

**Raport z funkcjonowania polityki wynagradzania
w Banku Millennium S.A. w 2024**

**Report on execution of remuneration policy
in Bank Millennium S.A. in 2024**



Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku Millennium S.A. w 2024

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.

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.

Poziom fluktuacji pracowników w Grupie Banku Millennium znacząco się obniżył w ostatnich latach, co jest skorelowane z poprawą atrakcyjności poziomów wynagrodzeń w wyniku polityki wynagrodzeń prowadzonej 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 .

Assessment of the functioning of the remuneration policy in Bank Millennium S.A. in 2024

The management of fixed and variable remuneration components, the conditions for their formation, the total amount of remuneration and the payment scheme were assessed as prudent and properly implementing the objectives of the Group's remuneration policy.

In particular, the following assumptions are being implemented:

- taking care of the Bank's long-term development,
- protecting the interests of investors, clients and other stakeholders of the Bank Millennium Group,
- risk management and limiting risk exposure.

The budgets allocated for salary increase processes were appropriate to the macroeconomic and labor market conditions and the challenges facing the organization, as well as the Bank's capital situation.

Bonus pools for variable remuneration components for employees with a significant impact on the risk profile were determined after prior analysis of meeting the levels of capital, liquidity and risk indicators and adjusted over time to the effects of the business situation.

Actions were taken to comply with future regulatory requirements in terms of remuneration transparency, and monitoring was also carried out with respect of the pay gap.

The level of employee turnover in the Bank Millennium Group has significantly decreased in recent years, which is correlated with the improvement in the attractiveness of remuneration levels as a result of the remuneration policy conducted in 2022-2024. This gives the prospect of stabilizing the staff with the required competences to implement the bank's business strategy announced for 2025-2028: "Value and growth" - focused on creating innovations, digital delivery of the highest quality services, in order to become the main bank for individual clients and companies in Poland.

Zgodność prowadzonej polityki wynagrodzeń z regulacjami i niezależne przeglądy polityki wynagrodzeń w 2024

Departament Audytu Wewnętrznego przeprowadził w 2024 niezależny przegląd polityki wynagrodzeń i ocenił pozytywnie jej funkcjonowanie.

Kontekst rynkowy funkcjonowania polityki wynagrodzeń w 2024

2024 to kolejny rok, kiedy gospodarka Polski skracala dystans do UE. Spadek inflacji, w połączeniu z niskim bezrobociem sprzyja z jednej strony odbudowie konsumpcji prywatnej. Możliwość wzrostu polskiej gospodarki ograniczał niski wzrost w gospodarkach naszych głównych partnerów handlowych, w szczególności kolejny rok recesji Niemiec. Generalnie odczuwalne już od jakiegoś czasu pogarszające oczekiwania dotyczące sytuacji gospodarczej w Polsce, głównie perspektyw eksportu, ale też poziomu konsumpcji wewnętrznej, wpłyną prawdopodobnie na wyhamowanie dynamiki wzrostu wynagrodzeń w następnych okresach.

Do 2024 wynagrodzenia w polskiej gospodarce rosły w 2-cyfrowym tempie, przede wszystkim ze względu na ciągle wysoką inflację w latach 2022-2024. Do wysokiej dynamiki płac przyczyniały się również trudności w dostępie do wysoko wykwalifikowanych specjalistów i menadżerów a także wzrost minimalnego wynagrodzenia w gospodarce (łączna zmiana od 1.01.2024 do 01.01.2025: 29,6%; od 1 stycznia 2025 w górę o 8,5 proc. (do 4 666 zł brutto, ok. 1093 Euro).

Równocześnie sytuacja na bardzo rozgrzanym w latach około-pandemicznych rynku pracy dla specjalistów IT w przeciągu ostatnich 2 lat uspokoiła się. Raporty firm rekrutacyjnych pokazują, że 2024 roku liczba ogłoszeń o pracę dla specjalistów w tym obszarze spadła o 9 % choć tempo spadku nie było już tak dynamiczne w porównaniu z 26 % z roku 2023.

W Polsce utrzymuje się ciągle duże zapotrzebowanie na wykwalifikowanych profesjonalistów i trudno mówić o odwróceniu trendu i pojawieniu się etapu tzw. rynku pracodawcy – gdzie pracownicy konkurują o oferty pracy. Utrzymanie wysokiej dynamiki działalności, konkutowanie na rynku pracy i zapewnienie utalentowanej kadry do realizacji projektów strategicznych dla Banku wymaga inwestowania w dobrą ofertę dla pracowników na poziomie zbliżonym do grupy równorzędnych banków (średnio 18% w 2024 r) , z którym Bank Millennium konkuruje na rynku finansowym w Polsce.

