

Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Santander Bank Polska S.A.
za 2024 rok



Spis treści

| | |
|--|----|
| Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata poprzednie | 2 |
| Proces decyzyjny stosowany przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń | 2 |
| Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu | 3 |
| Wynagrodzenie Rady Nadzorczej | 3 |
| Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej | 3 |
| Wynagrodzenie wypłacone Członkom Rady Nadzorczej | 3 |
| Wynagrodzenie Członków Zarządu | 4 |
| Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Zarządu | 4 |
| Osiągnięcie długoterminowych wyników spółki | 4 |
| Wynagrodzenie stałe | 7 |
| Wynagrodzenie zmienne | 7 |
| Program Motywacyjny VII | 9 |
| System kontroli Programu Motywacyjnego w 2024 r. | 10 |
| Realizacja Programu Motywacyjnego w 2024 r. | 10 |
| Podsumowanie wypłat wynagrodzenia dla Członków Zarządu | 11 |
| Możliwości zapobiegania nabycia uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia | 12 |
| Zmiany wynagrodzeń oraz podstawowych wyników Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2019-2024 | 13 |

Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach powstało zgodnie z wymogami wynikającymi z art. 90 g Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2022 r., poz. 2554 z późn. zm).

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata poprzednie

Dnia 18 kwietnia 2024, uchwałą nr 18, Walne Zgromadzenie przyjęło Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. za rok 2023. Walne Zgromadzenie przyjęło ww. Sprawozdanie bez uwag.

Proces decyzyjny stosowany przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń

W odniesieniu do wynagrodzeń pracowników Banku zastosowanie ma „Polityka wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska” ustanawiana przez Zarząd oraz zatwierdzana przez Radę Nadzorczą. Zgodnie z jej zapisami, obowiązująca w Banku Polityka Wynagrodzeń określa zasady wynagradzania w Grupie Santander Bank Polska mające na celu opracowanie, przegląd, wdrożenie oraz nadzór nad praktykami dotyczącymi kwestii wynagrodzeń pracowników. Grupa Santander Bank Polska stosuje praktyki w zakresie wynagrodzeń zgodnie z regulacjami wewnętrznymi, obowiązującymi przepisami prawnymi. Polityka Wynagrodzeń jest kluczowym elementem strategii wynagradzania, określa podstawowe zasady i praktyki wynagradzania pracowników w Grupie Banku. Wszelkie regulacje związane z przyznawaniem zmiennych składników wynagrodzeń dotyczące pracowników Banku (z wyłączeniem Członków Zarządu) wydawane są w drodze zarządzenia Członka Zarządu zarządzającego Pionem Partnerstwa Biznesowego, zgodnie i w oparciu o postanowienia „Polityki wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska”, za wyjątkiem Programu Motywacyjnego VII, który wszedł w życie Uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Przy Radzie Nadzorczej funkcjonuje Komitet Wynagrodzeń oraz Komitet Nominacji. Do istotnych zadań Komitetu Wynagrodzeń należy opiniowanie i monitorowanie przyjętej w Banku Polityki Wynagrodzeń oraz wspieranie Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej i Zarządu w kształtowaniu i realizacji tej polityki.

Zarząd Banku jest odpowiedzialny za opracowanie i wdrożenie „Polityki Wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.” oraz „Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A. Następnie na wniosek Komitetu Wynagrodzeń, wskazane dokumenty zatwierdza Rada Nadzorcza po czym Walne Zgromadzenia przyjmuje Polityki w drodze uchwały.

W 2024 roku wprowadzona została aktualizacja „Polityki wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska” obejmująca w szczególności następujące zmiany:

- Standardowy wewnętrzny proces corocznego przeglądu Polityki Wynagrodzeń
- Aktualizacja Polityki Wynagrodzeń Grupy Santander

W 2024 Bank nie stosował odstępstw od obowiązywania Polityki Wynagrodzeń, odstępstw od czasowego jej stosowania, jak również odstępstw od procedury wdrażania Polityki.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu

Wynagrodzenie Rady Nadzorczej

Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

Na dzień 31 grudnia 2024 r. w Santander Bank Polska S.A. obowiązywały zasady wynagradzania Rady Nadzorczej wynikające z „Polityki Wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A”. Wysokość wynagrodzenia została ustalona uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 43 z dnia 18 kwietnia 2024 r, zastępującą uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 5 z dnia 22 lipca 2023 r, w sprawie ustalenia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie wypłacone Członkom Rady Nadzorczej

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe (miesięczne z tytułu funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej, a także dodatkowe z tytułu udziału w posiedzeniach komitetów Rady Nadzorczej, których są członkami, którym przewodniczą lub w których pełnią funkcję doradczą jako eksperci). Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest wypłacane tylko w formie pieniężnej.

W 2024 roku nastąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej. Szczegóły znajdują się w przypisach do poniższej tabeli.

