8 mln zł.

Istotnym elementem procesu jest analiza zróżnicowania wynagrodzeń, zarówno w kontekście różnic płciowych, jak i adekwatności poziomu wynagrodzeń do zakresu powierzonych obowiązków. Bank prowadzi stały monitoring nieuzasadnionych dysproporcji, opracowuje działania zmierzające do ich racjonalnego ograniczenia oraz konsekwentnie realizuje strategię ich stopniowej eliminacji.

Polityka premiowania

Obowiązujące w Banku systemy premiowe budowane są w oparciu o ocenę efektów pracy pracownika i uwzględniają przyjętą strategię zarządzania ryzykiem oraz organizacją. Stosowana w Banku forma wypłaty premii, jej cykliczność oraz wartość ma stanowić element motywacyjny dla pracownika i zarazem ma być adekwatna do ryzyka powiązanego z osiągniętymi wynikami biznesowymi. Bank podjął decyzję, aby utrzymać nominalną wartości budżetów premiowych na poziomie zbliżonym do poziomu w poprzednim roku. W 2025 roku wyniósł on przeciętnie 15%.

At its meeting on February 12, 2025, the Bank’s Management Board Personnel Committee decided to allocate an annual bonus pool for 2024 for Risk Takers II within the Bank Millennium Group in the amount of PLN 4.9 million. The allocated pool allows for granting individual bonuses at an average level of 18% of annual fixed remuneration.

In accordance with regulations, since the bonus amount did not exceed the equivalent of EUR 50,000 and at the same time did not exceed one-third of the Risk Taker’s total annual remuneration, the Personnel Committee decided that the bonus would be paid in cash without applying the deferral mechanism.

Remuneration policy for other Bank employees

Fixed remuneration – regular remuneration reviews

The Bank conducts two regular semi-annual reviews of base salaries each year. For both reviews carried out in 2025, a total of 3.8 million PLN was allocated for salary increases.

An essential part of this process is the analysis of pay disparities, both in terms of gender differences and the adequacy of salary levels relative to the scope of assigned responsibilities. The Bank continuously monitors unjustified discrepancies, develops measures aimed at their rational reduction, and consistently implements a strategy for their gradual elimination.

Bonus granting policy

The bonus systems in place at the Bank are structured based on the assessment of employee performance and take into account the adopted risk management and organizational strategy. The form of bonus payment applied by the Bank, its frequency, and its amount are intended to serve as a motivational element for employees while remaining proportionate to the risk associated with the achieved business results. The Bank has decided to maintain the nominal value of bonus budgets at a level similar to the previous year. In 2025, this amounted to an average of 15%.

Luka płacowa ze względu na płeć

Wprowadzenie znacznie bardziej zdywersyfikowanego katalogu stanowisk umożliwiło istotne podniesienie jakości analiz w obszarze wynagrodzeń. Dzięki precyzyjniejszej klasyfikacji ról możliwe stało się dokładniejsze monitorowanie różnic w poziomach wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zajmujących porównywalne stanowiska w ramach poszczególnych rodzin zawodowych.

W 2025 roku różnica ta, wyrażona jako procent przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn i skorygowana z uwzględnieniem struktury stanowisk w rodzinach zawodowych, wyniosła 3,24%.

Dane te stanowią istotny element polityki równości wynagrodzeń, wspierając działania Banku ukierunkowane na transparentność, eliminację nieuzasadnionych dysproporcji oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na zasadach sprawiedliwości i równych szans.

Poziom fluktuacji

W roku 2025 poziom fluktuacji pracowników utrzymał się na zbliżonym poziomie w porównaniu z rokiem poprzednim, co wskazuje na stabilność trendu w zakresie rotacji kadry. Wskaźnik całkowitej rotacji wyniósł 14,6%, co oznacza, że liczba wszystkich pracowników, którzy opuścili Bank w ciągu roku, stanowiła 14,6% średniego zatrudnienia w analizowanym okresie.

W roku 2025 z Banku odeszło łącznie 983 pracowników, co stanowi identyczną liczbę rozwiązanych umów jak w roku poprzednim. Wskaźnik ten obejmuje zarówno dobrowolne rezygnacje, jak i rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy.

Dane te wskazują na utrzymanie stabilnego poziomu rotacji zatrudnienia w analizowanym okresie.

Gender pay gap

The introduction of a significantly more diversified job catalog has enabled a substantial improvement in the quality of compensation analyses. Thanks to more precise role classification, it has become possible to monitor differences in pay levels between women and men holding comparable positions within specific job families more accurately.

In 2025, this difference, expressed as a percentage of the average male salary and adjusted to account for the structure of positions within job families, amounted to 3,24%.

These data represent an important component of the Bank's pay equity policy, supporting initiatives aimed at transparency, the elimination of unjustified disparities, and the development of an organizational culture based on fairness and equal opportunities.

Attrition level

In 2025, the employee turnover level remained at a similar level compared to the previous year, indicating stability in the staff rotation trend. The overall turnover rate was 14.6%, which means that the number of all employees who left the Bank during the year accounted for 14.6% of the average employment in the analyzed period.