Compliance of the remuneration policy with regulations and independent reviews of the remuneration policy in 2024

In 2024, the Internal Audit Department conducted an independent review of the remuneration policy and positively assessed its functioning.

Market context of functioning of remuneration policy in 2024

2024 was also another year when the Polish economy was closing the gap with the EU. The fall in inflation, combined with low unemployment, is conducive to rebuilding private consumption on the one hand. The growth potential of the Polish economy was limited by low growth in the economies of our main trading partners, particularly another year of recession in Germany. Generally, the deteriorating expectations regarding the economic situation in Poland, mainly the export prospects, but also the level of domestic consumption, which have been felt for some time now, will probably affect the slowdown in the dynamics of wage growth in the next periods.

Until 2024, wages in the Polish economy grew at a double-digit rate, primarily due to continued high inflation in 2023-2024. The high wage dynamics were also caused by difficulties in accessing highly qualified specialists and managers, as well as an increase in the minimum wage in the economy (total change from 1 January 2024 to 1 January 2025: 29.6%; from 1 January 2025 up by 8.5 percent (to PLN 4,666 gross, approx. EUR 1,093).

At the same time, the situation on the labour market for IT specialists, which was very hot in the years around the pandemic, has calmed down over the last 2 years. Reports from recruitment companies show that in 2024 the number of job advertisements for specialists in this area decreased by 9 %, the pace of the decline was no longer as dynamic compared to the 26 % drop in 2023.

In Poland, there is still a high demand for qualified professionals, and it is difficult to talk about a reversal of the trend and the emergence of the so-called employer's market stage - where employees compete for job offers. Maintaining high dynamics of activity, competing on the labour market and providing talented staff to implement strategic projects for the Bank requires investing in a good offer for employees at a level similar to peer-group banks (average 18% in 2024), with which Bank Millennium competes on the financial market in Poland.

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.” („Polityka wynagrodzeń Risk Takers”) 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 oraz Polityka wynagrodzeń Risk Takers były aktualizowane w 2024 roku. Wprowadzone do Polityki zmiany były efektem niezależnego przeglądu obowiązujących w Banku regulacji wynagradzania oraz zaleceń audytowych badających zgodności Polityk wynagradzania w Banku Millennium z Group Code obowiązującym w Grupie BCP.

Główne zmiany w Polityce wynagrodzeń pracowników w Grupie Banku Millennium polegały na:

- Określeniu poziomu wynagrodzenia zmiennego powyżej, którego będzie ono wypłacane w instrumencie finansowym i z zastosowaniem mechanizmu odraczania,
- Wprowadzeniu zapisu regulującego brak wypłaty odsetek oraz dywidend w okresie odroczenia,
- Wprowadzeniu trybu ustalania wag kryteriów jakościowych i ilościowych w ocenie pracowników i procesie przyznawania premii,
- Wskazaniu możliwości ograniczenia i/lub wstrzymania wypłaty wynagrodzenia zmiennego, w przypadku, gdy wypłata wpływa negatywnie na utrzymanie prawidłowej bazy kapitałowej Banku.

Internal regulations on remuneration policies and their revisions

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

- "Employee Remuneration Policy in the Bank Millennium Group" addressed to all employees of the Bank,
- "Remuneration Policy with respect to Risk Takers in the Bank Millennium S.A. Group" ("Risk Takers Remuneration Policy") specifying detailed principles of remuneration for employees having a significant impact on the risk profile ("Risk Takers")
- "Remuneration Policy with regard to Members of the Management Board and Supervisory Board of Bank Millennium S.A." in force since March 2021, which specifies solutions for the remuneration of members of the Bank's management bodies.

The Bank Millennium Group Employee Remuneration Policy and the Risk Takers Remuneration Policy were updated in 2024. The changes introduced to the Policies were the result of an independent review of the remuneration regulations in force at the Bank and audit recommendations examining the compliance of the Remuneration Policies at Bank Millennium with the Group Code applicable in the BCP Group.

