

Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Santander Bank Polska S.A.
za 2022 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
Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki	5
Wynagrodzenie stałe	7
Wynagrodzenie zmienne	7
Możliwości zapobiegania nabycia uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia	10
Zmiany wynagrodzeń oraz podstawowych wyników Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2016-2022	11

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata poprzednie

Dnia 27 kwietnia 2022, uchwałą nr 17, Walne Zgromadzenie przyjęło Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. za rok 2021. 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 Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej opiniuje główne założenia do schematów premiowych, które następnie są zatwierdzane przez Członka Zarządu zarządzającego Pionem Partnerstwa Biznesowego. Wszelkie regulacje związane z przyznawaniem zmiennych składników wynagrodzeń dotyczące pracowników Banku 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 Rady Nadzorczej. 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.

Za opracowanie i wdrożenie „Polityki Wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.” oraz „Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.” odpowiedzialny jest Zarząd, które następnie zatwierdza Rada Nadzorcza na wniosek Komitetu Wynagrodzeń, a Walne Zgromadzenia przyjmuje Polityki w drodze uchwały.

W 2022 roku wprowadzona została aktualizacja „Polityki wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska” wynikająca z dostosowania do nowych regulacji które weszły w życie w 2022 roku. Zmiany w Polityce wynikały z wprowadzenia:

- Zaktualizowanych wytycznych EBA dotyczących należytej polityki wynagrodzeń zgodnie z dyrektywą 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04)
- Zmienionej Polityki Wynagradzania Grupy Banco Santander
- Rekomendacji KNF dotyczącej maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych (wynikającej z Rozporządzenia Ministra Finansów)

Kluczowe zmiany w zaktualizowanej Polityce Wynagrodzeń wynikające z powyższych przepisów oraz regulacji to m.in.:

- Dostosowanie brzmienia ogólnych zasad do wytycznych EBA i polityki wynagrodzeń Grupy,
- Ustanowienie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o równej wartości,
- Wprowadzenie zasad pomiaru, analizy i ustalania działań dla mierników luki płacowej ze względu na płeć (GPG) i luki równej płacy (EPG),

- Wprowadzenie ogólnej zasady dotyczącej celów/limitów ESG dla osób obejmujących kluczowe stanowiska,
- Wprowadzenie ogólnych zasad uznaniowego świadczenia emerytalnego,
- Doprecyzowanie postępowania dotyczącego podejmowania uchwały podwyższającej stosunek zmiennych i stałych składników wynagrodzeń.

W 2022 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 2022 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 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku nr ZWZ nr 30 z dnia 22 marca 2021 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.

Poniższa tabela prezentuje wynagrodzenie otrzymane przez Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. w 2022 r. z tytułu pełnionych przez nich funkcji nadzorczych:

	2022		
	Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)		
Imię i nazwisko stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze	Dodatki	Pozostałe benefity
Antonio Escámez Torres Przewodniczący	338	-	-
José Luis de Mora¹ Zastępca Przewodniczącego Rady	-	-	-
Dominika Bettman Członek Rady	150	142	4
José García Cantera¹ Członek Rady	-	-	-
Danuta Dąbrowska Członek Rady	144	111	4
Isabel Guerreiro¹ Członek Rady	-	-	-

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

David Hexter Członek Rady	169	190	-
John Power² Członek Rady	169	119	-
Jerzy Surma Członek Rady	144	154	-
Marynika Woroszyńska-Sapieha Członek Rady	144	109	-

Wynagrodzenie Członków Zarządu

Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Zarządu

Zasady wynagradzania Członków Zarządu w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, w 2022 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 przeglądom 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 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 Banku w dłuższej perspektywie.