Poniższa tabela prezentuje wynagrodzenie otrzymane przez Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. w 2024 r. z tytułu pełnionych przez nich funkcji nadzorczych:

| Imię i nazwisko stanowisko | Wynagrodzenie stałe (w tys zł) | | |
|---|-----------------------------------|---------|-----------------------|
| | Wynagrodzenie zasadnicze | Dodatki | Pozostałe benefity |
| Antonio Escámez Torres Przewodniczący Rady | 310 | - | - |
| José Luis de Mora ¹ Zastępca Przewodniczącego Rady | - | - | - |
| Dominika Bettman Członek Rady | 192 | 180 | 6 |
| José García Cantera ¹ Członek Rady | - | - | - |
| Danuta Dąbrowska Członek Rady | 192 | 153 | 5 |
| Isabel Guerreiro ^{1,3} Członek Rady | - | - | - |
| David Hexter ² Członek Rady | 56 | 53 | - |
| Marynika Woroszyłska-Sapieha ² Członek Rady | 58 | 46 | - |
| Jerzy Surma ³ Członek Rady | 154 | 75 | - |

¹ José García Cantera, José Luis de Mora i p. Isabel Guerreiro nie pobierali wynagrodzenia z tytułu funkcji pełnionych w Radzie Nadzorczej.

² Członkowie Rady Nadzorczej do 18 kwietnia 2024 r.

³ Członkowie Rady Nadzorczej do 18 kwietnia 2024 r. oraz od 1 lipca 2024 r.

| | | | |
|--|-----|-----|---|
| Celiński Adam Członek Rady | 192 | 170 | - |
| Kamila Marchewka-Bartkowiak⁴ Członek Rady | 135 | 129 | 2 |
| Tomasz Sójka⁴ Członek Rady | 135 | 112 | 2 |

Adam Celiński otrzymywał wynagrodzenie za 2024 r. w wysokości 320 tys zł z tytułu funkcji pełnionych w Radach Nadzorczych spółek zależnych Banku (52 tys. zł. w 2023 r.)

Wynagrodzenie Członków Zarządu

Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Zarządu

Zasady wynagradzania Członków Zarządu w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, w 2024 roku regulują indywidualne umowy o pracę. Rada Nadzorcza w drodze uchwały zatwierdza wysokość i warunki wynagrodzenia.

Osiągnięcie długoterminowych wyników spółki

W ramach realizowanej Polityki Wynagrodzeń struktura wynagrodzenia całkowitego odpowiada praktykom rynkowym, natomiast poziom wynagrodzeń jest adekwatny, do tego który jest oferowany w sektorze bankowym, z uwzględnieniem skali działalności. Wysokość wynagrodzenia podlega przeglądowi raz w roku, zgodnie z wewnętrznym procesem.

Kryteria wpływające na charakter i wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawanego Członkom Zarządu zostały określone w taki sposób, aby wspierać realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Banku w szczególności przez:

- określanie corocznie celów zgodnych z planami finansowymi i strategicznymi Banku (uwzględniającymi koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej), a następnie ocenę efektywności pracy poszczególnych Członków Zarządu,
- stosowanie elastycznej polityki wynagrodzeń zmiennych poprzez zachowanie odpowiedniej proporcji wynagrodzenia stałego do zmiennego,
- przyznawanie części wynagrodzenia w formie odroczeń wypłaty i powiązania bezpośrednio z instrumentem finansowym jakim są akcje Banku oraz stosowanie odroczeń wypłaty wynagrodzenia zmiennego na okres 5 lat co warunkuje wpływ wyników Banku na wysokość wynagrodzenia zmiennego w perspektywie długoterminowej,
- stosowanie klauzul malus, które zapewniają prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, które mogłyby się zmaterializować w okresie odroczenia,
- przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia wyłącznie wtedy kiedy nie stanowi to zagrożenia dla utrzymania solidnej bazy kapitałowej Banku lub Grupy Santander Bank Polska w dłuższej perspektywie.

⁴ Członkowie Rady Nadzorczej od 18 kwietnia 2024 r.

Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki

Celem Polityki Wynagrodzeń jest zapewnienie długoterminowego zrównoważonego rozwoju Grupy Santander Bank Polska, zabezpieczającego interesariuszy, w szczególności klientów, właścicieli i pracowników, między innymi poprzez adekwatne wynagradzanie pracowników, za wykonaną pracę oraz motywowanie ich do osiągania jak najlepszych wyników oraz realizacji celów strategicznych zarówno w aspektach biznesowych jak i jakościowych opartych na przyjętych wartościach.

System premiowy dla Członków Zarządu Banku uzależnia poziom wynagrodzenia od oceny długoterminowej sytuacji finansowej spółki, długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz akceptowalnego poziomu ryzyka.

Wysokość puli premiowej dla Członków Zarządu za rok 2024 ustalana jest na podstawie Karty Wyników, zawierającej wskaźniki ilościowe, wynik wskaźnika benchmarkowego oraz o wskaźniki jakościowe.

