



SPRAWOZDANIE

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A. za rok 2025

Spis treści

I.	WSTĘP	3
II.	POLITYKA WYNAGRODZEŃ.....	4
III.	WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU	5
IV.	WYNAGRODZENIE W FORMIE INSTRUMENTU FINANSOWEGO	10
V.	KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW	16
VI.	WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	18
VII.	ODSTĘPSTWA I MOŻLIWOŚĆ ZWROTU WYNAGRODZENIA	20
VIII.	INFORMACJE O ZMIANACH W POLITYCE WYNAGRODZEŃ	20
IX.	ŚREDNIE WYNAGRODZENIE PRACOWNIKÓW NA TLE WYNIKÓW ORAZ WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU	21

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 nr 13/2026 z dnia 20 lutego 2026 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.

I. Wstęp

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A. (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”).

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy uchwałą nr 26 z dnia 27 marca 2025 r. wyraziło pozytywną opinię na temat poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A. za rok 2024.

Niniejsze Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy 2025 i zawiera przegląd wynagrodzeń przyznanych zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi oraz procedurami ładu korporacyjnego, w szczególności:

1. „*Politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium SA.*” (dalej: „*Polityka Wynagrodzeń*”). [Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej](#)

Dodatkowe zasady wynikające z przynależności do grupy Risk Takers dotyczące wynagrodzeń doprecyzowuje:

2. „*Polityka Wynagrodzeń Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka w Grupie Banku Millennium S.A.*” (dalej: „*Polityka Wynagrodzeń RT*”), która stanowi integralną część *Polityki Wynagrodzeń*. [Polityka Wynagrodzeń RT](#)

W roku 2025 zakończyła się kadencja poprzednich organów zarządzających. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Millennium w dniu 27 marca wybrało Członków Rady Nadzorczej w składzie:

Olga Grygier-Siddons	Przewodnicząca Rady Nadzorczej
Nuno Manuel Da Silva Amado	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
Katarzyna Sułkowska	Sekretarz Rady Nadzorczej
Małgorzata Bonikowska	Członek Rady Nadzorczej
Miguel De Campos Pereira De Bragança	Członek Rady Nadzorczej
Agnieszka Kłos-Siddiqui	Członek Rady Nadzorczej
Anna Mankiewicz-Rębkowska	Członek Rady Nadzorczej
Alojzy Nowak	Członek Rady Nadzorczej
Izabela Olszewska	Członek Rady Nadzorczej
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha	Członek Rady Nadzorczej
Miguel Maya Dias Pinheiro	Członek Rady Nadzorczej
Lingjiang Xu	Członek Rady Nadzorczej

Nowo wybrana Rada Nadzorcza na swoim pierwszym posiedzeniu powołała na kadencję rozpoczynającą się z dniem 27 marca 2025 roku Zarząd Banku w składzie:

Joao Bras Jorge	Prezes Zarządu
Fernando Bicho	Wiceprezes Zarządu
Wojciech Haase	Członek Zarządu
Jarosław Hermann	Członek Zarządu
Halina Karpińska	Członek Zarządu
Antonio Pinto Junior	Członek Zarządu
Magdalena Zmitrowicz	Członek Zarządu

II. Polityka Wynagrodzeń

Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki (art. 90g 2.2.).

Polityka Wynagrodzeń wspiera realizację strategii Banku i jego spółek zależnych (dalej: „Grupa BM”) oraz przyczynia się do ochrony długoterminowych interesów Banku i jego klientów. W szczególności, poprzez zapewnienie konkurencyjnych na rynku wynagrodzeń podstawowych i dodatkowych świadczeń, Bank dąży do przyciągnięcia i zatrzymania kluczowych osób w organizacji. 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, motywowanie i zatrzymywanie utalentowanych pracowników w kluczowych dla Banku obszarach specjalizacji.

Polityka Wynagrodzeń zapewnia formalne ramy kształtowania wynagrodzenia z perspektywy ładu korporacyjnego, bezpieczeństwa instytucji oraz adekwatności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego Grupy. Zgodnie z wymogami m.in. Ustawy o Ofercie Publicznej, Bank stosuje wobec Członków Zarządu Politykę Wynagrodzeń, zgodnie z którą przyznaje się wynagrodzenie stałe i zmienne, w tym:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, w tym
 - inne wynagrodzenia i świadczenia zaliczane do przychodów ze stosunku pracy,
 - dodatkowe świadczenia udzielane zgodnie z przepisami prawa pracy,
- 2) wynagrodzenie zmienne.

Składniki wynagrodzeń wypłacone w 2025 roku z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu i Członka Rady Nadzorczej są wypłacane na podstawie obowiązującej „Polityki wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A.” zaakceptowanej Uchwałą nr 27 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy 24 marca 2021 roku, zmienionej Uchwałą nr 27 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Millennium S.A. z dnia 27 marca 2025 roku.

Członków Zarządu powołuje Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie Członków Zarządu wypłacane jest na podstawie umów o pracę zawieranych na czas trwania kadencji. 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 oraz uchwały

ustalającej wysokość składników tego wynagrodzenia. Zasady dotyczące wynagradzania Członków Rady Nadzorczej zostały przedstawione w sekcji „Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej” niniejszego sprawozdania.

Dzięki powiązaniu wynagrodzenia Członków Zarządu z osiągnięciem wskaźników odzwierciedlających strategię Banku Millennium wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyczynia się do osiągania przez Spółkę długoterminowych celów biznesowych.