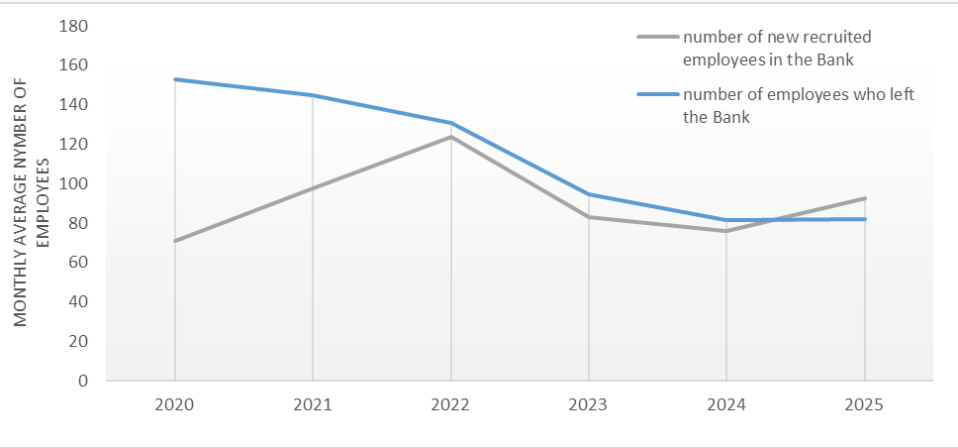
In 2025, a total of 983 employees left the Bank, which represents the same number of terminated contracts as in the previous year. This figure includes both voluntary resignations and terminations initiated by the employer.

These data indicate a stable level of employee turnover during the analyzed period.

Wybrane dane i wskaźniki odnoszące się do polityki wynagrodzeń / Selected data and indicators relating to remuneration policy

Fluktuacja pracowników / Fluctuation of employees

	FLUCTUATION					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
average tenure of employment (years)	7,8	8,5	8,6	8,8	9,2	9,5
stability of employment	42%	42%	40%	40%	39%	39%
annual recruitment rate	10,9%	17,5%	22,8%	15,5%	14,3%	16,9%
annual total leavings rate (including resignations)	23,5%	25,3%	24,1%	17,5%	15,1%	14,6%
annual voluntary turnover ratio	10,3%	17,9%	17,6%	11,6%	9,2%	10,2%
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
level of employment (FTE)	7 164	6 598	6 578	6 460	6 450	6 621
number of new recruited employees in the Bank	850	1 173	1 484	997	913	1 114
average per month	71	98	124	83	76	93
number of employees who left the Bank	-1 836	-1 741	-1 570	-1 133	-980	-983
average per month	-153	-145	-131	-94	-82	-82



	VOLUNTARY TURNOVER RATIO					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Retail Network	12%	21%	21%	13%	12%	12%
Direct Banking	24%	32%	30%	19%	20%	26%
IT	10%	22%	16%	9%	7%	6%
Others	5%	8%	8%	6%	4%	4%
Millennium Group	10%	18%	18%	12%	9%	10%
	MONTHLY AVERAGE NUMBER OF VOLUNTARY TURNOVER					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Retail Network	40	57	53	31	26	26
Direct Banking	15	19	19	13	14	17
IT	4	8	6	3	2	3
Others	19	25	25	20	15	15
Millennium Group	77	109	102	67	57	61

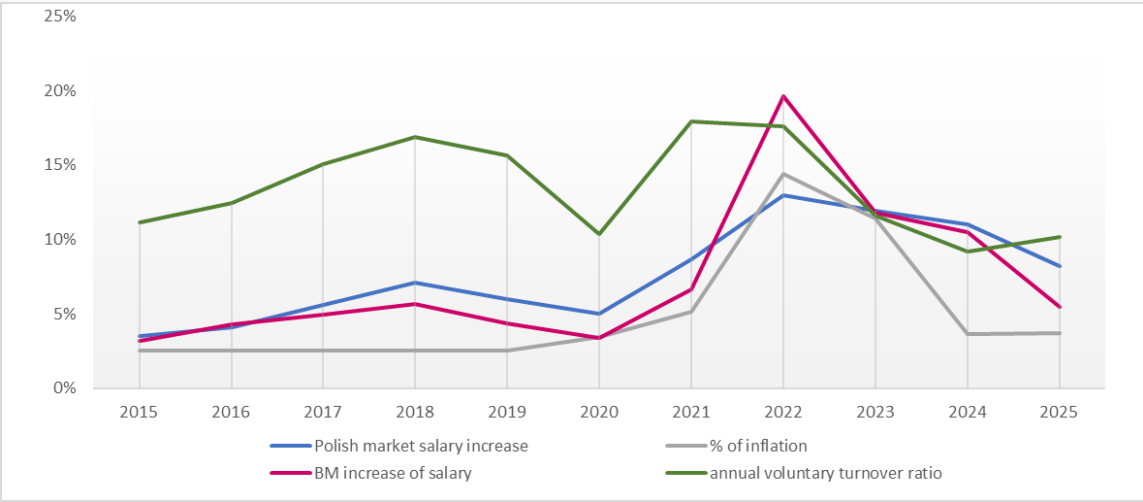
Wynagrodzenia zasadnicze / Base salaries