- 1) Wskaźniki ilościowe wyliczane są w 3 perspektywach:
 - a) Perspektywy transformacji, w tym: wzrost liczby klientów, wzrost liczby klientów aktywnych, przychód na klienta aktywnego, koszt na klienta aktywnego.
 - b) Perspektywy kapitału liczonej poprzez wskaźnik Generowania Kapitału,
 - c) Perspektywy zrównoważonej rentowności liczonej poprzez stopę zwrotu z kapitału stałego

- 2) Wskaźnik benchmarkowy w odniesieniu do rynku uwzględniający: rentowność z kapitału własnego), marżę odsetkową netto, wskaźnik kosztów do dochodów, wskaźnik satysfakcji klientów, koszt ryzyka, wynik operacyjny netto po uwzględnieniu rezerw,

- 3) Wskaźniki jakościowe wynikające z analizy wyników finansowych i poniesionego ryzyka w szczególności dotyczące następujących kategorii :
 - a) ryzyko ze szczególnym uwzględnieniem ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej,
 - b) zgodność z regulacjami,
 - c) ESG: środowisko, społeczna odpowiedzialność oraz ład korporacyjny.

Za 2024 rok, realizacja wykonania Karty Wyników wyniosła 145,72%.

Przyznanie wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu następuje w oparciu o wynik przeprowadzonej oceny ich efektywności pracy. Dobór wskaźników (jak również poziom ich szczegółowości) dla poszczególnych Członków Zarządu uwzględnia zakres ich indywidualnych obowiązków i odpowiedzialności w procesie zarządzania Bankiem.

Na podstawie wskaźników i oceny realizacji poszczególnych celów z kategorii CO, JAK oraz RYZYKO i odpowiednich wag przypisanych tym celom, określana jest ocena, która podlega korekcie o mnożnik wynikający między innymi z oceny 3-letniej perspektywy proponowany przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej i ostatecznie zatwierdzany przez Radę Nadzorczą.

W roku 2024. obowiązywała stopniowa skala ocen od 1.00 do 4.00.

Poniższa tabela wskazuje cele i przyznane wynagrodzenie zmienne za rok 2024:

| Kryteria | 1 Opis kryteriów związanych ze składnikiem wynagrodzenia | 2 Względna waga kryteriów wydajności | 3 Imię i nazwisko stanowisko | 4 Rzeczywiste nagrody/wynagrodzenie (w tys. zł) |
|--------------------------|---|--|--|--|
| Funkcje zarządcze | | | | |
| Cele CO | - Cele finansowe uwzględniające rentowność, zarządzanie kapitałem i zarządzania kosztami. - Wdrożenie 6 strategicznych kierunków (koncentracja na pracowniku, upraszczanie, obsesja na punkcie klienta, innowacje, multikanalowość, bezpieczeństwo i zaufanie), - Cele związane z satysfakcją klienta, - Ujednocianie procesów w ramach Grupy. | 50% | Michał Gajewski Prezes Zarządu | 4 954 |
| Cele JAK | -Działania związane ze wspólną kulturą The Santander Way. | 40% | Maciej Reluga Członek Zarządu | 1 540 |
| Cele RYZYKO | - Zarządzanie ryzykiem i budowanie kultury ryzyka | 10% | Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu | 2 020 |
| | | | Lech Gałkowski Członek Zarządu | 2 025 |
| | | | Patryk Nowakowski Członek Zarządu | 1 500 |
| | | | Magdalena Proga-Stępień Członek Zarządu | 1 635 |
| | | | Wojciech Skalski Członek Zarządu | 1 210 |
| | | | Arkadiusz Przybył⁵ Wiceprezes Zarządu | 320 |
| Funkcje kontrolne | | | | |
| Cele CO | - Cele finansowe uwzględniające rentowność i zarządzania kosztami, - Wdrożenie 6 strategicznych kierunków (koncentracja na pracowniku, upraszczanie, obsesja na punkcie klienta, innowacje, multikanalowość, bezpieczeństwo i zaufanie), - Cele związane z satysfakcją klienta - Ujednocianie procesów w ramach Grupy. | 50% | Artur Głębcki Członek Zarządu | 1 300 |
| Cele JAK | -Działania związane ze wspólną kulturą The Santander Way. | 40% | Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu | 1 580 |
| Cele RYZYKO | - Zarządzanie ryzykiem i budowanie kultury ryzyka. | 10% | Dorota Strojowska Członek Zarządu | 1 450 |

⁵ Do dnia 1 kwietnia 2024 Arkadiusz Przybył pełnił rolę Wiceprezesa Zarządu.

Wynagrodzenie stałe

Zgodnie ze Statutem Santander Bank Polska S.A. oraz ww. regulacjami wynagrodzenie Prezesa i Członków Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń.

Członkowie Zarządu Banku nie pobierają wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członków Rad Nadzorczych w spółkach, do których zostali desygnowani przez Bank, zgodnie z wdrożonym dokumentem „Strategia Inwestycji Santander Bank Polska S.A. w Instrumenty Rynku Kapitałowego”. Członkowie Zarządu Santander Bank Polska nie pełnią innych funkcji w spółkach Grupy Kapitałowej Banku, a w związku z tym nie pobierają wynagrodzenia, w innych spółkach Grupy Kapitałowej Banku.

