

Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Santander Bank Polska S.A.
za lata 2019 i 2020



Spis treści

Proces decyzyjny stosowany przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń	2
Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu	2
Wynagrodzenie Rady Nadzorczej.....	2
Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej	2
Wynagrodzenie wypłacone Członkom Rady Nadzorczej.....	3
Wynagrodzenie Członków Zarządu	4
Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie osób zarządzających	4
Osiągnięcie długoterminowych wyników spółki.....	4
Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki	4
Wynagrodzenie stałe	6
Wynagrodzenie zmienne	6
Podsumowanie wypłat wynagrodzenia dla Członków Zarządu.....	8
Wynagrodzenie zmienne z tytułu długoterminowych programów motywacyjnych (LTIP VI):	9
Możliwości zapobiegania nabycia uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia.....	9
Zmiany wynagrodzeń oraz podstawowych wyników Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2014- 2020	11

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 premialnych, 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”.

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.

„Politykę Wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.” oraz „Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.”, które precyzują sposób wynagradzania Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu ustanawia Walne Zgromadzenie.

Zapisy dotyczące wynagradzania Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu zostały dostosowane do wymogów wynikających ze znowelizowanej ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw.

Zarówno w 2019 jak i 2020, 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 2019 r. w Santander Bank Polska S.A. obowiązywały zasady wynagradzania Rady Nadzorczej przyjęte uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 41 z dnia 17 maja 2017 r. i uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 34 z dnia 16 maja 2018 r., które zostały zmodyfikowane w oparciu o uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 31 z dnia 16 maja 2019 r. oraz uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 7 z dnia 23 września 2019 r.

Na dzień 31 grudnia 2020 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 50 z dnia 22 czerwca 2020 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej. Przed 22 czerwca 2020 r. wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określała uchwała Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 41 z dnia 17 maja 2017 r., Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 31 z dnia 16 maja 2019 r. oraz uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 7 z dnia 23 września 2019 r., a także Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 34 z dnia 16 maja 2018 r.

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 funkcje doradcą jako eksperci). Członkowie Rady Nadzorczej mogą także otrzymywać wynagrodzenie dodatkowe z tytułu oddelegowania do stałego, indywidualnego wykonywania nadzoru. 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 2019 r. i 2020 r. z tytułu pełnionych przez nich funkcji nadzorczych.

Imię i nazwisko stanowisko	2020			2019		
	Wynagrodzenie stałe (w tys zł)			Wynagrodzenie stałe (w tys zł)		
	Wynagrodzenie zasadnicze	Wynagrodzenie z tyt. pełnienia funkcji	Dodatkowe korzyści	Wynagrodzenie zasadnicze	Wynagrodzenie z tyt. pełnienia funkcji	Dodatkowe korzyści
Gerry Byrne ¹ Przewodniczący	-	-	-	-	-	-
José Luis de Mora ¹ Zastępca Przewodniczącego Rady	-	-	-	-	-	-
José Manuel Campa ¹ Członek Rady	-	-	-	-	-	-
José García Cantera ¹ Członek Rady	-	-	-	-	-	-
Danuta Dąbrowska Członek Rady	144	101	4	144	117	-
Isabel Guerreiro ^{1,2} Członek Rady	-	-	-	-	-	-
David Hexter Członek Rady	159	161	-	155	145	-
John Power ³ Członek Rady	159	129	-	155	162	-
Jerzy Surma Członek Rady	144	158	-	144	160	-
Marynika Woroszyńska-Sapieha Członek Rady	144	110	-	144	112	-
Witold Jurcewicz ⁴ Członek Rady	nd	nd	nd	108	103	-
Dominika Bettman ⁵ Członek Rady	64	64	1	nd	nd	nd

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

² W drodze uchwały NWZ z 23 września 2019 r. powołano p. Isabel Guerreiro na Członka Rady Nadzorczej Banku.