Wynagrodzenie zmienne przyznane było w 2025 za rok 2024, który wygenerował wynik na działalności bankowej w wysokości 6 520,5 mln zł, co dodatkowo umocniło rentowność Banku. Raportowany zysk netto za rok 2024 wzrósł o 25% do 719 milionów zł. Pozycja kapitałowa pozostała z nadwyżką kapitałową ponad wymogi regulacyjne przekraczającą 5 punktów procentowych. Na przełomie 2024 i 2025 roku Bank zakończył realizację poprzedniej strategii przewidzianej na lata 2022-2024 osiągając lub przekraczając założone cele strategiczne. Dotyczyło to w szczególności zwiększenia liczby aktywnych klientów bankowości detalicznej do poziomu 3,15 mln. (vs. cel 3,0 mln), a także wzrostu aktywów o 34% (vs. cel 30%), wyliczonego w ujęciu pełnego cyklu strategicznego, tj. poprzez porównanie wartości aktywów na koniec 2024 roku z poziomem odnotowanym na koniec 2021 roku. Ponadto Bank osiągnął skorygowany wskaźnik ROE na poziomie 18,5% (vs. cel ok. 14%) przy zachowaniu bezpiecznego poziomu portfela kredytowego mierzonego wskaźnikami NPL 4,5% (vs. cel poniżej 4,7%) oraz kosztem ryzyka wynoszącym 40 bp. (vs. cel poniżej 50bp). Co więcej, wiele nagród otrzymanych w 2024 roku potwierdziło wysoką wagę, którą Bank przykładają do jakości, innowacji oraz orientacji na klienta. W maju formalnie zakończono realizację Planu Ochrony Kapitału a w czerwcu Plan Naprawy. Również w czerwcu, Millennium Bank Hipoteczny, spółka zależna, przeprowadził swoją pierwszą emisję listów zastawnych, a we wrześniu Bank wyemitował swoje pierwsze zielone obligacje (senioralne niepodporządkowane obligacje MREL o łącznej wartości 500 milionów EUR), wzmacniając nadwyżkę względem wymogów MREL. W październiku 2024 przyjęto nową strategię („Strategia 2028 – Wartość i Wzrost”). Dodatkowo ważnym aspektem pracy Zarządu było przygotowanie organizacji na wszechstronne zmiany regulacyjne dotyczące instytucji finansowych oraz dalsze rozwiązywanie problemów związanych z ryzykiem prawnym obsługi walutowych kredytów hipotecznych. Bank pozostawał zaangażowany na rzecz środowiska naturalnego i społeczeństwa a realizując cele w zakresie strategii ESG aktywnie angażował się we wspieranie klientów w prowadzonej przez nich dekarbonizacji.

III. Wynagrodzenia Członków Zarządu

Informacja o wysokości całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia (art. 90g ust. 2.1.).

Łączne wynagrodzenie Członków Zarządu w 2025 (w tys. zł)

Członkowie Zarządu pełniący funkcję na koniec 2025	Wynagrodzenie stałe*	Wynagrodzenie zmienne przekazane w 2025	Całkowite wynagrodzenie roczne	% zmienne / stałe	% zasadnicze / stałe
Joao Bras Jorge	3 816,20	2 143,86	5 960,06	56,2%	68,7%
Fernando Bicho	2 035,48	1 478,71	3 514,19	72,6%	91,5%
Wojciech Haase	1 500,11	1 206,58	2 706,69	80,4%	98,9%
Antonio Pinto Junior	2 395,74	1 206,58	3 602,32	50,4%	63,4%
Jarosław Hermann	1 606,44	1 206,58	2 813,02	75,1%	94,5%
Halina Karpińska	903,70	0,00	903,70	0,0%	98,4%
Magdalena Zmitrowicz	1 434,64	0,00	1 434,64	0,0%	80,3%
Łącznie:	13 692,31	7 242,31	20 934,62		

Byli Członkowie Zarządu pełniący funkcję do 27 marca 2025	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne przekazane w 2025 **	Całkowite wynagrodzenie roczne	Odprawy przekazane w 2025	% zmienne / stałe***	% zasadnicze / stałe
Andrzej Gliński	1 626,43	1 145,87	2 772,30	759,00	70,5%	28,1%
Wojciech Rybak	1 665,00	1 145,87	2 810,86	759,00	68,8%	28,7%
Łącznie:	3 291,43	2 291,74	5 583,16	1 518,00		

*) Wynagrodzenie stałe obejmuje wynagrodzenie zasadnicze oraz świadczenia związane z pobytem zagranicznych Członków Zarządu.

**) Kwota wynagrodzenia zmiennego przekazanego w 2025 roku obejmuje nieodroczoną część premii za 2024 w gotówce i akcjach własnych, 3 odroczoną transzę za 2021 w gotówce i akcjach własnych, 2 odroczoną transzę za 2022 w gotówce i akcjach własnych oraz 1 transzę za 2023 w gotówce i akcjach własnych. Wartość akcji własnych liczona jest według kursu na dzień przekazania (vestingu).

***) Na podstawie punktu 172 i 167 (EUNB/GL/2021/04) odnoszącego się do dyrektywy 2013/36 UE odprawy nie są brane pod uwagę przy obliczaniu stosunku między zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia.