Wynagrodzenie zmienne

Zasady ustalania wysokości zmiennych składników wynagrodzenia dla Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A., zostały zdefiniowane w „Polityce wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska S.A.”. Podlegają one regularnym (przynajmniej corocznym) przeglądom dokonywanym przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

Wyплата wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu następuje raz w roku po zakończeniu okresu rozliczeniowego i ogłoszeniu wyników Banku. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest na podstawie regulaminu premiowania dla Członków Zarządu (przyjętego uchwałą Rady Nadzorczej), który określa warunki premiowania w powiązaniu z poziomem realizacji celów indywidualnych, jednostki organizacyjnej i Banku zgodnie z planem biznesowym i finansowym. Ocena wyników, obejmująca kryteria finansowe i niefinansowe, odbywa się za okres co najmniej trzech lat, co umożliwia uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku i ryzyka związanego z jego działalnością gospodarczą. Komitet Wynagrodzeń przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendację w zakresie wartości wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu. Rada Nadzorcza na bazie uchwały podejmuje finalną decyzję o wysokości premii rocznej przyznanej poszczególnym Członkom Zarządu.

Całkowita suma wynagrodzenia zmiennego przyznanego za dany rok kalendarzowy Członkom Zarządu nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego przyznanego za dany rok kalendarzowy. W nadzwyczajnych przypadkach limit ten może zostać podwyższony do maksymalnego poziomu 200% wynagrodzenia stałego pod warunkiem uzyskania zgody Walnego Zgromadzenia Banku. Decyzja w sprawie określenia maksymalnego stosunku składników stałych łącznego wynagrodzenia do składników zmiennych wynagrodzenia w Grupie Santander Bank Polska, została podjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie w dniu 27 kwietnia 2022 r.

Wynagrodzenie zmienne – przyznane na podstawie regulaminu premiowania – wypłacane jest w gotówce oraz w formie instrumentu finansowego. Wyплата w formie instrumentów finansowych nie może być niższa niż 50% całkowitej wartości wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Do roku 2022 instrument finansowy był w formie akcji fantomowych.

Od roku 2022 akcje Santander Bank Polska stanowią instrument finansowy będący elementem wynagrodzenia zmiennego i przyznawane są w ramach Programu Motywacyjnego VII.

Wyплата nie mniej niż 40% każdego ze składników Wynagrodzenia zmiennego odraczana jest na okres 5 lat.

Poniższa tabela prezentuje przyznane, niewypłacone wynagrodzenie zmienne w formie instrumentów finansowych oraz gotówki:

| Imię i nazwisko stanowisko | Wynagrodzenie zmiennie za rok | Instrument (szt.) | | | | | | | Gotówka (w tys zł) | | | | | | |
|--|----------------------------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|------|------|--------------------|------|------|------|------|------|--|
| | | Termin wypłaty | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | |
| Michał Gajewski Prezes Zarządu | 2 020 | 426 | 426 | 426 | | | | | 80 | 80 | | | | | |
| | 2 021 | 511 | 511 | 511 | 512 | | | | 180 | 180 | 180 | | | | |
| | 2 022 | 1 143 | 1 143 | 1 143 | 1 143 | 1 139 | | | 315 | 315 | 315 | 315 | | | |
| | 2 023 | 1 917 | 575 | 575 | 575 | 575 | 574 | | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | | |
| | 2 024 | | 991 | 297 | 297 | 297 | 297 | 297 | 991 | 297 | 297 | 297 | 297 | 297 | |
| Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu | 2 020 | 153 | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 021 | 121 | 121 | 121 | 117 | | | | 42 | 42 | 42 | | | | |
| | 2 022 | 203 | 203 | 203 | 203 | 203 | | | 56 | 56 | 56 | 56 | | | |
| | 2 023 | 698 | 93 | 93 | 93 | 93 | 93 | | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | | |
| | 2 024 | | 474 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 474 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | |
| Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu | 2 020 | 1 969 | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 021 | 207 | 207 | 207 | 204 | | | | 73 | 73 | 73 | | | | |
| | 2 022 | 290 | 290 | 290 | 290 | 290 | | | 80 | 80 | 80 | 80 | | | |
| | 2 023 | 1 010 | 135 | 135 | 135 | 135 | 133 | | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | | |
| | 2 024 | | 606 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 606 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | |
| Arkadiusz Przybył ⁶ Wiceprezes Zarządu | 2 020 | 205 | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 021 | 165 | 165 | 165 | 165 | | | | 58 | 58 | 58 | | | | |
| | 2 022 | 237 | 237 | 237 | 237 | 234 | | | 65 | 65 | 65 | 65 | | | |
| | 2 023 | 727 | 97 | 97 | 97 | 97 | 96 | | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | | |
| | 2 024 | | 96 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 96 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | |
| Gałkowski Lech Członek Zarządu | 2 021 | 130 | 130 | 130 | 129 | | | | 46 | 46 | 46 | | | | |
| | 2 022 | 237 | 237 | 237 | 237 | 234 | | | 65 | 65 | 65 | 65 | | | |
| | 2 023 | 986 | 132 | 132 | 132 | 132 | 128 | | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | | |
| | 2 024 | | 608 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 608 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | |
| Patrik Nowakowski Członek Zarządu | 2 020 | 156 | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 021 | 127 | 127 | 127 | 127 | | | | 45 | 45 | 45 | | | | |
| | 2 022 | 199 | 199 | 199 | 199 | 197 | | | 55 | 55 | 55 | 55 | | | |
| | 2 023 | 770 | 103 | 103 | 103 | 103 | 101 | | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | | |
| | 2 024 | | 450 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 450 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | |
| Maciej Reluga Członek Zarządu | 2 020 | 165 | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 021 | 108 | 108 | 108 | 106 | | | | 38 | 38 | 38 | | | | |
| | 2 022 | 199 | 199 | 199 | 199 | 197 | | | 55 | 55 | 55 | 55 | | | |
| | 2 023 | 705 | 94 | 94 | 94 | 94 | 94 | | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | | |
| | 2 024 | | 462 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 462 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | |

⁶ Do dnia 1 kwietnia 2024 Arkadiusz Przybył pełnił rolę Wiceprezesa Zarządu

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|----|----|----|----|----|
| Magdalena Proga-Stępień Członek Zarządu | 2 023 | 776 | 104 | 104 | 104 | 104 | 101 | | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | |
| | 2 024 | | 491 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 | 491 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 |
| Artur Gtembocki Członek Zarządu | 2 023 | 462 | 62 | 62 | 62 | 62 | 60 | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | |
| | 2 024 | | 390 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 390 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Wojciech Skalski Członek Zarządu | 2 024 | | 363 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 363 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Dorota Strojowska Członek Zarządu | 2 020 | 166 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 021 | 127 | 127 | 127 | 127 | | | | 45 | 45 | 45 | | | |
| | 2 022 | 199 | 199 | 199 | 199 | 197 | | | 55 | 55 | 55 | 55 | | |
| | 2 023 | 761 | 102 | 102 | 102 | 102 | 98 | | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | |
| | 2 024 | | 435 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 435 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| Byli Członkowie Zarządu Banku | 2 020 | 449 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 021 | 148 | 148 | 148 | 145 | | | | 52 | 52 | 52 | | | |
| | 2 022 | 237 | 237 | 237 | 237 | 234 | | | 65 | 65 | 65 | 65 | | |
| | 2 023 | 740 | 99 | 99 | 99 | 99 | 96 | | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | |

Program Motywacyjny VII

W Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. działa Program Motywacyjny VII powołany w dniu 27 kwietnia 2022 r. uchwałą nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia. Program skierowany jest do pracowników Banku oraz podmiotów zależnych (z wyłączeniem Santander Consumer Bank S.A.), którzy w sposób istotny przyczyniają się do wzrostu jego wartości. Celem programu jest motywowanie jego uczestników do realizacji celów biznesowych oraz jakościowych zgodnych z długoterminową strategią Grupy. Wdrożony mechanizm ma silniej wiązać pracowników z Grupą i jednocześnie zachęcać ich do dbałości o jej długoterminowe dobro.

Uczestnikami programu są obligatoryjnie Członkowie Zarządu Banku, w związku z ich statusem jako zidentyfikowanych pracowników w Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. (MRT/Material Risk Takers).

Program został wprowadzony na okres pięciu lat (2022–2026), ale z uwagi na odroczenie płatności wynagrodzeń zmiennych skup akcji własnych oraz przekazywanie ich uczestnikom będzie się odbywać do 2033 r.

W ramach programu, po spełnieniu opisanych w umowie uczestnictwa oraz w uchwale warunków, uczestnikom przyznawane jest prawo otrzymania nagrody stanowiącej składnik wynagrodzenia zmiennego w postaci akcji własnych Banku. W tym celu Santander Bank Polska S.A. nabędzie do 2 331 000 akcji własnych w okresie od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2033 r.

Członkowie Zarządu uczestniczący w Programie otrzymują wynagrodzenie zmienne zgodnie z obowiązującym w danym roku „Regulaminem wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla osób ze statusem zidentyfikowanych pracowników w Grupie Santander Bank Polska” obowiązującym w danym roku.

Dodatkowo Rada Nadzorcza postanowi o przyznaniu uczestnikom nagrody retencyjnej, o ile zostaną spełnione następujące przesłanki:

- 1) uzyskanie przez uczestnika średniorocznej oceny realizacji celów indywidualnych co najmniej na poziomie 2.0 w skali oceny od 1 do 4 w okresie uczestnictwa w Programie Motywacyjnym VII,
- 2) średnioroczna ważona realizacja celów przez Bank za lata 2022-2026 na poziomie nie niższym niż 80% z uwzględnieniem następujących wag:
 - a) średnioroczna realizacja PAT (waga 40%),
 - b) średnioroczna realizacja RORWA (waga 40%),
 - c) średnioroczna realizacja celów z zakresu ESG (środowisko, społeczeństwo, ład korporacyjny (waga 20%).

System kontroli Programu Motywacyjnego w 2024 r.

Rada Nadzorcza ustala na wniosek Zarządu listę uczestników programu obowiązującą w danym roku.

W każdym roku trwania programu Rada Nadzorcza ustala dla Członków Zarządu matryce celów, których realizacja za dany rok wpływa na wysokość przyznanej nagrody.

Pracownik może zostać częściowo lub całkowicie pozbawiony prawa do nagrody lub nagrody retencyjnej w przypadku stwierdzenia powstawania konfliktów interesów wynikających z sytuacji, w których pracownik przedkłada interesy własne lub Banku nad interesy klienta oraz działa na jego niekorzyść.