³ W 2019 r. wynagrodzenie p. Johna Powera obejmowało dodatkowo 1 720,6 tys. zł za sprawowanie w imieniu Rady Nadzorczej samodzielnego nadzoru nad procesem integracji zorganizowanej części Deutsche Bank Polska S.A. z Santander Bank Polska S.A. Ponadto P. John Power otrzymał dodatkowo wynagrodzenie za 2020 r. w wysokości 45,4 tys. zł (44,3 tys. zł w 2019 r.) z tytułu funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej Santander TFI, oraz 53,4 tys. zł z tytułu funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej Santander Finance w roku 2020.

⁴ śmierć p. Witolda Jurcewicza w dniu 18 września 2019 r.

⁵ 22 czerwca 2020 Dominika Bettman została powołana na stanowisko Członka Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie Członków Zarządu

Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie osób zarządzających

Zasady wynagradzania Członków Zarządu w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, w 2019 roku reguluje „Polityka wynagradzania Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.” przyjęta uchwałą Rady Nadzorczej nr 79 z dnia 11 grudnia 2019 r. oraz „Polityka wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska S.A.” znowelizowana w 2019 r. i obowiązująca od 15 czerwca 2019 r.

W 2020 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie przyjęło uchwałą nr 49 „Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.”.

Osiągnięcie długoterminowych wyników spółki

W ramach realizowanej Polityki Wynagrodzeń struktura wynagrodzenia całkowitego odpowiada praktykom rynkowym, natomiast poziomy wynagrodzeń odpowiadają poziomom oferowanym 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, 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 minimum 3 lat z możliwością wydłużenia do 5 lat, warunkuje wpływ wyników Banku na wysokość wynagrodzenia zmiennego w perspektywie długoterminowej,
- stosowanie klauzul malus zapewnia prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i niweluje apetyt nadmiernego ryzyka, 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.
- Stosowanie długoterminowych programów motywacyjnych wspierających realizację strategii Banku w perspektywie 3-letniej (program Akcje za Wyniki) .

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 Motywacyjny 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, wskaźnik kosztu ryzyka kredytowego, wskaźnik udziału kredytów niepracujących w całym portfelu kredytów, wartość zysku netto, wskaźnik stopy zwrotu z kapitału stałego)
- 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) oraz
- 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.

Poniższa tabela wskazuje cele, ich rozliczenie i przyznane wynagrodzenie zmienne w latach 2019 i 2020:

Kryteria	1 Opis kryteriów związanych ze składnikiem wynagrodzenia	2 Względna waga kryteriów wydajności	Imię i nazwisko stanowisko	2019	2020
				4 a) zmierzona wydajność oraz b) rzeczywiste nagrody/wynagrodzenie (w tys zł)	4 a) zmierzona wydajność oraz b) rzeczywiste nagrody/wynagrodzenie (w tys zł)
Funkcje zarządcze					
Cele CO	- Ryzyko kredytowe (Koszty kredytów i NPL) - Ryzyko płynności - Zysk netto - Zwrot z kapitału stałego - Satysfakcja klientów (NPS), lojalność klientów, liczba klientów bankowości elektronicznej	50%	Michał Gajewski Prezes Zarządu	a) 4,2 b) 2 984	a) 2,5 b) 1 600
			Maciej Reluga Członek Zarządu	a) 4,0 b) 888	a) 2,3 b) 465
Cele JAK	- Realizacja celów odpowiedzialnej bankowości - Ocena 360° - Wynik badania zaangażowania - Doświadczenie klientów - Doświadczenie pracowników	40%	Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	a) 3,5 b) 1 700	a) 2,8 b) 1 010
			Michael McCarthy Wiceprezes Zarządu	a) 4,0 b) 1 282	a) 2,2 b) 660
			Szyszkowski Feliks Wiceprezes Zarządu	a) 3,4 b) 369	nd
Cele RYZYKO	- Ocena wewnętrzna przeprowadzonych audytów wewnętrznych, oraz zaleceń audytorów	10%	Patryk Nowakowski Członek Zarządu	a) 3,8 b) 621*	a) 2,1 b) 440
			Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	a) 4,0 b) 1 186	a) 2,0 b) 580