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.

Dodatkowo zachowane są następujące zasady:

- a) Członkowie Zarządu są powoływani przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji,
- b) z Członkiem Zarządu podpisywana jest umowa o pracę,
- c) okresy i warunki wypowiedzenia umów, o których mowa w pkt b) powyżej mogą być każdorazowo określone indywidualnie w tych umowach stosownie do uzgodnień stron,
- d) z Członkami Zarządu¹ są zawarte umowy o zakazie konkurencji,
- e) zagranicznym Członkom Zarządu przysługują świadczenia przewidziane dla pracowników oddelegowanych przez Grupę do pełnienia funkcji
- f) umowy, o których mowa w lit. b) przewidują odprawy z tytułu ich wcześniejszego rozwiązania.

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”). Sześciu Członków korzystało z uczestnictwa w PPK. Bank nie przewiduje innych form długoterminowych

¹ dotyczy Członków Zarządu z polskim obywatelstwem

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 przysługują świadczenia umożliwiające im przeprowadzkę do miejsca świadczenia pracy wraz z rodzinami, aby efektywnie i bez przerw pełnić funkcję w Banku, tj. pokrycie kosztów zakwaterowania i mediów, zwrot kosztów transportu oraz chesne za naukę.

Wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie zasadnicze i inne świadczenia) Członków Zarządu w 2025 (w tys. zł)

Członkowie Zarządu pełniący funkcję na koniec 2025	Okres raportowy	Wynagrodzenie zasadnicze	Pozostałe korzyści *
Joao Bras Jorge	1.01.2025 - 31.12.2025	2 622,00	1 194,20
Fernando Bicho	1.01.2025 - 31.12.2025	1 863,00	172,48
Wojciech Haase	1.01.2025 - 31.12.2025	1 484,13	15,98
Antonio Pinto Junior	1.01.2025 - 31.12.2025	1 518,00	877,74
Jarosław Hermann	1.01.2025 - 31.12.2025	1 518,00	88,44
Halina Karpińska	27.03.2025 - 31.12.2025	889,31	14,39
Magdalena Zmitrowicz	27.03.2025 - 31.12.2025	1 151,41	283,23
Łącznie:		11 045,85	2 646,46

Członkowie Zarządu pełniący funkcję do 27 marca 2025	Okres raportowy	Wynagrodzenie zasadnicze	Pozostałe korzyści *	Odszkodowanie - zakaz konkurencji
Andrzej Gliński	1.01.2025 - 27.03.2025	457,84	30,09	1 138,50
Wojciech Rybak	1.01.2025 - 27.03.2025	477,92	48,57	1 138,50
Łącznie:		935,76	78,67	2 277,00

*) Pozostałe korzyści obejmują świadczenia związane z opieką medyczną (również dla najbliższej rodziny), PPK oraz świadczenia opisane w sekcji Świadczenia.

Odprawy przekazane byłym Członkom Zarządu pełniącym funkcję do 27 marca 2025 roku (w tys. zł)

Imię i nazwisko	Wyplacone odprawy	
	w gotówce	w akcjach fantomowych *
Andrzej Gliński	379,50	379,50
Wojciech Rybak	379,50	379,50
Łącznie:	759,00	759,00

*) Przyznanie odpraw nastąpiło przed datą wdrożenia Programu Motywacyjnego.

Odprawa dla byłych Członków Zarządu, została przyznana przez Komitet Personalny Rady Nadzorczej z intencją, że nie będzie ona wliczana do limitu wynagrodzenia zmiennego 100% wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego. Decyzja o wypłacie odprawy po ponad 20 latach stosunku pracy jest odrębną decyzją niezwiązaną z oceną roczną i rocznym wynagrodzeniem zmiennym. Ustępujący Członkowie Zarządu otrzymali pozytywną ocenę pracy w postaci udzielenia absolutorium przez Walne Zgromadzenie Banku. Decyzja o niepowołaniu byłych Członków Zarządu na kolejną kadencję wynikała z dostosowania składu Zarządu Banku do wyzwań nowej strategii Banku na lata 2025-2028 "Strategia 2028 – Wartość i Wzrost".

Odprawa została przyznana na podstawie z góry ustalonej formuły wynikającej z zawartej z Bankiem umowy o pracę (z późniejszymi zmianami) jako wielokrotność wynagrodzenia zasadniczego oraz w oparciu o zapisy indywidualnych umów o pracę zawartych z Członkami Zarządu przez Radę Nadzorczą.

Wynagrodzenie zmienne

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członkom Zarządu może przysługiwać zmienny składnik wynagrodzenia. Może on mieć formę premii, gwarantowanych składników wynagrodzenia zmiennego – ograniczonych do pierwszego roku zatrudnienia lub jednorazowych odpraw emerytalnych.

Relacja wynagrodzenia zmiennego odnoszącego się do danego roku obrotowego 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 2025 roku Bank nie przyznał gwarantowanych składników wynagrodzenia zmiennego ani jednorazowych odpraw emerytalnych dla Członków Zarządu.

Pula premiowa jest przyznawana po ocenie wyników Banku. Pula premii jest ustalana w oparciu o poniższe kryteria:

- 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 wskaźnika adekwatności kapitałowej na poziomie indywidualnym, jak i skonsolidowanym
- 3) poziomy wskaźników ryzyka obrazujących płynność Banku.