Rada Nadzorcza uprawniona jest do cyklicznej weryfikacji listy uczestników, w szczególności pod kątem zasadności ich dalszego uczestnictwa w Programie.

Realizacja Programu Motywacyjnego w 2024 r.

W 2024 r. Santander Bank Polska S.A. realizował uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 11 stycznia 2024 r. upoważniające Zarząd do odkupu akcji własnych w ramach Programu Motywacyjnego VII oraz utworzenia kapitału rezerwowego na ten cel.

Poniższa tabela prezentuje rozliczenie Programu dla uczestników będących Członkami Zarządu w poszczególnych latach:

| Rok za który przysługuje prawo do nabycia akcji | Liczba akcji | Cena akcji przy naliczeniu | Liczba akcji przekazana na rachunek maklerski |
|---|--------------|----------------------------|---|
| 2022 | 29 049 | 275,78 | 18 237 |
| 2023 | 17 510 | 487,39 | 9 552 |
| 2024 | 20 697 | 472,02 | nd |

Podsumowanie wypłat wynagrodzenia dla Członków Zarządu

Poniższa tabela prezentuje łączne wynagrodzenie oraz wszelkie dodatkowe korzyści wypłacone Członkom Zarządu Santander Bank Polska S.A. z tytułu funkcji sprawowanych w Zarządzie Banku w roku 2024:

| Imię i nazwisko stanowisko | Wynagrodzenie stałe (w tys. zł) | | | Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł) | | Nadzwyczajne | Emerytury | Wynagrodzenie całkowite (w tys. zł) | Proporcja wynagrodzenia stałego do zmiennego |
|---|------------------------------------|---------|---|--------------------------------------|--------------------------|--------------|-----------|---|---|
| | Wynagrodzenie zasadnicze | Wydatki | Pozostałe wynagrodzenie stałe i dodatkowe korzyści ⁷ | Jednoroczne | Wieloletnie ⁸ | | | | |
| Michał Gajewski Prezes Zarządu | 3 327 | - | 367 | - | 3 451 | - | - | 7 145 | 107% |
| Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu | 1 428 | - | 314 | - | 1 146 | - | - | 2 888 | 152% |
| Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu | 1 714 | - | 743 | - | 1 810 | - | - | 4 267 | 136% |
| Arkadiusz Przybył⁹ Wiceprezes Zarządu | 592 | - | 90 | - | 1 351 | - | - | 2 033 | 50% |
| Gałkowski Lech Członek Zarządu | 1 536 | - | 249 | - | 1 163 | - | - | 2 948 | 153% |
| Patryk Nowakowski Członek Zarządu | 1 476 | - | 209 | - | 1 147 | - | - | 2 832 | 147% |
| Maciej Reluga Członek Zarządu | 1 356 | - | 244 | - | 1 135 | - | - | 2 735 | 141% |
| Magdalena Proga-Stępień Członek Zarządu | 1 260 | - | 295 | - | 595 | - | - | 2 150 | 261% |
| Artur Gtembocki Członek Zarządu | 1 080 | - | 233 | - | 225 | - | - | 1 538 | 584% |
| Wojciech Skalski Członek Zarządu | 1 080 | - | 229 | - | 0 | - | - | 1 309 | 0% |
| Dorota Strojowska Członek Zarządu | 1 428 | - | 275 | - | 1 173 | - | - | 2 876 | 145% |

⁷ Pozostałe wynagrodzenie stałe i dodatkowe korzyści dla poszczególnych członków Zarządu mogą obejmować m.in. ubezpieczenia na życie bez opcji emerytalnej, dodatki samochodowe, dodatki mieszkaniowe.

⁸ Część wynagrodzenia zmiennego należnego za lata 2020-2021 odroczonego w formie akcji fantomowych została przeliczona według ceny akcji Banku ustalonej jako średnia cena za okres 3 miesięcy poprzedzających datę naliczenia kwoty w wysokości 472 złotych 02 groszy za akcję

⁹ Do dnia 1 kwietnia 2024 Arkadiusz Przybył pełnił rolę Wiceprezesa Zarządu

Żaden z Członków Zarządu nie otrzymywał świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych.

Możliwości zapobiegania nabycia uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia

W przypadku odroczonej części wynagrodzenia zmiennego podlegającej wypłacie w gotówce lub w formie instrumentu finansowego, która nie została jeszcze wypłacona, może zostać zastosowana klauzula *malus*, jeżeli w okresie przed nabyciem uprawnienia do takiego wynagrodzenia wystąpią określone okoliczności. Okoliczności zastosowania klauzul *malus* będą w każdym przypadku powiązane z wynikami lub z sytuacjami generującymi ryzyko lub zmianami poziomu ryzyka mającego zastosowanie w przypadku danej spółki, jednostki organizacyjnej lub działań danego pracownika.

Zgodnie z kryteriami określonymi w Dyrektywie 2013/36/UE, nieprawidłowe działanie lub znaczący błąd pracownika nie jest wystarczającym potencjalnym czynnikiem skutkującym zastosowaniem klauzul *malus* – takie działanie musi spowodować istotny negatywny wpływ na sytuację finansową, profil ryzyka Grupy, Banku lub spółki zależnej lub reputację Grupy lub spółki, przy założeniu, że zjawisko takie nie wystąpi indywidualnie tylko wywoła jednocześnie negatywne konsekwencje dla Grupy, Banku lub spółki zależnej.