Funkcje kontrolne					
Cele CO	- Ryzyko kredytowe (Koszty kredytów i NPL)	50%	Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	a) 4,0	a) 2,9
	- Ryzyko płynności			b) 1 065	b) 610
Cele JAK	- Satysfakcja klientów (NPS), lojalność klientów, liczba klientów bankowości elektronicznej	40%	Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	a) 3,9	a) 2,0
	- Realizacja celów odpowiedzialnej bankowości			b) 890	b) 435
	- Ocena 360°				
	- Wynik badania zaangażowania				
Cele RYZYKO	- Doświadczenie klientów	10%	Dorota Strojowska Członek Zarządu	a) 3,5	a) 2,4
	- Doświadczenie pracowników			b) 817	b) 470
	- Ocena wewnętrzna przeprowadzonych audytów wewnętrznych, oraz zaleceń audytorów				

* zgodnie z datą objęcia funkcji członka Zarządu.

W 2019 roku obowiązywała 5, stopniowa skala oceny, zmieniona w roku 2020 na skalę 4. stopniową.

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. Komitet ten opracowuje „Politykę Wynagrodzeń dla Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.” oraz indywidualne warunki w ramach pakietów wynagrodzeń dla każdego Członka Zarządu.

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. i pracowników ze statusem osoby zidentyfikowanej zostały zdefiniowane w „Polityce wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska S.A.” Podlegają one regularnym (przynajmniej corocznym) przeglądom dokonywanym przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

Wyplata wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu następuje raz w roku po zakończeniu okresu rozliczeniowego i ogłoszeniu wyników Banku. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest na podstawie regulaminu premiewego 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 i pracownikom Banku zatrudnionym na stanowiskach zidentyfikowanych na zasadach określonych w „Polityce wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska”, 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 20 kwietnia 2016 r.

Wynagrodzenie zmienne – przyznane na podstawie regulaminu premiowego – wypłacane jest w gotówce, w formie akcji fantomowych lub akcji zwykłych. Wypłata w tej formie nie może być niższa niż 50% całkowitej wartości wypłaty wynagrodzenia zmiennego.

Nie mniej niż 40% wynagrodzenia zmiennego odraczane jest na okres co najmniej 3 lat z możliwością wydłużenia okresu do 5 lat, przy czym wypłata każdej z odroczonej części uzależniona jest od nie wystąpienia negatywnych przesłanek uniemożliwiających jej realizację bądź redukujących jej wysokość.

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

Imię i nazwisko stanowisko	Tytułem	Instrument (w szt.)							Gotówka (w tys zł)						
		Termin wypłaty							2021	2022	2023	2024	2025	2026	
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027							
Michał Gajewski Prezes Zarządu	Premia za rok 2016	0													
	Premia za rok 2017	385	383						153						
	Premia za rok 2018	523	523	522					191	191					
	Premia za rok 2019	3034	674	674	674				199	199	199				
	Premia za rok 2020		2129	426	426	426	426	426	400	80	80	80	80	80	80
Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	Premia za rok 2016	226													
	Premia za rok 2017	185	183						74						
	Premia za rok 2018	173	173	173					63	63					
	Premia za rok 2019	903	201	201	200				59	59	59				
	Premia za rok 2020		695	155	155	153			131	29	29	29			
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	Premia za rok 2016	330													
	Premia za rok 2017	284	284						113						
	Premia za rok 2018	346	346	346					127	127					
	Premia za rok 2019	1728	384	384	384				113	113	113				
	Premia za rok 2020		1613	358	358	358			303	67	67	67			
Michael McCarthy Wiceprezes Zarządu	Premia za rok 2016	248													
	Premia za rok 2017	209	208						83						
	Premia za rok 2018	250	250	248					91	91					
	Premia za rok 2019	1304	290	290	288				85	85	85				
	Premia za rok 2020		1054	234	234	234			198	44	44	44			
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	Premia za rok 2017	192	192						77						
	Premia za rok 2018	250	250	248					91	91					
	Premia za rok 2019	1206	268	268	268				79	79	79				
	Premia za rok 2020		926	206	206	205			174	39	39	39			
	Premia za rok 2019	632	141	141	139				41	41	41				
Patryk Nowakowski Członek Zarządu	Premia za rok 2020		703	156	156	156			132	29	29	29			
	Premia za rok 2016	226													
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	Premia za rok 2017	201	199						80						
	Premia za rok 2018	219	219	218					80	80					
	Premia za rok 2019	1083	241	241	240				71	71	71				
	Premia za rok 2020		974	217	217	215			183	41	41	41			
	Premia za rok 2020														