Pula Premiowa dla Członków Zarządu nie powinna przekroczyć 2% skonsolidowanego zysku netto dla Grupy BM oraz 100% łącznego stałego wynagrodzenia Członków Zarządu. Decyzję o wysokości puli premiowej dla Członków Zarządu podejmuje Komitet Personalny Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie zmienne przekazane w 2025 obecnym Członkom Zarządu i osobom pełniącym funkcję w okresie raportowym (w tys. zł)

Członkowie Zarządu pełniący funkcję na koniec 2025	Wyplacone premie za lata: 2021, 2022, 2023 i 2024	
	w gotówce	w akcjach Banku Millennium *
Joao Bras Jorge	945,26	1 198,59
Fernando Bicho	653,51	825,20
Wojciech Haase	533,19	673,39
Antonio Pinto Junior	533,19	673,39
Jarosław Hermann	533,19	673,39
Halina Karpińska	n.d.	n.d.
Magdalena Zmitrowicz	n.d.	n.d.
Łącznie:	3 198,33	4 043,98

Członkowie Zarządu pełniący funkcję do 27 marca 2025	Wyplacone premie za lata: 2021, 2022, 2023 i 2024	
	w gotówce	w akcjach Banku Millennium *
Andrzej Gliński	502,83	643,04
Wojciech Rybak	502,83	643,04
Łącznie:	1 005,65	1 286,08

*) Część przyznanej premii w akcjach BM za 2024 oraz odroczonej premii w akcjach BM za 2021, 2022 i 2023 podlega zatrzymaniu na okres 12 miesięcy liczonemu od daty nabycia uprawnień tj. dla premii za 2024 rok - od 06.06.2025, a dla premii odroczonej - od 06.05.2025. Kwoty są podane: dla premii odroczonej - według wartości wyliczonej na podstawie kursu zamknięcia akcji BM w dniu przekazania (vestingu) tj. na dzień 06.05.2025, oraz dla premii przyznanej za 2024 - według wartości liczonej jako średnia cena 1 akcji Banku na GPW w momencie zamknięcia z 20 sesji poprzedzających datę przekazania, tj. na dzień 06.06.2025.

Zasady wypłaty premii

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń RT premia w 50% podlega wypłacie w formie pieniężnej i w 50% w instrumentach finansowych.

Premia wypłacona w postaci instrumentu finansowego w 2025 roku:

Instrument finansowy:		
	Część nieodroczone:	Części odroczone za poprzednie lata:
2025	akcje własne (2024)	akcje własne (2023, 2022, 2021)

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.

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.

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 2025 roku nie było zdarzeń, które mogłyby uruchomić klauzulę malus.

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

IV. Wynagrodzenie w formie instrumentu finansowego

Informacja o liczbie przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych (art. 90g ust 2.6.).

W ramach wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu Banku Millennium przyznano akcje własne na podstawie zapisów Programu Motywacyjnego przyjętego w 2025 roku przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy i Radę Nadzorczą.

Bank prowadzi program motywacyjny („Program”) dla wybranych kluczowych pracowników Banku (dalej „Uczestnicy”) zidentyfikowanych jako mających istotny wpływ na profil ryzyka. Uczestnicy Programu mogą nabyć akcje Banku na rynku na podstawie dyspozycji składanych firmie inwestycyjnej wybranej przez Bank na potrzeby realizacji Programu, za środki pieniężne zapewnione na ten cel przez Bank, w ramach utworzonego przez Bank kapitału. Nabyte przez Risk Takerów Akcje będą stanowiły składnik wynagrodzenia zmiennego, zgodnie z zasadami w zakresie wynagradzania Risk Takerów obowiązującymi w Banku w okresie trwania Programu Motywacyjnego.

Dyspozycje Uczestników Programu mogą być złożone w ramach kwot premii przyznanej w formie instrumentu finansowego - na podstawie decyzji uprawnionych organów określonych w regulaminie Programu zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą.

W ramach Programu Motywacyjnego mogą zostać wypłacone odroczone instrumenty finansowe przyznane przed okresem trwania Programu co do których nabycie uprawnień będzie miało miejsce w okresie trwania Programu. Akcje są przeliczane według parytetu wymiany jednej Akcji Własnej w zamian za jedną Akcję Fantomową.

Program został wprowadzony przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy na posiedzeniu 27 marca 2025 i jest realizowany od dnia 1 kwietnia 2025 r. do końca dnia 31 grudnia 2029 r. w zakresie części nieodroczonych wynagrodzenia zmiennego, oraz do końca dnia 31 grudnia 2034 r. w zakresie części odroczonych wynagrodzenia zmiennego.

Nieodroczone część premii za 2024 – akcje własne

Członkowie Zarządu pełniący funkcję na koniec 2025	Liczba akcji, do których Członkowie Zarządu nabyli uprawnienia	Cena akcji na moment przyznania i przekazania praw (w zł)	Wartość akcji po cenie przyznania i przekazania praw (w tys. zł)
Joao Bras Jorge	42 901	14,5155	622,73
Fernando Bicho	30 482	14,5155	442,46
Wojciech Haase	24 837	14,5155	360,52
Antonio Pinto Junior	24 837	14,5155	360,52
Jarosław Hermann	24 837	14,5155	360,52
Halina Karpińska	n.d.	n.d.	n.d.
Magdalena Zmitrowicz	n.d.	n.d.	n.d.