The main changes to the Employee Remuneration Policy at Bank Millennium Group consisted of:

- Determining the level of variable remuneration above which it will be paid in a financial instrument and using a deferral mechanism,
- Introducing a provision regulating the lack of interest and dividend payments during the deferral period,
- Introducing a procedure for determining the weights of qualitative and leaf criteria in the employee assessment and bonus awarding process,
- Stating the possibility of limiting and/or suspending the payment of variable remuneration if the payment adversely affects the maintenance of a proper capital base of the Bank.

Główne zmiany w Polityce wynagrodzeń Risk Takers polegały na:

- Wprowadzeniu wzoru określania wartości akcji fantomowych po okresie zatrzymania,
- Skorygowaniu zapisów określających terminy posiedzeń organów podejmujących decyzje o ocenie i wysokości premii dla Risk Takers,
- Podwyższeniu poziomu wynagrodzenia zmiennego powyżej, którego odroczeniu będzie podlegało 60% wynagrodzenia.
- Zmianie schematu wypłaty premii dla Risk Takers nie będących Członkami Banku – zmiana na równy udział premii wypłacanej w postaci pieniężnej (50%) i w postaci instrumentów finansowych (50%) w każdej wypłacanej transzy premii nieodroczonej i odroczonej.

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 obu spółkach trwają prace nad dostosowaniem istniejących polityk do opisanych powyżej zmian. W przypadku Millennium TFI S.A. wymagane jest również dostosowanie do wymagań jakie musi spełniać Polityka wynagradzania w istotnym towarzystwie inwestycyjnym, za jakie Millennium TFI S.A. może zostać uznane w 2025 roku.

Działania Banku Millennium w 2024 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. Przeprowadzenie III, ostatniej fazy projektu reformy „Stanowisk, Wynagrodzeń, ścieżek kariery” w odniesieniu do pracowników spółek zależnych i pracowników grupy kadry kluczowej
2. Monitorowanie i integrowanie wprowadzonych rozwiązań w zakresie wynagrodzeń z pozostałymi procesami HR. Dostosowanie zasad przeglądów wynagrodzeń, stanowisk i kompetencji w nowym modelu i optymalizacja wartościowania stanowisk co pozwoliło przeprowadzić dokładniejsze analizy m.in. luki płacowej.
3. Analizy i praca z menadżerami w zakresie transparentności i zarządzania luką płacową w kontekście planowanych zmian regulacyjnych.
4. Monitorowanie rynkowej atrakcyjności poziomu wynagrodzeń w poszczególnych obszarach biznesowych z nastawieniem na utrzymanie efektów osiągniętych w poprzednich latach.
5. Przeprowadzenie kompleksowego przeglądu polityk wynagrodzeń.

The main changes in the Risk Takers Remuneration Policy consisted of:

- Introduction of a formula for determining the value of phantom shares after the retention period,
- Adjustment of the provisions specifying the dates of meetings of the bodies making decisions on the assessment and considering of bonuses for Risk Takers,
- Increasing the level of variable remuneration above which 60% of remuneration will be subject to deferral.
- Changing the bonus payment scheme for Risk Takers who are not Members of the Bank - a change to an equal share of the bonus paid in cash (50%) and in the form of financial instruments (50%) in each paid tranche of the non-deferred and deferred bonus.

The above framework for shaping the policy is also used in separate remuneration policies of subsidiaries: Millennium Bank Hipoteczny S.A. and Millennium TFI S.A., while considering their business specificity. Work is underway in both companies to adapt the existing policies to the changes described above. In the case of Millennium TFI S.A., it is also required to adapt to the requirements that must be met by the Remuneration Policy in a significant investment company, as which Millennium TFI S.A. may be recognized in 2025.

Bank Millennium's 2024 remuneration policy activities

The activities focused primarily on maintaining the Bank's competitiveness on the labor market and stabilizing the remuneration offer for employees. The Bank implemented this goal by:

1. Conducting the third, final phase of the "Positions, Remuneration, Career Paths" reform project in relation to employees of subsidiaries and key staff group employees.
2. Monitoring and integrating the implemented remuneration solutions with other HR processes. Adjusting the principles of remuneration, positions and competence reviews in the new model and optimizing the valuation of positions, which allowed for more detailed analyses, including the pay gap.
3. Analyses and work with managers on transparency and management of the pay gap in the context of planned regulatory changes.
4. Monitoring the market attractiveness of remuneration levels in individual business areas with a focus on maintaining the effects achieved in previous years.
5. Conducting a comprehensive review of remuneration policies.