Maciej Reluga Członek Zarządu	Premia za rok 2017	142	142					57					
	Premia za rok 2018	173	173	173				63	63				
	Premia za rok 2019	906	201	201	201			59	59	59			
	Premia za rok 2020		743	165	165	165		140	31	31	31		
Dorota Strojowska Członek Zarządu	Premia za rok 2017	149	148					59					
	Premia za rok 2018	153	153	153				56	56				
	Premia za rok 2019	831	185	185	184			54	54	54			
	Premia za rok 2020		751	167	167	166		141	31	31	31		
Byli Członkowie Zarządu Banku	Premia za rok 2016	1176											
	Premia za rok 2017	653	648					260					
	Premia za rok 2018	605	605	604				221	221				
	Premia za rok 2019	376	84	84	82			25	25	25			

Podsumowanie wypłat wynagrodzenia dla Członków Zarządu

Poniższe tabele prezentują łączne wynagrodzenie oraz wszelkie dodatkowe korzyści wypłacone Członkom Zarządu Santander Bank Polska S.A. z tytułu funkcji sprawowanych w Zarządzie Banku:

W roku 2019:

Imię i nazwisko stanowisko	Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		3 Nadzwyczajne	4 Emerytury	5 Wynagrodzenie całkowite (w tys zł)	5 Proporcja wynagrodzenia stałego do zmiennego
	Wynagrodzenie zasadnicze	Wydatki	Pozostałe wynagrodzenie stałe i dodatkowe korzyści*	Jednoroczne	Wieloletnie				
Michał Gajewski Prezes Zarządu	2 160	-	101	-	1 650	-	-	3 911	137%
Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	1 296	-	104	-	1 060	-	-	2 460	132%
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	894	-	514	-	1 452	-	-	2 860	97%
Michael McCarthy Wiceprezes Zarządu	1 320	-	88	-	1 252	-	-	2 659	112%
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	1 320	-	103	-	806	-	-	2 229	177%
Szyszowski Feliks Wiceprezes Zarządu	366	-	67	-	1 185	-	-	1 618	37%
Patryk Nowakowski Członek Zarządu	552	-	50	-	-	-	-	601	-
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	1 259	-	627	-	906	-	-	2 791	208%
Maciej Reluga Członek Zarządu	960	-	103	-	577	-	-	1 640	184%
Dorota Strojowska Członek Zarządu	1 062	-	103	-	558	-	-	1 722	209%

W roku 2020:

Imię i nazwisko stanowisko	Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		3 Nadzwyczajne	4 Emerytury	5 Wynagrodzenie całkowite (w tys zł)	5 Proporcja wynagrodzenia stałego do zmiennego
	Wynagrodzenie zasadnicze	Wydatki	Pozostałe wynagrodzenie stałe i dodatkowe korzyści*	Jednoroczne	Wieloletnie				
Michał Gajewski Prezes Zarządu	2 592	-	170	-	2 058	-	-	4 821	134%
Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	1 296	-	135	-	910	-	-	2 342	157%
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	923	-	771	-	1 413	-	-	3 108	120%
Michael McCarthy Wiceprezes Zarządu	1 320	-	89	-	1 193	-	-	2 601	118%
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	1 320	-	101	-	917	-	-	2 338	155%
Patryk Nowakowski Członek Zarządu	960	-	101	-	186	-	-	1 247	569%
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	1 261	-	557	-	874	-	-	2 693	208%
Maciej Reluga Członek Zarządu	960	-	128	-	663	-	-	1 750	164%
Dorota Strojowska Członek Zarządu	1 062	-	101	-	611	-	-	1 774	190%

* Pozostałe wynagrodzenie stałe i dodatkowe korzyści dla poszczególnych członków Zarządu mogą obejmować m.in. ubezpieczenia na życie bez opcji emerytalnej, dodatki samochodowe, dodatki mieszkaniowe. Benefit na rzecz osób najbliższych z tytułu lotów i dodatków szkolnych otrzymał p. Carlos Izquierdo w 2019 r. w kwocie 257,4 tys zł, oraz w 2020 r. w kwocie 56,4 tys zł. P. Juan de Porras skorzystał z benefitu na rzecz osób najbliższych z tytułu lotów w 2020 r. w kwocie 1,3 tys zł.