Członkowie Zarządu pełniący funkcję do 27 marca 2025	Liczba akcji, do których Członkowie Zarządu nabyli uprawnienia	Cena akcji na moment przyznania i przekazania praw (w zł)	Wartość akcji po cenie przyznania i przekazania praw (w tys. zł)
Andrzej Gliński	22 746	14,5155	330,17
Wojciech Rybak	22 746	14,5155	330,17

Data nabycia praw do akcji własnych nieodroczonej - 6 czerwca 2025 roku

Odroczone części premii za poprzednie lata – akcje własne

III tranza odroczonej – premia za 2021

Imię i nazwisko	Liczba akcji, do których Członkowie Zarządu nabyli uprawnienia	Cena akcji na moment przyznania praw (w zł)	Cena akcji na moment przekazania praw (w zł)	Wartość akcji po cenie przekazania praw (w tys. zł)
Joao Bras Jorge	13 896	6,5630	13,8900	193,02
Fernando Bicho	9 874	6,5630	13,8900	137,15
Wojciech Haase	8 045	6,5630	13,8900	111,75
Antonio Pinto Junior	8 045	6,5630	13,8900	111,75
Jarosław Hermann	8 045	6,5630	13,8900	111,75
Halina Karpińska	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Magdalena Zmitrowicz	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Andrzej Gliński	8 045	6,5630	13,8900	111,75
Wojciech Rybak	8 045	6,5630	13,8900	111,75

II transza odroczone – premia za 2022

Imię i nazwisko	Liczba akcji, do których Członkowie Zarządu nabyli uprawnienia	Cena akcji na moment przyznania praw (w zł)	Cena akcji na moment przekazania praw (w zł)	Wartość akcji po cenie przekazania praw (w tys. zł)
Joao Bras Jorge	12 249	6,9800	13,8900	170,14
Fernando Bicho	8 703	6,9800	13,8900	120,88
Wojciech Haase	7 092	6,9800	13,8900	98,51
Antonio Pinto Junior	7 092	6,9800	13,8900	98,51
Jarosław Hermann	7 092	6,9800	13,8900	98,51
Halina Karpińska	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Magdalena Zmitrowicz	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Andrzej Gliński	7 092	6,9800	13,8900	98,51
Wojciech Rybak	7 092	6,9800	13,8900	98,51

I transza odroczone – premia za 2023

Imię i nazwisko	Liczba akcji, do których Członkowie Zarządu nabyli uprawnienia	Cena akcji na moment przyznania praw (w zł)	Cena akcji na moment przekazania praw (w zł)	Wartość akcji po cenie przekazania praw (w tys. zł)
Joao Bras Jorge	15 314	9,5230	13,8900	212,7
Fernando Bicho	8 978	9,5230	13,8900	124,7
Wojciech Haase	7 388	9,5230	13,8900	102,6
Antonio Pinto Junior	7 388	9,5230	13,8900	102,6
Jarosław Hermann	7 388	9,5230	13,8900	102,6
Halina Karpińska	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Magdalena Zmitrowicz	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Andrzej Gliński	7 388	9,5230	13,8900	102,6
Wojciech Rybak	7 388	9,5230	13,8900	102,6

Data nabycia praw do akcji własnych odroczone – 6 maja 2025 roku

Łącznie liczba akcji własnych z poprzednich programów premiowych przekazana Członkom Zarządu w 2025

Członkowie Zarządu pełniący funkcję na koniec 2025	Łącznie liczba przekazanych akcji	Cena przyznania	Cena przekazania
Akcje Banku Millennium za 2021	47 905	6,5630	13,8900
Akcje Banku Millennium za 2022	42 228	6,9800	13,8900
Akcje Banku Millennium za 2023	46 456	9,5230	13,8900

Członkowie Zarządu pełniący funkcję do 27 marca 2025	Łącznie liczba przekazanych akcji	Cena przyznania	Cena przekazania
Akcje Banku Millennium za 2021	16 090	6,5630	13,8900
Akcje Banku Millennium za 2022	14 184	6,9800	13,8900
Akcje Banku Millennium za 2023	14 776	9,5230	13,8900

Łącznie informacje dotyczące przekazanego wynagrodzenia zmiennego, w tym instrumentów finansowych w raportowanym roku przedstawia tabela poniżej.

Przekazane wynagrodzenie zmienne w 2025 w podziale na transze z poszczególnych lat (w zł)