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.

W 2024 jako Risk Takers zidentyfikowane zostały 93 osoby z różnych obszarów funkcjonowania Banku, w tym Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku. W procesie identyfikacji na rok 2025, który miał miejsce w IV kwartale 2024 zidentyfikowane zostały 94 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 zatwierdzone 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 2024 są przedstawione w odrębnym raporcie „Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A. za 2024”.

Remuneration policy for employees having significant impact on risk profile

The Bank annually identifies employees who have a significant impact on the risk profile. The process is carried out in accordance with the provisions of the "Instructions for the identification of employees whose professional activity has a significant impact on the risk profile (Risk Takers) in the Bank Millennium SA Capital Group", considering detailed qualitative and quantitative criteria specified in national and European regulations.

In 2024, 93 people from various areas of the Bank's operations were identified as Risk Takers, including Members of the Management Board and Supervisory Board of the Bank. In the identification process for 2025, which took place in the fourth quarter of 2024, 94 people were identified.

Identified employees are subject to separate rules for assessing work results and the method of determining and paying variable remuneration, if granted. These rules are intended to motivate special care for the implementation of the adopted risk management strategy and making decisions that do not go beyond the risk profile acceptable in the Group approved by the Supervisory Board.

The basic remuneration of Risk Takers is shaped in particular, based on the valuation of the optimal qualifications required for good results in the position, the span of management, the scope and type of tasks, in particular the scope of responsibility and the 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 2024 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 2024”.

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 2024 miesięczne wynagrodzenie podstawowe w grupie Risk Takers II wynosiło przeciętnie 36 500 zł.

W 2024 roku Komitet Personalny podjął decyzje o przyznaniu podwyżek dla 46 Risk Taker'ów II, w średniej wysokości 8%.

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.

W 2024 roku dokonano zmiany schematu wypłaty premii dla Risk Takers II wprowadzając równy udział premii wypłaconej w formie pieniężnej i w formie instrumentów finansowych w każdej transzy wypłaconej premii, zarówno w części nieodroczonej jak i części odroczonej. Przed zmianą część premii odroczonej podlegała wypłacie tylko w formie instrumentu finansowego.

Zgodnie z regulacjami, w przypadku gdy kwota premii nie przekracza równowartości 50000 EURO oraz jednocześnie jednej trzeciej całkowitego wynagrodzenia rocznego Risk Taker'a, premia może zostać wypłacona w postaci pieniężnej bez zastosowania mechanizmu odroczenia.

Remuneration of Risk Takers II – other identified employees

The base remuneration of Risk Takers II (other identified employees) is determined by the Personnel Committee of the Bank's Management Board ("Personnel Committee"), and in the case of Risk Takers II employees of subsidiaries, respectively, by the Supervisory Board or the Management Board of the company. Periodic remuneration reviews are carried out cyclically, twice a year during meetings of the Personnel Committee.

In 2024, the monthly basic remuneration in the Risk Takers II group amounted to an average of PLN 36,500.

In 2024, the Personnel Committee decided to grant increases to 46 Risk Takers II, at an average rate of 8%.

The variable remuneration components of Risk Takers II are an annual bonus. To determine the variable remuneration, they are subject to assessment by the Personnel Committee, and in the case of Risk Takers II employees of subsidiaries, by the Supervisory Board or the Management Board of the company, respectively. The assessment is carried out based on financial and non-financial criteria, considering a three-year perspective.

According to the Risk Takers Remuneration Policy, 50% of the bonus is paid in cash, another 50% in the form of financial instruments. The bonus is divided into 2 parts: 60% is paid without deferral and the remaining 40% is a deferred bonus, paid in 5 tranches. The final amount of the deferred bonus depends on the reassessment of Risk Takers II in subsequent years - this means that it may be lower or not awarded in justified cases.

In 2024, the bonus payment scheme for Risk Takers II was changed, introducing an equal share of the bonus paid in cash and in the form of financial instruments in each tranche of the bonus paid, both in the non-deferred part and the deferred part. Before the change, the deferred part of the bonus was only payable in the form of a financial instrument.

In accordance with the regulations, if the bonus amount does not exceed the equivalent of EUR 50,000 and at the same time one third of the Risk Taker's total annual remuneration, the bonus may be paid in cash without applying the deferral mechanism.