Wynagrodzenie zmienne z tytułu długoterminowych programów motywacyjnych (LTIP VI):

W 2020 roku Santander Bank Polska S.A. rozliczył szóstą edycję trzyletniego programu motywacyjnego (Program Motywacyjny VI) adresowanego dla pracowników Banku oraz spółek zależnych, którzy w istotny sposób przyczynili się do wzrostu wartości organizacji.

Rada Nadzorcza w dniu 20 lutego 2020 r. potwierdziła spełnienie przesłanek ekonomicznych do wypłaty nagrody. W dniu 22 czerwca 2020 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku podjęło uchwałę o podwyższeniu kapitału zakładowego Banku poprzez emisję akcji serii O oraz zatwierdzono ostateczną listę uczestników Programu.

Uczestnicy programu nabyli akcje serii O w liczbie wynikającej z zawartych z Bankiem umów objęcia akcji. Cena emisyjna akcji serii O była równa ich cenie nominalnej i wynosiła 10 zł za jedną akcję. Każdy uczestnik programu uiścił kwotę stanowiącą iloczyn przyznanych akcji oferowanych i ceny emisyjnej.

Po rejestracji podwyższenia kapitału zakładowego przez właściwy sąd rejestrowy oraz rejestracji akcji nowej emisji przez Krajowy Depozyt Papierów Wartościowych, akcje serii O – w łącznej liczbie 101 009 – zostały dopuszczone i wprowadzone do obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych i zapisane na wskazanych przez uczestników rachunkach papierów wartościowych. Tym samym proces rozliczania Programu Motywacyjnego VI został formalnie zakończony.

Poniższa tabela prezentuje rozliczenie wynagrodzenia z tytułu Programu LTIP VI w 2020 roku:

Imię i nazwisko stanowisko	Główne warunki programów na akcje					Informacje dotyczące roku obrotowego, którego dotyczy raport					
	1 Specyfikacja	2 Okres obowiązania	3 Data przyznania	4 Data nabycia uprawnień	5 Koniec retencji	6 Bilans otwarcia Akcje posiadane na początku roku	7 W ciągu roku		8 Saldo końcowe		
							Przyznane akcje	Nabyte akcje	9 Akcje objęte warunkiem wykonania	10 Akcje przyznane i przekazane na koniec roku	11 Akcje podlegające retencji
Michał Gajewski Prezes Zarządu	LTIP VI	2017	17-05-2017	22-06-2020	10-11-2021	-	1 807	1 807	-	1 807	1 807
		2018				-	1 807	1 807	-	1 807	1 807
		2019				-	1 807	1 181	-	1 181	1 181
Andrzej Burtiga Wiceprezes Zarządu	LTIP VI	2017	17-05-2017	22-06-2020	10-11-2021	-	940	940	-	940	940
		2018				-	940	940	-	940	940
		2019				-	940	615	-	615	615
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	LTIP VI	2017	17-05-2017	22-06-2020	10-11-2021	-	747	747	-	747	747
		2018				-	747	747	-	747	747
		2019				-	747	488	-	488	488
Michael McCarthy Wiceprezes Zarządu	LTIP VI	2017	17-05-2017	22-06-2020	10-11-2021	-	1 083	1 083	-	1 083	1 083
		2018				-	1 083	1 083	-	1 083	1 083
		2019				-	1 083	709	-	709	709
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	LTIP VI	2017	17-05-2017	22-06-2020	10-11-2021	-	1 130	1 130	-	1 130	1 130
		2018				-	1 130	1 130	-	1 130	1 130
		2019				-	1 130	739	-	739	739
Patrik Nowakowski Członek Zarządu	LTIP VI	2017	17-05-2017	22-06-2020	10-11-2021	-	273	273	-	273	273
		2018				-	273	273	-	273	273
		2019				-	273	180	-	180	180
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	LTIP VI	2017	17-05-2017	22-06-2020	10-11-2021	-	940	940	-	940	940
		2018				-	940	940	-	940	940
		2019				-	940	615	-	615	615
Maciej Reluga Członek Zarządu	LTIP VI	2017	17-05-2017	22-06-2020	10-11-2021	-	677	677	-	677	677
		2018				-	677	677	-	677	677
		2019				-	677	442	-	442	442
Dorota Strojowska Członek Zarządu	LTIP VI	2017	17-05-2017	22-06-2020	10-11-2021	-	790	790	-	790	790
		2018				-	790	790	-	790	790
		2019				-	790	517	-	517	517