Członkowie Zarządu pełniący funkcję na koniec 2025	Rok za który przyznano wynagrodzenie		w Gotówce	udział w premii przyznanej za dany rok	w Akcjach Banku Millennium *	udział w premii przyznanej za dany rok	Cena akcji w momencie przyznania	Cena akcji w momencie vestingu
Joao Bras Jorge	2021	odroczone	91,20	5,0%	193,02	5,0%	6,5630	13,8900
	2022	odroczone	85,50	5,0%	170,14	5,0%	6,9800	13,8900
	2023	odroczone	145,84	6,0%	212,71	6,0%	9,5230	13,8900
	2024	nieodroczone	622,73	25,0%	622,73	25,0%	14,5155	14,5155
Fernando Bicho	2021	odroczone	64,80	5,0%	137,15	5,0%	6,5630	13,8900
	2022	odroczone	60,75	5,0%	120,88	5,0%	6,9800	13,8900
	2023	odroczone	85,50	5,0%	124,70	5,0%	9,5230	13,8900
	2024	nieodroczone	442,46	25,0%	442,46	25,0%	14,5155	14,5155
Wojciech Haase	2021	odroczone	52,80	5,0%	111,75	5,0%	6,5630	13,8900
	2022	odroczone	49,50	5,0%	98,51	5,0%	6,9800	13,8900
	2023	odroczone	70,36	5,0%	102,62	5,0%	9,5230	13,8900
	2024	nieodroczone	360,53	25,0%	360,52	25,0%	14,5155	14,5155
Antonio Pinto Junior	2021	odroczone	52,80	5,0%	111,75	5,0%	6,5630	13,8900
	2022	odroczone	49,50	5,0%	98,51	5,0%	6,9800	13,8900
	2023	odroczone	70,36	5,0%	102,62	5,0%	9,5230	13,8900
	2024	nieodroczone	360,53	25,0%	360,52	25,0%	14,5155	14,5155
Jarosław Hermann	2021	odroczone	52,80	5,0%	111,75	5,0%	6,5630	13,8900
	2022	odroczone	49,50	5,0%	98,51	5,0%	6,9800	13,8900
	2023	odroczone	70,36	5,0%	102,62	5,0%	9,5230	13,8900
	2024	nieodroczone	360,53	25,0%	360,52	25,0%	14,5155	14,5155
Łącznie:			3 198,33		4 043,98			

Pani Halina Karpińska i Pani Magdalena Zmitrowicz zostały powołane na funkcje Członka Zarządu Banku Millennium w dniu 27.03.2025, zatem nie podlegały procesowi oceny i premii za raportowane lata.

Członkowie Zarządu pełniący funkcję do 27 marca 2025	Rok, za który przyznano wynagrodzenie		w gotówce	udział w premii przyznanej za dany rok	w akcjach Banku Millennium *	udział w premii przyznanej za dany rok	Cena akcji w momencie przyznania	Cena akcji w momencie vestingu
Andrzej Gliński	2021	odroczone	52,80	5,0%	111,75	5,0%	6,5630	13,8900
	2022	odroczone	49,50	5,0%	98,51	5,0%	6,9800	13,8900
	2023	odroczone	70,36	5,0%	102,62	5,0%	9,5230	13,8900
	2024	nieodroczone	330,17	25,0%	330,17	25,0%	14,5155	14,5155
Wojciech Rybak	2021	odroczone	52,80	5,0%	111,75	5,0%	6,5630	13,8900
	2022	odroczone	49,50	5,0%	98,51	5,0%	6,9800	13,8900
	2023	odroczone	70,36	5,0%	102,62	5,0%	9,5230	13,8900
	2024	nieodroczone	330,17	25,0%	330,17	25,0%	14,5155	14,5155
			1 005,65		1 286,08			

*) Wartości są podane według kursu akcji w momencie przekazania (vestingu).

V. Kryteria dotyczące wyników

Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników (art. 90g ust. 2.3.).

W celu ustalenia wysokości kwoty premii Członkowie Zarządu podlegają ocenie w oparciu o zestaw kryteriów ilościowych i jakościowych. Kryteria ilościowe stanowią podstawę rekomendacji wartości premii przyznanej w 2025 r. za 2024 r., która jest następnie weryfikowana w oparciu o kryteria jakościowe.

Kryteria ilościowe - stanowiące podstawę rekomendacji puli premiowej przyznanej w 2025 za 2024

Opis kryterium *	Waga kryterium	Rezultaty oceny w 2025 na bazie wyników 2024
Wynik na Działalności Bankowej vs. plan	10,0%	113,2%
Koszt / Zysk vs. plan	7,5%	117,4%
Wynik netto (skorygowany o zdarzenia nadzwyczajne) vs. plan	20,0%	129,6%
ROE vs. plan	7,5%	126,7%
ROE (po korekcie) vs. Peers	10,0%	73,8%
Koszt / Zysk vs. Peers	10,0%	76,5%
TSR ¹ vs Rynek	15,0%	95,4%
Wzrost zysku netto vs cel na poziomie 115%	20,0%	108,6%

*) Wyniki, Cost/Income i ROE są korygowane o wpływ zdarzeń nadzwyczajnych.

¹ Całkowita stopa zwrotu dla akcjonariuszy

Ocena w kryteriach ilościowych versus rekomendacja premii indywidualnej:

Wyniki ilościowe w zakresie:		% rekomendowanej premii
0%	80%	decyzja uznaniowa
80%	90%	50%
90%	100%	60%
100%	110%	80%
110%	120%	90%
120%		100%

Kryteria niefinansowe - mające wpływ na ewentualną korektę wysokości premii indywidualnej:

- Zarządzanie kapitałem
- Płynność
- Ryzyko (w szczególności: kredytowe, prawne, biznesowe – AML)
- ESG
- Inne niefinansowe cele zarządzania

W zakresie kryteriów niefinansowych oceniane są wybrane wskaźniki stanowiące element przyjętej przez Bank Deklaracji Apetytu na Ryzyko tzw. Risk Appetite Statement (RAS). Poziomy poszczególnych miar określających apetyt na ryzyko są akceptowane przez Radę Nadzorczą Banku w ramach Strategii Ryzyka na kolejne lata.