Premie przyznawane są w ramach rocznych programów premiowych. Wysokość premii zależy od puli premii dla Risk Takers 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.

Komitet Personalny Zarządu Banku na posiedzeniu w dniu 7 lutego 2024 zdecydował o przydzieleniu rocznej puli premioviej za 2023 dla Risk Takers II w Grupie Banku Millennium w wysokości 4,8 mln zł. Przyznana wartość puli pozwala przyznać premie indywidualne na przeciętnym poziomie 19% rocznego wynagrodzenia stałego.

Ze względu na umiarkowaną wysokość premii, nie przekraczającej ustalonych w regulacjach poziomów, Komitet Personalny podjął decyzje o wypłacie całości wynagrodzenia zmiennego w formie pieniężnej bez zastosowania mechanizmu odroczenia.

Wynagrodzenia stałe – regularne przeglądy wynagrodzeń

Bank przeprowadza w roku dwa regularne półroczne przeglądy wynagrodzeń zasadniczych. W obu przeglądach 2024 roku na podwyżki przeznaczono po 2,2 mln zł. Łącznie inwestycje w wynagrodzenia pracowników stanowiły połowę wydatków poniesionych w poprzednim 2023 roku.

Ważnym elementem przeglądów jest analiza zróżnicowania wynagrodzeń, zarówno ze względu na płeć, jak i adekwatność wysokości wynagrodzeń do zakresu obowiązków. Bank monitoruje nieuzasadnione nierówności w wynagrodzeniach, planuje działania mające na celu ich uzasadnione zmniejszanie i stopniowo dąży do ich zredukowania.

Bonuses are awarded as part of annual bonus programs. The amount of the bonus depends on the bonus pool for Risk Takers II for a given calendar year.

The bonus pool for Risk Takers II is awarded by the Personnel Committee of the Bank's Management Board after analyzing the level of:

- Bank Millennium Group results,
- capital adequacy and liquidity indicators at the individual and consolidated level,
- risk indicators.

The Personnel Committee of the Bank's Management Board, at its meeting on February 7, 2024, decided to allocate an annual bonus pool for 2023 for Risk Takers II in the Bank Millennium Group in the amount of PLN 4.8 million. The awarded value of the pool allows for individual bonuses to be awarded at an average level of 19% of the annual fixed remuneration.

Due to the moderate amount of the bonus, not exceeding the levels set in the regulations, the Personnel Committee decided to pay the entire variable remuneration in cash without applying the deferral mechanism.

Fixed remuneration – regular remuneration reviews

The Bank conducts two regular semi-annual reviews of basic remuneration each year. In both reviews in 2024, PLN 2.2 million was allocated for pay rises. In total, investments in employee remuneration constituted half of the expenditure incurred in the previous year 2023.

An important element of the reviews is the analysis of remuneration differentiation, both by gender and the adequacy of remuneration to the scope of duties. The Bank monitors unjustified inequalities in remuneration, plans actions aimed at their justified reduction and gradually strives to reduce them.

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. Pracodawca w 2024 roku kontynuował proces zmiany wynagrodzeń zasadniczych korespondujących z wzrostem wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Jednocześnie podjął decyzję, aby nie waloryzować nominalnych wartości budżetów premiowych w warunkach otoczenia inflacyjnego i tym samym udział wynagrodzenia zmiennego do stałego został utrzymany na zbliżonym poziomie co w poprzednim roku i w 2024 roku wyniósł przeciętnie 15%.

Luka płacowa ze względu na płeć

Wprowadzenie od 2024 znacznie bardziej zdywersyfikowanego katalogu stanowisk pozwoliło precyzyjniej monitorować różnice w poziomach wynagrodzeń mężczyzn i kobiet na podobnych stanowiskach. W 2024 różnica ta wyrażona jako % przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, skorygowana z uwzględnieniem rodzin zawodowych wynosiła 3,96%.

Zmniejszenie poziomu fluktuacji w 2024

Kontynuacja trendu spadkowego fluktuacji w 2024 o 20% , co dało łączny obniżenia 50 % w latach 2023-2024. W 2022 z Banku odeszło 1570 natomiast w 2024 niespełna 980. W sytuacji wdrażania strategii digitalizacji ważne to jest w zakresie specjalistów ICT, gdzie spadek poziomu odejść pozwala stabilizować kompetencje do realizacji kluczowych projektów.