27 kwietnia 2022 roku Santander Bank Polska wprowadził Uchwałą nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Program Motywacyjny VII. Program ten skierowany jest do pracowników Banku oraz do pracowników podmiotów

² W 2022 roku p. John Power otrzymał dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 98,2 tys. zł z tytułu funkcji pełnionej w Radach Nadzorczych spółek zależnych Banku.

zależnych od Banku (Grupa Kapitałowa Santander Bank Polska), którzy w sposób istotny przyczyniają się do wzrostu jego wartości. Celem programu jest motywacja uczestników do realizacji celów biznesowych oraz celów jakościowych, zgodnych z długoterminową strategią Grupy Banku poprzez stworzenie instrumentu zapewniającego ich silniejsze powiązanie z Grupą, a także zachęcającego do szczególnej dbałości o jej długoterminowe dobro.

Program został wprowadzony na okres pięciu lat (2022 – 2026), przy czym ze względu na odroczenia płatności wynagrodzeń zmiennych skup akcji własnych oraz przekazywanie ich uczestnikom będzie realizowane do 2033 roku.

Uczestnikami programu są obligatoryjnie wszystkie osoby ze statusem Zidentyfikowanych Pracowników w Grupie Santander. Lista pozostałych, kluczowych uczestników będzie sporządzana przez Członków Zarządu i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Banku, przy czym uczestnictwo pozostałych pracowników w Programie będzie dobrowolne.

Uczestnicy, którzy przystąpili do Programu są wyłączeni z innych systemów premiowania obowiązujących w Banku i tym samym w związku z udziałem w niniejszym Programie nie nabywają prawa do premii określonych w regulaminach premiowania obowiązujących w danym roku w macierzystych jednostkach Uczestników. Zapis ten nie dotyczy Pracowników MRT, którzy otrzymają 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.

W ramach programu, po spełnieniu opisanych w Umowie Uczestnictwa oraz w Uchwale warunków, uczestnikom zostanie przyznane prawo otrzymania nagrody stanowiącej składnik wynagrodzenia zmiennego w postaci akcji własnych Banku. W tym celu Santander Bank Polska nabędzie do 2 331 000 Akcji Własnych w okresie od 1 stycznia 2023 do 31 grudnia 2033.

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

Celem Polityki Wynagrodzeń jest zapewnienie długoterminowego zrównoważonego rozwoju Grupy, 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 premii rocznej określana jest w szczególności w oparciu o:

- wskaźniki ilościowe (np. wskaźniki dotyczące satysfakcji klientów, liczby klientów i liczby klientów lojalnych, wskaźnik stopy zwrotu z kapitału stałego, wskaźnik zwrotu z aktywów ważonych ryzykiem),
- wskaźniki jakościowe wynikające z jakościowej analizy wyników finansowych i poniesionego ryzyka (np. badanie poziomu satysfakcji klienta NPS, realizacja działań w zakresie odpowiedzialnej bankowości, w tym cele dotyczące lokalnych społeczności, ochrony środowiska),

- wartość potencjalnej korekty wynikającej z nieprzewidzianych zdarzeń.

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 2022 obowiązywała stopniowa skala ocen od 1.00 do 4.00.

Poniższa tabela wskazuje cele i przyznane wynagrodzenie zmienne za rok 2022:

Kryteria	1 Opis kryteriów związanych ze składnikiem wynagrodzenia	2 Względna waga kryteriów wydajności	Imię i nazwisko stanowisko	2022 4 Rzeczywiste nagrody/wynagrodzenie (w tys zł)
Funkcje zarządcze				
Cele CO	- Cele finansowe uwzględniające rentowność, zarządzanie ryzykiem, kapitał i satysfakcja Klienta, - Wdrożenie 6 strategicznych kierunków (koncentracja na pracowniku, upraszczanie, obsesja na punkcie klienta, innowacje, multikanalowość, bezpieczeństwo i zaufanie), - Tworzenie lepszego banku, w którym klienci i nasi pracownicy czują głęboką więź z Santander, - Cele związane z satysfakcją klienta i zarządzania kosztami.	50%	Michał Gajewski Prezes Zarządu	5 250
			Maciej Reluga Członek Zarządu	1 370
			Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	2 000
Cele JAK	- Działania związane ze wspólną kulturą The Santander Way.	40%	Lech Gałkowski Członek Zarządu	1 630
Cele RYZYKO	- Zarządzanie ryzykiem i budowanie kultury ryzyka	10%	Patryk Nowakowski Członek Zarządu	1 370
			Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	1 630