Czynniki analizowane przy podejmowaniu decyzji o zastosowaniu zasad dotyczących korekty wynagrodzenia zmiennego oraz proces podejmowania decyzji, zostały szczegółowo opisane w „Procedurze Stosowania Klauzul Malus w Grupie Santander Bank Polska” i obejmują:

- Znaczące nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem po stronie spółki, jednostki biznesowej, jednostki kontrolnej lub jednostki wsparcia,
- Istotną korektę w raportach finansowych Grupy Santander Bank Polska w oparciu o opinię zewnętrznego audytora, z wyłączeniem korekt wynikających ze zmian w standardach rachunkowości,
- Naruszenie przez pracownika regulacji wewnętrznych lub Kodeksu postępowania, w szczególności mających wpływ na profil ryzyka,
- Znaczącą zmianę w kapitale finansowym lub profilu ryzyka Grupy Santander Bank Polska,
- Znaczący wzrost wymogów w zakresie kapitału ekonomicznego lub regulacyjnego, który nie został przewidziany na etapie akceptacji zaangażowania,
- Sankcje ze strony organów nadzorczych lub oskarżenie o popełnienie przestępstwa przez daną spółkę lub pracowników ponoszących odpowiedzialność za takie działanie,
- Wykazywanie zachowań niezgodnych z etyką biznesową przez danego pracownika, grupę osób, w szczególności w przypadku sprzedaży nieodpowiednich produktów,
- Negatywne wyniki finansowe Grupy Santander Bank Polska.

W 2024 roku nie zostały zidentyfikowane zdarzenia mogące poskutkować stosowaniem klauzul *malus* wobec Członków Zarządu Banku.

Członkowie Zarządu Santander Bank Polska S.A. są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, w związku z czym, w rozumieniu Kodeksu Pracy nie ma podstaw do żądania zwrotu części bądź całości uprzednio wypłaconego wynagrodzenia zmiennego.

Zmiany wynagrodzeń oraz podstawowych wyników Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2019-2024

Poniższa tabela przedstawia zmiany wynagrodzeń całkowitych oraz podstawowych wyników Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2019-2024:

| Za rok | 2019 | 2020 | 2021 | 2 022 | 2 023 | 2024 (w tys zł) |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|
| Roczna zmiana | 2019 vs 2018 | 2020 vs 2019 | 2020 vs 2021 | 2021 vs 2022 | 2022 vs 2023 | 2023 vs 2024 |
| Antonio Escámez Torres Przewodniczący | nd | nd | 227 | 338 | 328 | 310 |
| | nd | nd | nd | 49% | -3% | -6% |
| José Luis de Mora Zastępca Przewodniczącego Rady | - | - | - | - | - | - |
| | - | - | - | - | - | - |
| José García Cantera Członek Rady | - | - | - | - | - | - |
| | - | - | - | - | - | - |
| Danuta Dąbrowska Członek Rady | 261 | 249 | 283 | 258 | 304 | 351 |
| | 12,3% | -4,5% | 13,6% | -8,5% | 17,7% | 15% |
| Isabel Guerreiro¹⁰ Członek Rady | - | - | - | - | - | - |
| | - | - | - | - | - | - |
| David Hexter¹¹ Członek Rady | 299 | 320 | 346 | 358 | 363 | 109 |
| | 9,2% | 7,1% | 7,9% | 3,7% | 1,2% | -70% |
| Jerzy Surma¹⁰ Członek Rady | 304 | 302 | 329 | 298 | 342 | 229 |
| | 12,9% | -0,4% | 8,7% | -9,5% | 14,8% | -33% |
| Marynika Woroszyńska-Sapieha¹¹ Członek Rady | 256 | 254 | 282 | 253 | 307 | 103 |
| | 12,1% | -0,8% | 11,0% | -10,3% | 21,4% | -66% |
| Celiński Adam Członek Rady | nd | nd | nd | nd | 102 | 362 |
| | nd | nd | nd | nd | nd | 257% |
| Kamila Marchewka-Bartkowiak¹² Członek Rady | nd | nd | nd | nd | nd | 266 |
| | nd | nd | nd | nd | nd | nd |
| Tomasz Sójka¹² Członek Rady | nd | nd | nd | nd | nd | 249 |
| | nd | nd | nd | nd | nd | nd |
| Dominika Bettman Członek Rady | nd | 128 | 303 | 296 | 334 | 378 |
| | nd | nd | 136,8% | -2,5% | 13,0% | 13,0% |
| Wynagrodzenie Członków Zarządu (w tys zł) | | | | | | |
| Michał Gajewski Prezes Zarządu | 3 911 | 4 821 | 4 704 | 6 085 | 6 224 | 7 145 |
| | 36,5% | 23,2% | -2,4% | 29,4% | 2,3% | 14,8% |
| Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu | 2 460 | 2 342 | 2 044 | 2 428 | 2 611 | 2 888 |
| | 1,1% | -4,8% | -12,7% | 18,8% | 7,5% | 10,6% |
| Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu | 2 860 | 3 108 | 2 738 | 3 897 | 3 972 | 4 267 |
| | 4,5% | 8,7% | -11,9% | 42,3% | 1,9% | 7,4% |
| Arkadiusz Przybył¹³ Wiceprezes Zarządu | 2 229 | 2 338 | 2 165 | 2 902 | 3 031 | 2 033 |
| | 29,2% | 4,9% | -7,4% | 34,0% | 4,4% | -32,9% |
| | nd | nd | 699 | 1 809 | 2 426 | 2 948 |

¹⁰ Członkowie Rady Nadzorczej do 18 kwietnia 2024 r. oraz od 1 lipca 2024 r.