Spadek fluktuacji przekłada się na zdecydowanie niższe koszty utrzymania zasobów kompetencyjnych w Banku (**koszty odtworzenia kompetencji 900 specjalistycznych FTE można ostrożnie szacować na minimum 30 – 40 mln zł**).

Bonus granting policy

The bonus systems in force at the Bank are built based on the assessment of the employee's work results and take into account the adopted risk management strategy and the organization. The form of bonus payment used at the Bank, its cyclicity and value are to be a motivational element for the employee and at the same time to be adequate to the risk associated with the achieved business results. In 2024, the employer continued the process of changing basic salaries corresponding to the increase in salaries in the national economy. At the same time, it decided not to index the nominal values of bonus budgets in the conditions of the inflationary environment and thus the share of variable remuneration to fixed remuneration was maintained at a similar level as in the previous year and in 2024 amounted to an average of 15%.

Gender pay gap

The introduction of a much more diversified catalog of positions from 2024 has allowed for more precise monitoring of differences in the levels of remuneration of men and women in similar positions. In 2024, this difference expressed as a % of the average remuneration of men, adjusted for professional families, was 3.96 %.

Decrease of attrition level

Continuation of the downward trend in fluctuations in 2024 by 20%, which resulted in a total reduction of 50% in the years 2023-2024. In 2022, 1,570 left the Bank, while in 2024, less than 980. In the situation of implementing the digitalization strategy, this is important in ICT specialists, where the decrease in the level of departures allows for stabilization of competences for the implementation of key projects.

The decrease in fluctuations translates into significantly lower costs of maintaining competence resources in the Bank (**the costs of recreating the competences of 900 specialist FTEs can be carefully estimated at a minimum of PLN 30 - 40 million**).

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

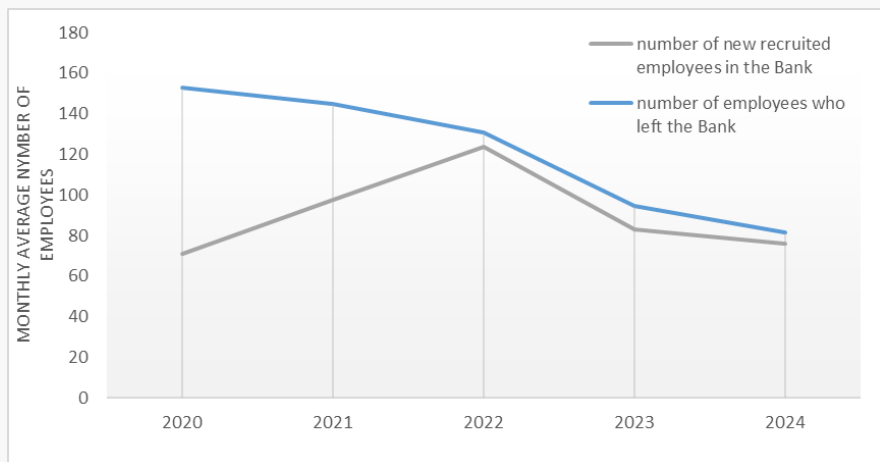
Fluktuacja pracowników / Fluctuation of employees

	FLUCTUATION				
	2020	2021	2022	2023	2024
average tenure of employment (years)	7,8	8,5	8,6	8,8	9,2
stability of employment	42%	42%	40%	40%	39%
annual recruitment rate	10,9%	17,5%	22,8%	15,5%	14,3%
annual total leavings rate (including resignations)	23,5%	25,3%	24,1%	17,5%	15,1%
annual voluntary turnover ratio	10,3%	17,9%	17,6%	11,6%	9,2%

	2020	2021	2022	2023	2024
level of employment (FTE)	7 164	6 598	6 578	6 460	6 450
number of new recruited employees in the Bank	850	1 173	1 484	997	913
<i>average per month</i>	71	98	124	83	76
number of employees who left the Bank	-1 836	-1 741	-1 570	-1 133	-980
<i>average per month</i>	-153	-145	-131	-94	-82

	VOLUNTARY TURNOVER RATIO				
	2020	2021	2022	2023	2024
Retail Network	12%	21%	21%	13%	12%
Direct Banking	24%	32%	30%	19%	20%
IT	10%	22%	16%	9%	7%
Others	5%	8%	8%	6%	4%
Millennium Group	10%	18%	18%	12%	9%