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, szczegółowo opisane zostały 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.

Zarówno w 2019 jak i 2020 roku nie zostały zidentyfikowane zdarzenia mogące skutkować 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 wynagrodzenia zmiennego.

Zmiany wynagrodzeń oraz podstawowych wyników Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2014-2020

Poniższa tabela przedstawia zmiany wynagrodzeń całkowitych oraz podstawowych wyników Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2014-2020:

Roczna zmiana	2015 vs 2014	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2020
Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (w tys zł)							
Gerry Byrne⁶ Przewodniczący	-	-	-	-	-	-	-
José Luis de Mora⁶ Zastępca Przewodniczącego Rady	-	-	-	-	-	-	-
José Manuel Campa^{6,7} Członek Rady	nd	nd	-	-	-	-	-
José García Cantera^{6,8} Członek Rady	-	-	-	-	-	-	-
Danuta Dąbrowska Członek Rady	82,0%	20,8%	-4,1%	-0,9%	12,3%	-4,5%	249
Isabel Guerreiro^{6,9} Członek Rady	nd	nd	nd	nd	-	-	-
David Hexter Członek Rady	21,8%	9,6%	-4,4%	4,2%	9,2%	7,1%	320
John Power¹⁰ Członek Rady	23,9%	1,7%	-10,2%	-27,2%	60,0%	-8,9%	289
Jerzy Surma Członek Rady	24,9%	18,5%	-4,7%	10,2%	12,9%	-0,4%	302
Marynika Woroszyńska-Sapieha Członek Rady	79,2%	12,8%	10,3%	6,5%	12,1%	-0,8%	254
Witold Jurcewicz¹¹ Członek Rady	17,5%	18,8%	-2,8%	-3,8%	-8,5%	nd	nd
Dominika Bettman¹² Członek Rady	nd	nd	nd	nd	nd	nd	128
Wynagrodzenie Członków Zarządu (w tys zł)							
Michał Gajewski¹³ Prezes Zarządu	nd	nd	1010,3%	41,6%	36,5%	23,2%	4 821

⁶ P. Gerry Byrne, p. José Manuel Campa, p. José García Cantera, p. José Luis de Mora i p. Isabel Guerreiro nie pobierali wynagrodzenia z tytułu funkcji pełnionych w Radzie Nadzorczej.

⁷ W porównaniu ze składem z dnia 31 grudnia 2016 r. do Rady Nadzorczej dołączył p. José Manuel Campa.

⁸ W drodze uchwały WZ nominowany z dnia 23 kwietnia 2015 r. na Członka Rady Nadzorczej został p. José García Cantera.

⁹ W drodze uchwały NWZ z 23 września 2019 r. powołano p. Isabel Guerreiro na Członka Rady Nadzorczej Banku.

¹⁰ W 2019 r. wynagrodzenie p. Johna Powera obejmowało też 1 720,6 tys. zł za sprawowanie w imieniu Rady Nadzorczej samodzielnego nadzoru nad procesem integracji zorganizowanej części Deutsche Bank Polska S.A. z Santander Bank Polska S.A. W 2018 r. wynagrodzenie z tego tytułu wyniosło 853,5 tys. zł.

¹¹ śmierć p. Witolda Jurcewicza w dniu 18 września 2019 r.