Bank wyprzedzająco określa strefy apetytu na ryzyko w odniesieniu do każdego wskaźnika (strefa RAS: zielona – strefa komfortu; bursztynowa – w granicach apetytu na ryzyko, ale z ryzykiem naruszenia; czerwona – naruszenie apetytu na ryzyko).

Komitet Personalny ustalił wskaźniki oceny niefinansowej Zarządu Banku, które były użyte do oceny premiowej za lata 2023 oraz 2024 stanowiąc reduktory premii wynikającej z oceny biznesowej oraz finansowej wyników pracy Zarządu.

Rekomendacja premiowa wynikająca z oceny wskaźników biznesowych może być obniżona do 10 %, jeśli reduktor premii znajduje się w strefie bursztynowej, natomiast w strefie czerwonej – odpowiednio o 20 %. W ocenianym 2024 roku wskaźniki znajdowały się w strefie zielonej.

Wskaźniki RAS uwzględnione w ocenie niefinansowej Zarządu za 2024 rok:

TCR Group (%); Tier 1 Group (%),
LCR (%), NSFR (%),
Wskaźnik NPL (%), Koszty ryzyka (pb), RWA na ryzyko rynkowe (%)
Indeks Systemu Kontroli Wewnętrznej,
Inicjatywy o zasięgu społecznym (mln zł), Realizacja Strategii ESG

Kapitał:

W 2 półroczu 2024 roku wskaźnik kapitałowy dla Banku (ang. TCR) kształtował się na poziomie 17,96%, tj. 5,74 p.p. powyżej wymaganego poziomu regulacyjnego 12,22%. Współczynniki kapitałowe wzrosły po uwzględnieniu zysku netto za pierwsze półrocze, przedłużeniu okresu uzupełniania sekurytyzacji zawartej w 2023 roku, wpływu kolejnej sekurytyzacji zawartej w grudniu oraz amortyzacji instrumentów Tier 2 o 56 pb i 11 pb (odpowiednio T1, TCR). Na dzień 31 grudnia 2024 r. współczynniki kapitałowe dla Grupy Banku Millennium oraz Banku prezentuje poniższa tabela:

	Wymogi KNF (Bank)	Grupa Bank Millennium	Bank Millennium
TCR	12.22%	17.24%	17.96%
Tier1	9.85%	14.82%	15.31%

Płynność:

Grupę Banku Millennium charakteryzowała stabilna pozycja płynnościowa. Na dzień 31 grudnia 2024 r. nadzorcze miary płynności dla Grupy Banku Millennium oraz Banku pozostawały powyżej obowiązujących limitów regulacyjnych. Wskaźniki prezentuje poniższa tabela:

	Wymóg regulacyjny	Grupa Bank Millennium	Bank Millennium
LCR	100%	371%	342%
NSFR	100%	196%	196%

Grupa definiuje i monitoruje również zestaw szczegółowych wewnętrznych wskaźników płynności, obejmujących m.in. relację kredytów do depozytów, krótkoterminową i strukturalną lukę płynności oraz inne miary odzwierciedlające profil ryzyka. Na dzień 31 grudnia 2024 r. wszystkie te wskaźniki były utrzymane w bezpiecznych przedziałach i powyżej wymaganych minimalnych poziomów, co potwierdza adekwatność pozycji płynnościowej Grupy.

Ryzyko kredytowe:

Na koniec grudnia 2024 r. koszt ryzyka ukształtował się na poziomie 40 pb, przy wynikach kredytów hipotecznych i gotówkowych, na poziomie wyższym niż 48 pb zaplanowanych na rok 2024 r.

Decyzja o % wynagrodzenia zmiennego (premii rocznej) Członków Zarządu:

Rok	Wyniki oceny kryteriów ilościowych	Wyniki oceny jakościowej	Odpowiadający ocenie wskaźnik % przyznanego wynagrodzenia zmiennego
rezultaty za 2024	106,6%	pozytywne	87%*

**) Na podstawie indywidualnych decyzji opartych na ocenie jakościowej Komitet Personalny Rady Nadzorczej podjął decyzję o podwyższeniu premii o 8 punktów procentowych wskazanym Członkom Zarządu:*

- Joao Bras Jorge
- Fernando Bicho
- Wojciech Haase
- Jarosław Hermann
- Antonio Pinto Junior

Wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej (art. 90g ust 2.5.).

Członkowie Zarządu pełniący funkcję w spółkach Grupy Banku Millennium z założenia nie pobierają wynagrodzenia za wykonywane tam zadania. Dotyczy to wszystkich spółek z Grupy Banku Millennium.

VI. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Informacja o wysokości całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia (art. 90g ust. 2.1.).