	MONTHLY AVERAGE NUMBER OF VOLUNTARY TURNOVER				
	2020	2021	2022	2023	2024
Retail Network	40	57	53	31	26
Direct Banking	15	19	19	13	14
IT	4	8	6	3	2
Others	19	25	25	20	15
Millennium Group	77	109	102	67	57



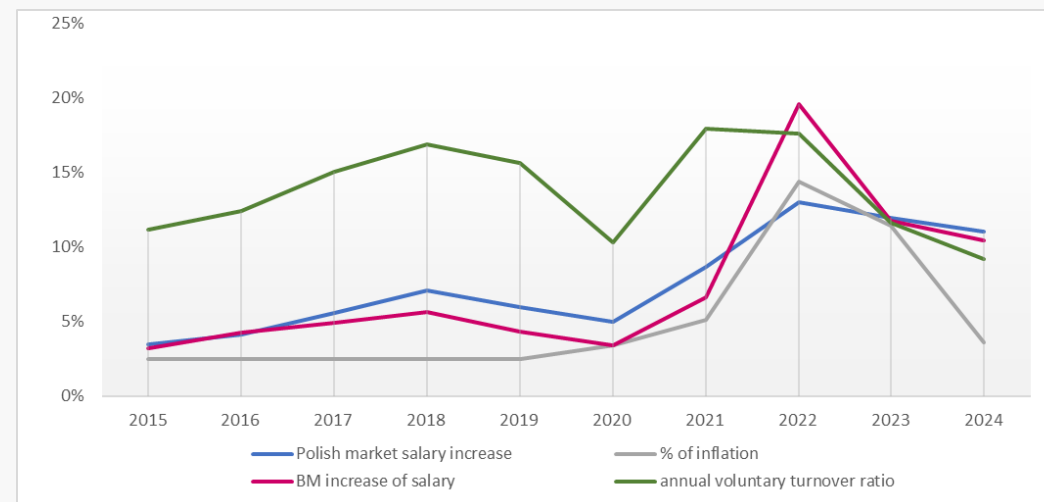
Wynagrodzenia zasadnicze / Base salaries

SALARY RISES

	2020	2021	2022	2023	2024
Polish market salary increases	5,0%	8,6%	13,0%	11,9%	11,0%
% of inflation	3,4%	5,1%	14,4%	11,4%	3,6%

Bank Millennium

annual average monthly base salary per employee	6 348	6 744	7 561	8 936	10 213
% of change average base salary y/y	3,4%	6,2%	12,1%	18,2%	14,3%
increase of salary due to the rises					
- promotions					
- competence increase	3,4%	6,7%	19,6%	11,8%	10,5%
- statutory minimal salary					
% of employees with rises end year	39%	57%	87%	77%	80%
average value of rise per employee with rises	1 065	746	1 485	1 255	1 525



LEVEL OF SALARY RISES

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

(*) IT area, Electronic Banking

(**) with 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 (*)
retail network/ sieć sprzedaży detalicznej	12%	16%	19%	8%	11%
direct banking/ bankowość bezpośrednia	26%	25%	21%	20%	18%
debt collection/ windykacja	38%	28%	30%	26%	23%
treasury/ skarb	27%	35%	35%	24%	28%
specialised products sales teams/ sprzedaż produktów specjalnych	12%	21%	25%	18%	18%
support units, incl. IT/ jednostki wsparcia, w tym IT	10%	13%	18%	16%	15%
Bank Millennium	13%	16%	19%	14%	15%

(*) estimation base on 3 quarters 2024

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

AVERAGE PERSONNEL COSTS PER FTE

Bank	2021	y/y	2022	y/y	2023	y/y	2024 *)	y/y
ALR	9 622	14%	11 136	16%	13 144	18%	14 093	7%
BNPP	11 262	9%	12 233	9%	14 400	18%	16 033	11%
ING BSK	14 323	8%	15 691	10%	18 227	16%	20 156	11%
mBank	13 355	12%	14 727	10%	16 837	14%	17 483	4%
Millennium	9 492	8%	11 207	18%	12 709	13%	14 668	15%
Pekao	13 246	4%	15 245	15%	18 178	19%	20 874	15%
PKO BP	10 338	13%	11 168	8%	13 645	22%	15 149	11%
Santander	12 014	8%	13 362	11%	16 722	25%	17 447	4%
Average	11 706	9%	13 096	12%	15 483	18%	16 988	10%