¹² 22 czerwca 2020 Dominika Bettman została powołana na stanowisko Członka Rady Nadzorczej.

¹³ 29 listopada 2016 stanowisko Prezesa Zarządu objął p. Michał Gajewski.

Andrzej Burliga ¹⁴ Wiceprezes Zarządu	43,0%	23,0%	7,9%	13,0%	1,1%	-4,8%	2 342
Juan de Porras Aguirre ¹⁴ Wiceprezes Zarządu	43,3%	21,7%	12,5%	4,8%	4,5%	8,7%	3 108
Michael McCarthy ¹⁴ Wiceprezes Zarządu	47,4%	19,3%	10,0%	12,7%	4,4%	-2,2%	2 601
Arkadiusz Przybył ¹⁵ Wiceprezes Zarządu	nd	nd	nd	64,7%	29,2%	4,9%	2 338
Szyszkowski Feliks ¹⁶ Wiceprezes Zarządu	66,5%	10,7%	6,2%	5,4%	-30,6%	nd	nd
Patryk Nowakowski Członek Zarządu	nd	nd	nd	nd	nd	107,3%	1 247
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	nd	93,6%	24,6%	18,9%	5,4%	-3,5%	2 693
Maciej Reluga ¹⁷ Członek Zarządu	nd	nd	nd	75,5%	33,2%	6,7%	1 750
Dorota Strojowska ¹⁸ Członek Zarządu	nd	nd	nd	92,6%	27,4%	3,0%	1 774
Wyniki firmy (w mln zł)							
Dochody ogółem	14,6%	0,9%	2,1%	12,3%	8,6%	-8,6%	8 647
Koszty ogółem	15,3%	-5,9%	0,1%	11,8%	18,5%	0,5%	-4 488
Odpisy netto z tytułu utraty wartości	-3,1%	-3,2%	-12,0%	57,1%	12,4%	44,6%	-1 763
Zysk przed opodatkowaniem	20,4%	-1,8%	6,4%	3,1%	-5,2%	-42,0%	1 881
Zysk należny udziałowcom Santander Bank Polska S.A.	21,5%	-6,9%	1,5%	7,5%	-9,5%	-51,5%	1 037
Średnie wynagrodzenie (w tys zł)							
Członkowie Rady Nadzorczej (2019-2020)	34,2%	12,8%	-3,4%	-2,4%	15,0%	-6,4%	257
Członkowie Zarządu (2019-2020)	35,3%	7,8%	1,9%	24,7%	1,9%	12,0%	2 519
Nieaktywni Członkowie Rady Nadzorczej (2014-2018)	nd	87,6%	2,7%	-53,9%	nd	nd	nd
Nieaktywni Członkowie Zarządu (2014-2018)	nd	6,6%	-10,4%	23,8%	-21%	nd	nd
Pracownicy ¹⁹	3,6%	1,3%	4,9%	10,7%	7,9%	1,7%	94

¹⁴ 10 marca 2017 r. Rada Nadzorcza Banku powołała Wiceprezesów Zarządu Banku spośród dotychczasowych członków Zarządu: p. Andrzeja Burligę, p. Michaela McCarthy, p. Juana de Porras Aguirre.

¹⁵ 10 marca 2017 r. Rada Nadzorcza Banku rozszerzyła skład Zarządu o p. Arkadiusza Przybyła.

¹⁶ 5 czerwca 2019 r. Patryk Nowakowski został powołany na Członka Zarządu Banku.

¹⁷ 16 lutego 2017 r. p. Maciej Reluga został powołany na Członka Zarządu.

¹⁸ 1 kwietnia 2017 r. – wraz z wygaśnięciem zobowiązań wynikających z poprzedniego zatrudnienia – p. Dorota Strojowska objęła funkcję Członka Zarządu.

¹⁹ Średnie wynagrodzenie pracowników według stanu zatrudnienia na koniec wskazanego roku, z wykluczeniem Rady Nadzorczej, Zarządu Banku, etatów 1/16 oraz 1/10 oraz pracowników zawieszonych. Płaca zasadnicza brutto przeliczona do pełnego etatu pomnożona przez liczbę 12.