	SALARY RISES					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Polish market salary increases	5,0%	8,6%	13,0%	11,9%	11,0%	8,2%
% of inflation	3,4%	5,1%	14,4%	11,4%	3,6%	3,7%
Bank Millennium						
annual average monthly base salary per employee	6 348	6 744	7 561	8 936	10 213	11 002
% of change average base salary y/y	3,4%	6,2%	12,1%	18,2%	14,3%	7,7%
increase of salary due to the rises						
- promotions						
- competence increase	3,4%	6,7%	19,6%	11,8%	10,5%	5,5%
- statutory minimal salary						
% of employees with rises end year	39%	57%	87%	77%	80%	66%
average value of rise per employee with rises	1 065	746	1 485	1 255	1 525	818

	LEVEL OF SALARY RISES					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Retail Network	3%	8%	25%	16%	8%	6%
Direct Banking	7%	9%	32%	24%	6%	8%
Digital (*)	4%	11%	14%	6%	10%	4%
Others	3%	4%	14%	6%	14%	5%
Bank Millennium	3%	7%	20%	12%	10%	5%

(*) IT area, Electronic Banking

Position „Others” include the rises within the "Positions, Remuneration, Career Paths" Project in 2024



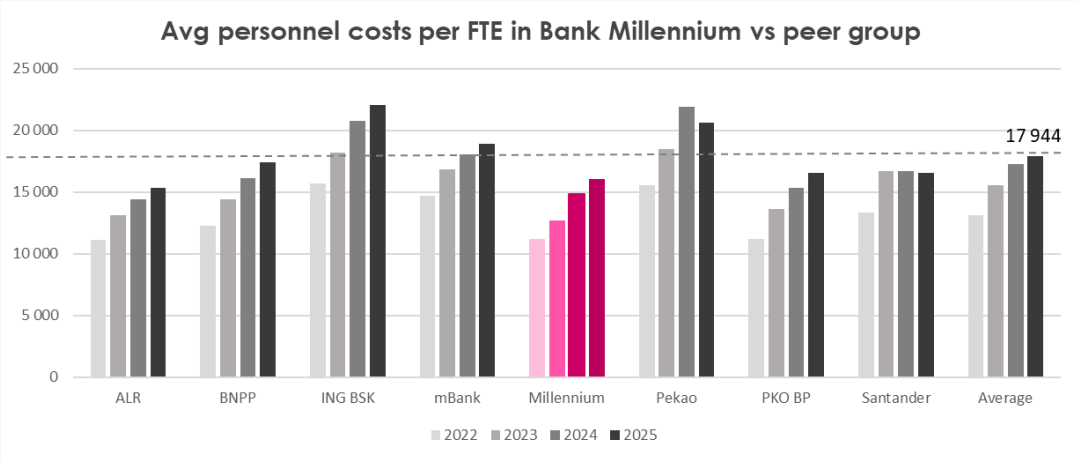
Wysokość premii w relacji do wynagrodzeń zasadniczych / The amount of bonuses in relation to base salaries

RATIO OF BONUS						
Employees' group	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (*)
retail network/ sieć sprzedaży detalicznej	12%	16%	19%	10%	10%	15%
direct banking/ bankowość bezpośrednia	26%	25%	21%	20%	18%	18%
debt collection/ windykacja	38%	28%	30%	25%	21%	21%
treasury/ skarb	27%	35%	35%	26%	28%	26%
specialised products sales teams/ sprzedaż produktów specjalnych	12%	21%	25%	18%	17%	18%
support units, incl. IT/ jednostki wsparcia, w tym IT	10%	13%	18%	16%	15%	15%
Bank Millennium	13%	16%	19%	15%	14%	15%

(*) estimation base on 2 quarters 2025

Porównanie do konkurencji – inwestycje w koszty osobowe na etat / Comparison to Peers – investment in personnel cost per FTE

AVERAGE PERSONNEL COSTS PER FTE								
Bank	2022	y/y	2023	y/y	2024	y/y	2025 (*)	y/y
ALR	11 136	16%	13 144	18%	14 400	10%	15 326	6%
BNPP	12 233	9%	14 400	18%	16 124	12%	17 415	8%
ING BSK	15 691	10%	18 227	16%	20 748	14%	22 083	6%
mBank	14 727	10%	16 837	14%	18 070	7%	18 887	5%
Millennium	11 207	18%	12 709	13%	14 850	17%	16 089	8%
Pekao	15 564	16%	18 511	19%	21 954	19%	20 665	-6%
PKO BP	11 168	8%	13 645	22%	15 356	13%	16 546	8%
Santander	13 362	11%	16 722	25%	16 723	0%	16 539	-1%
Average	13 136	12%	15 525	18%	17 278	11%	17 944	4%



(*) estimation base on 3 quarters 2025