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. 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 – co min. zapobiega konfliktom interesów i przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników zgodnie ze strategią Banku.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2025 (w tys. zł)

Członkowie Rady Nadzorczej pełniący funkcję na koniec 2025	Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej	Wynagrodzenie za uczestnictwo w Komitetach	Łącznie
Olga Grygier-Siddons	256,94	116,00	372,94
Nuno Manuel Da Silva Amado	165,65	0,00	165,65
Katarzyna Sułkowska	137,42	28,00	165,42
Małgorzata Bonikowska	137,42	21,00	158,42
Miguel De Campos Pereira De Bragança	165,65	121,00	286,65
Agnieszka Kłos-Siddiqui	137,42	60,00	197,42
Anna Mankiewicz-Rębkowska	137,42	21,00	158,42
Alojzy Nowak	165,65	88,00	253,65
Izabela Olszewska	137,42	35,00	172,42
José Miguel Bensliman Schorcht da Silva Pessanha	165,65	98,00	263,65
Miguel Maya Dias Pinheiro	165,65	28,00	193,65
Lingjiang Xu	165,65	0,00	165,65
Łącznie:	1 937,94	616,00	2 553,90

Członkowie Rady Nadzorczej pełniący funkcję do 27 marca 2025	Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej	Wynagrodzenie za uczestnictwo w Komitetach	Inne świadczenia*	Łącznie
Bogusław Kott	57,42	15,00	71,81	144,23
Dariusz Rosati	28,71	10,00	-	38,71
Anna Jakubowski	28,71	25,00	-	53,71
Grzegorz Jędryś	28,71	25,00	-	53,71
Beata Stelmach	10,00	5,00	-	15,00

*) świadczenia zdrowotne, narzędzia pracy IT

Wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej (art. 90g ust 2.5.).

W 2025 roku członkowie Rady Nadzorczej (poza Panem Grzegorzem Jędrysem) nie pełnili funkcji w spółkach Grupy Banku Millennium i nie otrzymali wynagrodzeń od innych podmiotów Grupy.

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej	Wynagrodzenie za uczestnictwo w Komitetach	Inne świadczenia	Łącznie
Grzegorz Jędryś	120	31	-	151

VII. Odstępstwa i możliwość zwrotu wynagrodzenia

Nie było odstępstw od zasad wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia w odniesieniu do członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej

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.

VIII. Informacje o zmianach w Polityce Wynagrodzeń

W 2025 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.

W 2025 roku dokonano aktualizacji „Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium SA”. Zakres wprowadzonych zmian obejmował w szczególności:

- doprecyzowanie zasad przyznawania odprawy emerytalnej,
- zdefiniowanie 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.,
- zmian porządkowych mających na celu aktualizację i dodanie odniesień do obowiązujących regulacji prawnych.

Zmiany do Polityki zostały przyjęte przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Millennium S.A. Uchwałą nr 27 na posiedzeniu w dniu 27 marca 2025 roku.

Integralną częścią wyżej wymienionej Polityki jest „Polityka Wynagrodzeń RT”, w której w 2025 roku wprowadzona została aktualizacja obejmująca:

- 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.

Rada Nadzorcza przyjęła zmiany do Polityki Uchwałą nr 52/2025 na posiedzeniu w dniu 25 lipca 2025 roku.

IX. Średnie wynagrodzenie pracowników na tle wyników oraz wynagrodzenia Członków Zarządu

Informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym.

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 2025 i pięć lat poprzedzających. W tabeli uwzględniono roczne wynagrodzenia osób pełniących funkcję Członka Zarządu w roku 2025. 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.

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”. W 2025 roku wartość ta kształtowała się na poziomie 25,16²

Zestawienie zmian łącznego wynagrodzenia Członków Zarządu Banku Millennium S.A. na tle wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników (w % i tys. zł)

Zmiana vs rok poprzedni *	2021 /2020	2022 /2021	2023 /2022	2024 /2023	2025 /2024	2025
Wynagrodzenie łączne						
Joao Bras Jorge	-12,47%	16,44%	3,91%	6,35%	9,46%	5 960,06
Fernando Bicho	-19,14%	23,31%	-0,19%	11,22%	12,01%	3 514,19
Wojciech Haase	-19,41%	23,06%	-1,21%	10,94%	8,96%	2 706,69
Andrzej Gliński	-18,72%	21,59%	-0,03%	10,88%	10,97%	2 772,30
Wojciech Rybak	-16,72%	21,84%	-0,21%	10,98%	13,68%	2 810,86
Antonio Pinto Junior	-17,06%	31,83%	0,19%	12,16%	13,57%	3 602,32
Jarosław Hermann	-14,78%	39,14%	5,91%	11,65%	11,80%	2 813,02
Halina Karpińska	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	903,70
Magdalena Zmitrowicz	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 434,64
Wynagrodzenie pozostałych pracowników						
Przeciętne roczne wynagrodzenie	1,05%	14,60%	16,37%	14,40%	8,50%	147,81

*) 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.

² Obliczone na podstawie wynagrodzeń Członków Zarządu pełniących funkcję cały rok 2025.

Wybrane wyniki Grupy Banku Millennium S.A. (w tys. zł)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Wynik na działalności bankowej	3 577 776	3 558 147	4 008 519	6 722 524	6 520 563	6 936 417
Zysk operacyjny (wynik brutto)	210 935	-1 000 943	-730 755	1 312 487	875 024	1 619 764
Aktywa łącznie	97 322 785	103 913 908	110 941 970	125 520 004	138 864 367	155 673 331
TCR (Bank)	19,16%	17,17%	14,53%	19,04%	17,96%	16,04%
TCR (Bank) wymagany na dany okres	14,16%	13,57%	12,70%	12,22%	12,22%	11,75%
Wskaźnik koszty/dochody (C/I)	46,7%	46,2%	39,3%	29,6%	34,5%	36,9%

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 2025 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 2020-25.

Sprawozdanie jest sporządzane za rok obrotowy Banku Millennium S.A. zakończony dnia 31 grudnia 2025.

Podpisy Członków Rady Nadzorczej Banku: