

Sprawozdanie o wynagrodzeniach  
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
Santander Bank Polska S.A.  
za 2025 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	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 Członków Zarządu	4
Osiągnięcie długoterminowych wyników spółki	4
Wynagrodzenie stałe	6
Wynagrodzenie zmienne	7
Program Motywacyjny VII	9
System kontroli Programu Motywacyjnego w 2025 r.	9
Realizacja Programu Motywacyjnego w 2025 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 2020-2025	13

Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach powstało zgodnie z wymogami wynikającymi z art. 90 g Ustawy z dnia 24 marca 2025 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2025 r., poz. 592 z późn. zm).

## Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata poprzednie

Dnia 15 kwietnia 2025, uchwałą nr 18, Walne Zgromadzenie przyjęło Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. za rok 2024. 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 2025 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 2025 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 33 z dnia 15 kwietnia 2025 r, zastępującą uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 43 z dnia 18 kwietnia 2024 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 2025 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 2025 r. z tytułu pełnionych przez nich funkcji nadzorczych:

Imię i nazwisko stanowisko	Wynagrodzenie stałe (w tys zł)		
	Wynagrodzenie zasadnicze	Dodatki	Pozostałe benefity
<b>Antonio Escámez Torres</b> Przewodniczący Rady	415	0	0
<b>José Luis de Mora</b> <sup>1</sup> Zastępca Przewodniczącego Rady	0	0	0
<b>Dominika Bettman</b> Członek Rady	192	212	6
<b>José García Cantera</b> <sup>1</sup> Członek Rady	0	0	0
<b>Danuta Dąbrowska</b> Członek Rady	192	174	5
<b>Isabel Guerreiro</b> <sup>1</sup> Członek Rady	0	0	0
<b>Jerzy Surma</b> Członek Rady	192	66	0
<b>Celiński Adam</b> Członek Rady	192	186	0
<b>Kamila Marchewka-Bartkowiak</b> Członek Rady	192	188	6
<b>Tomasz Sójka</b> Członek Rady	192	179	5

Adam Celiński otrzymywał wynagrodzenie za 2025 r. w wysokości 360 tys zł z tytułu funkcji pełnionych w Radach Nadzorczych spółek zależnych Banku (320 tys zł 2024 r.)

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

## Wynagrodzenie Członków Zarządu

### Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Zarządu

Zasady wynagradzania Członków Zarządu w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, w 2025 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 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.

### 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 2025 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 aktywnych, koszt na klienta aktywnego, współczynnik wyniku na opłatach i prowizjach w stosunku do kosztów.
  - b) Perspektywy kapitału liczonej poprzez wskaźnik Generowania Kapitału,
  - c) Perspektywy zrównoważonej rentowności liczonej poprzez stopę zwrotu z aktywów ważonych ryzykiem
  
- 2) Wskaźnik benchmarkowy w odniesieniu do rynku uwzględniający m.in.: rentowność z kapitału własnego, marżę odsetkową netto, wskaźnik kosztów do dochodów, wskaźnik satysfakcji klientów, koszt ryzyka, stopę zwrotu z kapitału stałego.
  
- 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 2025 rok, realizacja wykonania Karty Wyników wyniosła 146,4%.

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 2025 obowiązywała stopniowa skala ocen od 1.00 do 3.00.

Poniższa tabela wskazuje cele i przyznane wynagrodzenie zmienne za rok 2025:

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)
<b>Funkcje zarządcze</b>				
<b>Cele CO</b>	- 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	50%	<b>Michał Gajewski</b> Prezes Zarządu	5 900
			<b>Maciej Reluga</b> Wiceprezes Zarządu	1 690

	zaufanie), - Cele związane z satysfakcją klienta, - Ujednolicanie procesów w ramach Grupy.			<b>Juan de Porras Aguirre<sup>6</sup></b> Wiceprezes Zarządu	465
<b>Cele JAK</b>	-Działania związane ze wspólną kulturą The Santander Way.	40%		<b>Lech Gałkowski</b> Wiceprezes Zarządu	2 140
<b>Cele RYZYKO</b>	- Zarządzanie ryzykiem i budowanie kultury ryzyka	10%		<b>Andrzej Burliga</b> Wiceprezes Zarządu	1 490
				<b>Magdalena Proga-Stępień</b> Wiceprezes Zarządu	2 190
				<b>Wojciech Skalski</b> Członek Zarządu	1 395
<b>Funkcje kontrolne</b>					
<b>Cele CO</b>	- 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 - Ujednolicanie procesów w ramach Grupy.	50%		<b>Artur Głęboccki</b> Wiceprezes Zarządu	1 590
<b>Cele JAK</b>	-Działania związane ze wspólną kulturą The Santander Way.	40%		<b>Magdalena Szwarz-Bakuła<sup>7</sup></b> Członek Zarządu	1 140
<b>Cele RYZYKO</b>	- Zarządzanie ryzykiem i budowanie kultury ryzyka.	10%		<b>Dorota Strojowska</b> Członek Zarządu	1 690

## 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.

<sup>6</sup> Juan de Porras Aguirre pełnił funkcję Wiceprezesa Zarządu Banku do 15 kwietnia 2025 r.

<sup>7</sup> Magdalenę Szwarz-Bakułę powołano do składu Zarządu z dniem 16 kwietnia 2025 r.

## 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.

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 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. Wyplata 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.

Wyplata 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.)						Gotówka (w tys zł)						
		Termin wypłaty												
		2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Michał Gajewski Prezes Zarządu	2020	426							80					
	2021	511	511	512					180	180				
	2022	1 143	1 143	1 143	1 139				315	315	315			
	2023	575	575	575	575	574			280	280	280	280		
	2024	2 100	630	630	630	630	629		297	297	297	297	297	
	2025		2 217	665	665	665	665	665	1 180	354	354	354	354	354

<b>Andrzej Burliga</b> Wiceprezes Zarządu	2021	121	121	117					42	42				
	2022	203	203	203	203				56	56	56			
	2023	93	93	93	93	93			45	45	45	45		
	2024	1 005	134	134	134	134	133		63	63	63	63	63	
	2025		840	112	112	112	112	112	447	60	60	60	60	60
<b>Juan de Porras Aguirre</b> Wiceprezes Zarządu	2021	207	207	204					73	73				
	2022	290	290	290	290				80	80	80			
	2023	135	135	135	135	133			66	66	66	66		
	2024	1 284	172	172	172	172	168		81	81	81	81	81	
	2025		263	35	35	35	35	34	140	19	19	19	19	19
<b>Gatkowski Lech</b> Wiceprezes Zarządu	2021	130	130	129					46	46				
	2022	237	237	237	234				65	65	65			
	2023	132	132	132	132	128			64	64	64	64		
	2024	1 288	172	172	172	172	170		81	81	81	81	81	
	2025		1 206	161	161	161	161	160	642	86	86	86	86	86
<b>Maciej Reluga</b> Wiceprezes Zarządu	2021	108	108	106					38	38				
	2022	199	199	199	197				55	55	55			
	2023	94	94	94	94	94			46	46	46	46		
	2024	980	131	131	131	131	128		62	62	62	62	62	
	2025		953	127	127	127	127	127	507	68	68	68	68	68
<b>Magdalena Proga-Szpień</b> Wiceprezes Zarządu	2023	104	104	104	104	101			50	50	50	50		
	2024	1 040	139	139	139	139	136		65	65	65	65	65	
	2025		1 235	165	165	165	165	162	657	88	88	88	88	88
<b>Artur Głębowski</b> Wiceprezes Zarządu	2023	62	62	62	62	60			30	30	30	30		
	2024	827	111	111	111	111	107		52	52	52	52	52	
	2025		897	120	120	120	120	117	477	64	64	64	64	64
<b>Wojciech Skalski</b> Członek Zarządu	2024	770	103	103	103	103	100		48	48	48	48	48	
	2025		787	105	105	105	105	104	419	56	56	56	56	56
<b>Magdalena Szwarcbakuta</b> Członek Zarządu	2025		643	86	86	86	86	84	342	46	46	46	46	46
<b>Dorota Strojowska</b> Członek Zarządu	2021	127	127	127					45	45				
	2022	199	199	199	197				55	55	55			
	2023	102	102	102	102	98			49	49	49	49		
	2024	922	123	123	123	123	122		58	58	58	58	58	
	2025		953	127	127	127	127	127	507	68	68	68	68	68
<b>Byli Członkowie Zarządu Banku</b>	2021	440	440	437					155	155				
	2022	673	673	673	665				185	185	185			
	2023	299	299	299	299	293			145	145	145	145		
	2024	1 158	154	154	154	154	154		73	73	73	73	73	

## 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 2025 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 2025 r.

W 2025 r. Santander Bank Polska S.A. realizował uchwały Walnego Zgromadzenia z dnia 18 kwietnia 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 aktywnymi w 2025 Członkami Zarządu w poszczególnych latach:

Rok za który przysługuje prawo do nabycia akcji	Liczba akcji przyznanych	Cena akcji przy naliczeniu	Liczba akcji przekazana na rachunek maklerski
2022	23 609	275,78	16 807
2023	13 784	487,39	8 612
2024	18 769	472,02	nd
2025	18 498	532,37	nd

Poniższa tabela prezentuje rozliczenie Programu dla uczestników będących nieaktywnymi w 2025 Członkami Zarządu w poszczególnych latach:

Rok za który przysługuje prawo do nabycia akcji	Liczba akcji przyznanych	Cena akcji przy naliczeniu	Liczba akcji przekazana na rachunek maklerski
2022	5 440	275,78	4 137
2023	3 726	487,39	2 536
2024	1 928	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 2025:

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 <sup>9</sup>	Jednoroczne	Wieloletnie <sup>10</sup>				
<b>Michał Gajewski</b> Prezes Zarządu	3 606	-	377	-	3 675	-	-	7 658	108%
<b>Andrzej Burliga</b> Wiceprezes Zarządu	1 532	-	331	-	1 165	-	-	3 028	160%
<b>Juan de Porras Aguirre</b> Wiceprezes Zarządu	524	-	367	-	1 693	-	-	2 584	53%
<b>Gałkowski Lech</b> Wiceprezes Zarządu	1 655	-	265	-	1 415	-	-	3 335	136%
<b>Maciej Reluga</b> Wiceprezes Zarządu	1 511	-	260	-	1 149	-	-	2 920	154%
<b>Magdalena Proga-Stępień</b> Wiceprezes Zarządu	1 592	-	327	-	921	-	-	2 840	208%
<b>Artur Głębowski</b> Wiceprezes Zarządu	1 351	-	317	-	646	-	-	2 314	258%
<b>Wojciech Skalski</b> Członek Zarządu	1 207	-	299	-	363	-	-	1 869	415%
<b>Magdalena Szwarc-Bakuta</b> Członek Zarządu	766	-	193	-	0	-	-	959	0%
<b>Dorota Strojowska</b> Członek Zarządu	1 532	-	292	-	1 171	-	-	2 995	156%

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

<sup>9</sup> Pozostałe wynagrodzenie stałe i dodatkowe korzyści dla poszczególnych członków Zarządu mogą obejmować m.in. ubezpieczenia na życie bez opcji emerytalnej, dodatki samochodowe, dodatki mieszkaniowe.

<sup>10</sup> 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 532 złotych 37 groszy za akcję

## 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 2025 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 2020-2025

Poniższa tabela przedstawia zmiany wynagrodzeń całkowitych oraz podstawowych wyników Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2020-2025:

Za rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (w tys zł)
Roczna zmiana	2020 vs 2019	2020 vs 2021	2021 vs 2022	2022 vs 2023	2023 vs 2024	2024 vs 2025
<b>Antonio Escámez Torres</b> Przewodniczący	nd	227	338	328	310	415
	nd	nd	48,6%	-2,8%	-5,6%	33,7%
<b>José Luis de Mora</b> Zastępca Przewodniczącego Rady	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
<b>José García Cantera</b> Członek Rady	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
<b>Danuta Dąbrowska</b> Członek Rady	249	283	258	304	351	372
	-4,5%	13,6%	-8,5%	17,7%	15,2%	6,0%
<b>Isabel Guerreiro</b> Członek Rady	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
<b>Jerzy Surma</b> Członek Rady	302	329	298	342	229	258
	-0,4%	8,7%	-9,5%	14,8%	-33,0%	12,7%
<b>Celiński Adam</b> Członek Rady	nd	nd	nd	101,6	362	378
	nd	nd	nd	nd	256,7%	4,4%
<b>Kamila Marchewka-Bartkowiak</b> Członek Rady	nd	nd	nd	nd	266	386
	nd	nd	nd	nd	nd	44,9%
<b>Tomasz Sójka</b> Członek Rady	nd	nd	nd	nd	249	376
	nd	nd	nd	nd	nd	50,8%
<b>Dominika Bettman</b> Członek Rady	128	303	296	334	378	410
	nd	136,8%	-2,5%	13,0%	13,0%	8,6%
<b>Wynagrodzenie Członków Zarządu (w tys zł)</b>						
<b>Michał Gajewski</b> Prezes Zarządu	4 821	4 704	6 085	6 224	7 145	7 658
	23,2%	-2,4%	29,4%	2,3%	14,8%	7,2%
<b>Andrzej Burliga</b> Wiceprezes Zarządu	2 342	2 044	2 428	2 611	2 888	3 028
	-4,8%	-12,7%	18,8%	7,5%	10,6%	4,8%
<b>Juan de Porras Aguirre</b> Wiceprezes Zarządu	3 108	2 738	3 897	3 972	4 267	2 584
	8,7%	-11,9%	42,3%	1,9%	7,4%	-39,4%
<b>Lech Gałkowski</b> Wiceprezes Zarządu	nd	699	1 809	2 426	2 948	3 335
	nd	nd	158,8%	34,1%	21,5%	13,1%
<b>Maciej Reluga</b> Wiceprezes Zarządu	1 750	1 738	2 221	2 398	2 735	2 920
	6,7%	-0,7%	27,8%	8,0%	14,1%	6,8%
<b>Magdalena Proga-Stępień</b> Wiceprezes Zarządu	nd	nd	nd	967	2 150	2 840
	nd	nd	nd	nd	122,3%	32,1%
<b>Artur Głębcki</b> Wiceprezes Zarządu	nd	nd	nd	177	1 538	2 314
	nd	nd	nd	nd	768,9%	50,5%
<b>Wojciech Skalski</b> Członek Zarządu	nd	nd	nd	nd	1 309	1 869
	nd	nd	nd	nd	nd	42,8%
<b>Magdalena Szwarc-Bakuła</b> Członek Zarządu	nd	nd	nd	nd	nd	959
	nd	nd	nd	nd	nd	nd

<b>Dorota Strojowska</b>	1 774	1 710	2 311	2 529	2 876	2 995
Członek Zarządu	3,0%	-3,6%	35,1%	9,4%	13,7%	4,1%
<b>Wyniki firmy (w mln zł)<sup>14</sup></b>						
Dochody ogółem	8 647	9 142	12 382	15 992	15 338	16 022
	-8,6%	5,7%	35,4%	29,2%	-4,1%	4,5%
Koszty ogółem	-4 488	-3 988	-4 698	-4 715	-4 451	-4 857
	0,5%	-11,1%	17,8%	0,4%	-5,6%	9,1%
Odpisy netto z tytułu utraty wartości	-1 763	-1 124	-895	-1 149	-724	-586
	44,6%	-36,2%	-20,4%	28,5%	-37,0%	-19,1%
Zysk przed opodatkowaniem	1 881	2 058	4 353	6 850	7 234	8 260
	-42,0%	9,4%	111,5%	57,4%	5,6%	14,2%
Zysk należny udziałowcom Santander Bank Polska S.A.	1 037	1 112	2 799	4 831	5 284	6 463
	-51,5%	7,2%	151,8%	72,6%	9,4%	22,3%
<b>Średnie wynagrodzenie (w tys zł)</b>						
Członkowie Rady Nadzorczej aktywni w 2025 roku	257	297	298	314	262	371
	-10,5%	15,4%	0,6%	5,1%	-16,5%	41,5%
Członkowie Zarządu aktywni w 2025 roku	2 509	2 199	3 033	3 022	2 975	3 050
	10,2%	-12,4%	37,9%	-0,4%	-1,6%	2,5%
Członkowie Rady Nadzorczej nieaktywni w 2025 roku	nd	nd	nd	nd	nd	nd
	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Członkowie Zarządu nieaktywni w 2025 roku	931	886	840	612	476	368
	-22,1%	-4,8%	-5,2%	-27,2%	-22,2%	-22,7%
Pozostali pracownicy <sup>15</sup>	94	105	117	131	143	152
	1,7%	11,0%	12,1%	11,5%	9,1%	6,5%

Signiert von: Stefan Dörfler
Datum: 18.03.2026 11:12:18
<small>Dieses mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehene Dokument hat gemäß Art. 25 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 910/2014 vom 23. Juli 2014 ("eIDAS-VO") die gleiche Rechtswirkung wie ein handschriftlich unterschriebenes Dokument.</small>
<b>Dieses Dokument ist digital signiert!</b>
<small><b>Prüfinformation:</b> Erfolgt eine Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: <a href="http://www.santander-signatur.at">www.santander-signatur.at</a></small>


<sup>14</sup> Dane przedstawione w ujęciu skonsolidowanym. Dane za rok 2024 zostały przekształcone w związku z wyodrębnieniem działalności zaniechanej i obejmują wyłącznie pozycje wynikające z działalności kontynuowanej. Dane za 2025 obejmują działalność kontynuowaną.

<sup>15</sup> 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