¹¹ Członkowie Rady Nadzorczej do 18 kwietnia 2024 r.

¹² Członkowie Rady Nadzorczej od 18 kwietnia 2024 r.

¹³ Do dnia 1 kwietnia 2024 Arkadiusz Przybył pełnił rolę Wiceprezesa Zarządu

| | | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|-------------------|--------|
| Lech Gałkowski Członek Zarządu | nd | nd | nd | 158,8% | 34,1% | 21,5% |
| Patryk Nowakowski Członek Zarządu | 601 | 1 247 | 1 448 | 2 216 | 2 488 | 2 832 |
| | nd | 107,3% | 16,1% | 53,0% | 12,3% | 13,8% |
| Wojciech Skalski Członek Zarządu | nd | nd | nd | nd | nd | 1 309 |
| | nd | nd | nd | nd | nd | nd |
| Maciej Reluga Członek Zarządu | 1 640 | 1 750 | 1 738 | 2 221 | 2 398 | 2 735 |
| | 33,2% | 6,7% | -0,7% | 27,8% | 8,0% | 14,1% |
| Magdalena Proga-Stępień Członek Zarządu | nd | nd | nd | nd | 967 | 2 150 |
| | nd | nd | nd | nd | nd | 122,3% |
| Artur Głębcki Członek Zarządu | nd | nd | nd | nd | 177 ¹⁴ | 1 538 |
| | nd | nd | nd | nd | nd | 768,9% |
| Dorota Strojowska Członek Zarządu | 1 722 | 1 774 | 1 710 | 2 311 | 2 529 | 2 876 |
| | 27,4% | 3,0% | -3,6% | 35,1% | 9,4% | 13,7% |
| Wyniki firmy (w mln zł)¹⁵ | | | | | | |
| Dochody ogółem | 9 462 | 8 647 | 9 142 | 12 382 | 15 992 | 17 132 |
| | 8,6% | -8,6% | 5,7% | 35,4% | 29,2% | 7,1% |
| Koszty ogółem | -4 466 | -4 488 | -3 988 | -4 698 | -4 715 | -5 065 |
| | 18,5% | 0,5% | -11,1% | 17,8% | 0,4% | 7,4% |
| Odpisy netto z tytułu utraty wartości | -1 219 | -1 763 | -1 124 | -895 | -1 149 | -983 |
| | 12,4% | 44,6% | -36,2% | -20,4% | 28,5% | -14,4% |
| Zysk przed opodatkowaniem | 3 245 | 1 881 | 2 058 | 4 353 | 6 850 | 7 265 |
| | -5,2% | -42,0% | 9,4% | 111,5% | 57,4% | 6,1% |
| Zysk należny udziałowcom Santander Bank Polska S.A. | 2 138 | 1 037 | 1 112 | 2 799 | 4 831 | 5 213 |
| | -9,5% | -51,5% | 7,2% | 151,8% | 72,6% | 7,9% |
| Średnie wynagrodzenie (w tys zł) | | | | | | |
| Członkowie Rady Nadzorczej aktywni w 2024 roku | 287 | 257 | 297 | 298 | 314 | 262 |
| | 19,6% | -10,5% | 15,4% | 0,6% | 5,1% | -16,5% |
| Członkowie Zarządu aktywni w 2024 roku | 2 277 | 2 509 | 2 199 | 3 033 | 3 022 | 2 975 |
| | 6,3% | 10,2% | -12,4% | 37,9% | -0,4% | -1,6% |
| Członkowie Rady Nadzorczej nieaktywni w 2024 roku | 211 | nd | nd | nd | nd | Nd |
| | -8,5% | nd | nd | nd | nd | Nd |
| Członkowie Zarządu nieaktywni w 2024 roku | 1 195 | 931 | 886 | 840 | 612 | 476 |
| | -25,4% | -22,1% | -4,8% | -5,2% | -27,2% | -22,2% |
| Pozostali pracownicy ¹⁶ | 93 | 94 | 105 | 117 | 131 | 143 |
| | 7,9% | 1,7% | 11,0% | 12,1% | 11,5% | 9,1% |

¹⁴ Za okres pracy na stanowisku Członka Zarządu

¹⁵ Dane przedstawione w ujęciu skonsolidowanym

¹⁶ Według stanu zatrudnienia na koniec wskazanego roku zgodnie z wykluczeniem: Zarząd Banku, Etaty 1/16 oraz 1/10, pracowników zawieszonych. Płaca zasadnicza brutto przeliczona do pełnego etatu pomnożona przez liczbę 12