Funkcje kontrolne			
Cele CO	<ul style="list-style-type: none"> - Cele finansowe uwzględniające ryzykiem, kosztem, jakością i satysfakcją klienta, - Wdrożenie 6 strategicznych kierunków (koncentracja na pracowniku, upraszczanie, obsesja na punkcie klienta, innowacje, multikanalowość, bezpieczeństwo i zaufanie), - Tworzenie lepszego banku, w którym klienci i nasi pracownicy czują głęboką więź z Santander, - Cele związane z satysfakcją klienta i zarządzania kosztami, - Ujednolicanie procesów w ramach Grupy. 	50%	Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu 1 630
Cele JAK	- Działania związane ze wspólną kulturą The Santander Way.	40%	Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu 1 400
Cele RYZYKO	- Zarządzanie ryzykiem i budowanie kultury ryzyka.	10%	Dorota Strojowska Członek Zarządu 1 370

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.

Wypłata wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu następuje raz w roku po zakończeniu okresu rozliczeniowego i ogłoszeniu wyników Banku. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest na podstawie regulaminu premiowego 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 premiowego – wypłacane jest w gotówce oraz w formie instrumentu finansowego. Wypłata 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 wynagrodzenia zmiennego za rok 2022, instrument finansowy stanowią akcje Santander Bank Polska, przyznawane w ramach Programu Motywacyjnego VII.

Wypłata nie mniej niż 40% każdego ze składników Wynagrodzenia zmiennego odznaczana 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.) ³							Gotówka (w tys zł)						
		Termin wypłaty													
		2023 ⁴	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Michał Gajewski Prezes Zarządu	2018	522													
	2019	674	674						199						
	2020	426	426	426	426	426			80	80	80	80			
	2021	2 556	511	511	511	511	512		180	180	180	180	180		
	2022		3 808	1 143	1 143	1 143	1 143	1 139	1 050	315	315	315	315	315	
Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	2018	173													
	2019	201	200						59						
	2020	155	155	153					29	29					
	2021	902	121	121	121	121	117		42	42	42	42	42		
	2022		1 524	203	203	203	203	203	420	56	56	56	56	56	
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	2018	346													
	2019	384	384						113						
	2020	358	358	1 969					67	67					
	2021	1 549	207	207	207	207	204		73	73	73	73	73		
	2022		2 177	290	290	290	290	290	600	80	80	80	80	80	
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	2018	248													
	2019	268	268						79						
	2020	206	206	205					39	39					
	2021	1 238	165	165	165	165	165		58	58	58	58	58		
	2022		1 774	237	237	237	237	234	489	65	65	65	65	65	
Patrik Nowakowski Członek Zarządu	2019	141	139						41						
	2020	156	156	156					29	29					
	2021	953	127	127	127	127	127		45	45	45	45	45		
	2022		1 491	199	199	199	199	197	411	55	55	55	55	55	
	2018	218													
	2019	241	240						71						

³ Od 2022 r. wypłata w formie akcji Santander Bank Polska, w ramach Programu Motywacyjnego VII.

⁴ Wypłata odroczonej części wynagrodzeń została wypłacona w lutym 2023 r. Część wynagrodzenia zmiennego odroczonego w formie akcji fantomowych za lata 2018-2021 została przeliczona według ceny akcji Banku ustalonej jako średnia cena za okres 3 miesięcy poprzedzających datę naliczenia kwoty w wysokości 275 złotych 78 groszy za akcję.

Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	2020	217	217	215					41	41				
	2021	1 107	148	148	148	148	145		52	52	52	52	52	
	2022		1 774	237	237	237	237	234	489	65	65	65	65	65
Maciej Reluga Członek Zarządu	2018	173												
	2019	201	201						59					
	2020	165	165	165					31	31				
	2021	809	108	108	108	108	106		38	38	38	38	38	
	2022		1 491	199	199	199	199	197	411	55	55	55	55	55
Dorota Strojowska Członek Zarządu	2018	153												
	2019	185	184						54					
	2020	167	167	166					31	31				
	2021	953	127	127	127	127	127		45	45	45	45	45	
	2022		1 491	199	199	199	199	197	411	55	55	55	55	55
Gałkowski Lech Członek Zarządu	2021	975	130	130	130	130	129		46	46	46	46	46	
	2022		1 774	237	237	237	237	234	489	65	65	65	65	65
Byli Członkowie Zarządu Banku	2018	852												
	2019	374	370						110					
	2020	234	234	234					44	44				
	2022													

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 2022

Imię i nazwisko stanowisko	1 Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)			2 Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł)		3 Nadzwyczajne	4 Emerytury	5 Wynagrodzenie całkowite (w tys. zł)	6 Proporcja wynagrodzenia stałego do zmiennego
	Wynagrodzenie zasadnicze	Wydatki	Pozostałe wynagrodzenie stałe i dodatkowe korzyści ⁵	Jednoroczne	Wieloletnie ⁶				
Michał Gajewski Prezes Zarządu	3 150	-	214	-	2 721	-	-	6 085	124%
Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	1 344	-	160	-	924	-	-	2 428	163%
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	1 582	-	570	-	1 745	-	-	3 897	123%
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	1 536	-	125	-	1 241	-	-	2 902	134%
Patryk Nowakowski⁷ Członek Zarządu	1 392		115	-	709	-	-	2 216	213%
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	1 492	-	802	-	1 138	-	-	3 432	202%
Maciej Reluga⁷ Członek Zarządu	1 176	-	149	-	896	-	-	2 221	148%

⁵ Pozostałe wynagrodzenie stałe i dodatkowe korzyści dla poszczególnych członków Zarządu mogą obejmować m.in. ubezpieczenia na życie bez opcji emerytalnej, dodatki samochodowe, dodatki mieszkaniowe. Żaden z Członków Zarządu nie otrzymywał świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych.

⁶ Część wynagrodzenia zmiennego należnego za lata 2017-2020 odroczone w formie akcji fantomowych została przeliczona według ceny akcji Banku ustalonej jako średnia cena za okres 3 miesięcy poprzedzających datę naliczenia kwoty w wysokości 352 złotych 66 groszy za akcję

⁷ Wynagrodzenie zgodnie z datą objęcia funkcji członka Zarządu.

Dorota Strojowska Członek Zarządu	1 260	-	125	-	926	-	-	2 311	150%
Gałkowski Lech ⁷ Członek Zarządu	1 320	-	145	-	344	-	-	1 809	426%

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 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 Banku,
- 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.

W 2022 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 2016-2022

Poniższa tabela przedstawia zmiany wynagrodzeń całkowitych oraz podstawowych wyników Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2016-2022:

Za rok	2017	2018	2019	2020	2 021	2022
	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2020 vs 2021	(w tys. zł) 2021 vs 2022
Roczna zmiana						
Antonio Escámez Torres Przewodniczący	-	-	-	-	227	338 49%
José Luis de Mora Zastępca Przewodniczącego Rady	-	-	-	-	-	-
José García Cantera Członek Rady	-	-	-	-	-	-
Danuta Dąbrowska Członek Rady	234 -4,1%	232 -0,9%	261 12,3%	249 -4,5%	283 13,6%	258 -8,5%
Isabel Guerreiro Członek Rady	nd nd	nd nd	- -	- -	- -	- -
David Hexter Członek Rady	263 -4,4%	274 4,2%	299 9,2%	320 7,1%	346 7,9%	358 3,7%
John Power Członek Rady	272 -10,2%	198 -27,2%	317 60,0%	289 -8,9%	307 6,5%	288 -6,3%
Jerzy Surma Członek Rady	244 -4,7%	269 10,2%	304 12,9%	302 -0,4%	329 8,7%	298 -9,5%
Marynika Woroszyńska-Sapieha Członek Rady	214 10,3%	228 6,5%	256 12,1%	254 -0,8%	282 11,0%	253 -10,3%
Dominika Bettman Członek Rady	nd nd	nd nd	nd nd	128 nd	303 136,8%	296 -2,5%
Wynagrodzenie Członków Zarządu (w tys. zł)						
Michał Gajewski Prezes Zarządu	2 023 1010,3%	2 865 41,6%	3 911 36,5%	4 821 23,2%	4 704 -2,4%	6 085 29,4%
Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	2 153 7,9%	2 433 13,0%	2 460 1,1%	2 342 -4,8%	2 044 -12,7%	2 428 18,8%
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	2 612 12,5%	2 738 4,8%	2 860 4,5%	3 108 8,7%	2 738 -11,9%	3 897 42,3%
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	1 047 nd	1 724 64,7%	2 229 29,2%	2 338 4,9%	2 165 -7,4%	2 902 34,0%
Lech Gałkowski Członek Zarządu	nd nd	nd nd	nd nd	nd nd	699 nd	1 809 158,8%
Patryk Nowakowski Członek Zarządu	nd nd	nd nd	601 nd	1 247 107,3%	1 448 16,1%	2 216 53,0%
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	2 228 24,6%	2 649 18,9%	2 791 5,4%	2 693 -3,5%	2 546 -5,4%	3 432 34,8%
Maciej Reluga Członek Zarządu	701 nd	1 231 75,5%	1 640 33,2%	1 750 6,7%	1 738 -0,7%	2 221 27,8%
	702	1 352	1 722	1 774	1 710	2 311

Dorota Strojowska Członek Zarządu	nd	92,6%	27,4%	3,0%	-3,6%	35,1%
Wyniki firmy (w mln zł)⁸						
Dochody ogółem	7 764	8 716	9 462	8 647	9 142	12 382
	2,1%	12,3%	8,6%	-8,6%	5,7%	35,4%
Koszty ogółem	-3 372	-3 769	-4 466	-4 488	-3 988	-4 698
	0,1%	11,8%	18,5%	0,5%	-11,1%	17,8%
Odpisy netto z tytułu utraty wartości	-691	-1 085	-1 219	-1 763	-1 124	-895
	-12,0%	57,1%	12,4%	44,6%	-36,2%	-20,4%
Zysk przed opodatkowaniem	3 322	3 424	3 245	1 881	2 058	4 353
	6,4%	3,1%	-5,2%	-42,0%	9,4%	111,5%
Zysk należny udziałowcom Santander Bank Polska S.A.	2 199	2 363	2 138	1 037	1 112	2 799
	1,5%	7,5%	-9,5%	-51,5%	7,2%	151,8%
Średnie wynagrodzenie (w tys zł)						
Członkowie Rady Nadzorczej aktywni w 2022 roku	245	240	287	257	297	298
	15,8%	-2,1%	19,6%	-10,5%	15,4%	0,6%
Członkowie Zarządu aktywni w 2022 roku	1 638	2 142	2 277	2 509	2 199	3 033
	4,2%	30,8%	6,3%	10,2%	-12,4%	37,9%
Członkowie Rady Nadzorczej nieaktywni w 2022 roku	165	231	211	nd	nd	nd
	-25,2%	40,4%	-8,5%	nd	nd	nd
Członkowie Zarządu nieaktywni w 2022 roku	1460	1603	1195	931	886	525
	-14,4%	9,8%	-25,4%	-22,1%	-4,8%	-40,7%
Pozostali pracownicy ⁹	78	86	93	94	105	117
	4,9%	10,7%	7,9%	1,7%	11,0%	12,1%

⁸ Dane przedstawione w ujęciu skonsolidowanym

⁹ 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