

A close-up of two hands shaking in a firm grip, set against a blurred background of digital data, charts, and network diagrams in shades of blue and green.

INFORMACJA W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ NA PODSTAWIE ART. 450 CRR GRUPY KAPITAŁOWEJ

Santander Bank Polska S.A.
na dzień 31 grudnia 2025 roku

Wstęp

Niniejszy dokument stanowi część raportu „Informacja w zakresie adekwatności kapitałowej Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. na dzień 31 grudnia 2025 roku”. Dokument ten realizuje zapisy Strategii Informacyjnej w Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. dotyczące polityki wynagrodzeń zgodnych z art.450 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (zwanym dalej CRR), wraz z późniejszymi zmianami, w tym wprowadzanymi rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/876 z dnia 20 maja 2019 r. oraz rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1623 z dnia 31 maja 2024 r, które stanowiło podstawę prawną na dzień sprawozdawczy tj. 31 grudnia 2025 r.

Dane prezentowane w raporcie zostały sporządzone według stanu na dzień 31 grudnia 2025 r. i odnoszą się do wymogów regulacyjnych obowiązujących Bank i Grupę Kapitałową Santander Bank Polska S.A. O ile nie wskazano inaczej, wartości liczbowe zostały zaprezentowane w tysiącach złotych. Ewentualne różnice w sumach i udziałach wynikają z prezentacji kwot z określoną dokładnością.

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu Grupa nie posiada pełnych informacji dotyczących zmiennych części wynagrodzeń za rok obrachunkowy.

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń

W Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. zasady polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń zdefiniowane zostały w **Polityce wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska**, ustanawianej przez Zarząd oraz zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą.

„Polityka wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska” jest kluczowym elementem strategii wynagradzania, określa zasady wynagradzania pracowników w Grupie Banku oraz ma na celu opracowanie, przegląd, wdrożenie oraz nadzór nad praktykami dotyczącymi kwestii wynagrodzeń. Polityka Wynagrodzeń Grupy Banku jest spójna z interesami akcjonariuszy lub udziałowców, pracowników, klientów oraz społeczności lokalnych oraz w szczególności promuje zachowania zgodne z wartościami korporacyjnymi. Polityka Wynagrodzeń i praktyki w tym zakresie są neutralne względem płci.

W Grupie Santander Bank Polska S.A. stosowane są ogólne regulacje dla wszystkich pracowników, w tym tych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka tzw. Material Risk Takers (MRT).

Polityka podlega przeglądom, które są dokonywane w okresach rocznych lub częściej – w przypadku istotnych zmian organizacyjnych lub prawnych.

W ramach rocznego przeglądu Polityki wynagrodzeń w 2025 r. nie wskazano konieczności jej zmian.

Sposób wynagradzania Członków organów został określony w „Polityce wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.” oraz „Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.”, które ustanawia Walne Zgromadzenie.

Proces decyzyjny stosowany przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska uchwalana jest przez Zarząd i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą. Polityki wynagrodzeń dla Zarządu i Rady Nadzorczej opracowywane są przez Zarząd, opiniowane przez Radę Nadzorczą i przedkładane do zatwierdzenia Walnemu Zgromadzeniu Banku.

W przypadku pozostałych pracowników Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej opiniuje główne założenia do schematów premiowych, które następnie są zatwierdzane przez Członka Zarządu nadzorującego Pion Partnerstwa Biznesowego. Wszelkie regulacje związane z przyznawaniem zmiennych składników wynagrodzeń dotyczące pracowników Banku wydawane są w drodze zarządzenia Członka Zarządu nadzorującego Pion 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.

Komitet w szczególności:

- Przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendacje dotyczące zasad wynagradzania Członków Zarządu, obejmujących wszystkie formy wynagrodzenia. Propozycjom dotyczącym systemu wynagradzania za wyniki powinny towarzyszyć zalecenia odnośnie do celów i kryteriów oceny pod kątem prawidłowego dostosowania wynagrodzeń do długofalowych interesów akcjonariuszy i celów określonych w Banku;
- Przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendacje dotyczące wynagrodzenia poszczególnych Członków Zarządu Banku oraz pozostałych podstawowych warunków zatrudnienia, z zapewnieniem ich zgodności z zasadami wynagradzania przyjętymi przez Bank oraz oceną wyników pracy danych Członków Zarządu;
- Rozpatruje raport z przeglądu funkcjonowania polityki wynagradzania obejmujący m. in. zasady i poziomy wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Osób Pełniących Najważniejsze Funkcje w Banku. Przedstawia Radzie Nadzorczej ogólne zalecenia dotyczące poziomu i struktury wynagradzania Osób Pełniących Najważniejsze Funkcje w Banku, a także rozpatruje raporty dotyczące poziomu i struktury tych wynagrodzeń (stałych i zmiennych) na podstawie odpowiednich informacji przekazywanych przez Zarząd;

- Nadzoruje i opiniuje politykę wynagrodzeń, o której mowa w przepisach prawa bankowego oraz dokonuje regularnych przeglądów tej polityki (w szczególności jej zgodności z wytycznymi dotyczącymi ryzyka) i jej wykonania, a także przedstawia Radzie Nadzorczej raz w roku raport z oceny funkcjonowania tej polityki, zasad wynagradzania i ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem;
- Przynajmniej raz w roku wspiera Radę Nadzorczą w dokonywaniu przeglądu polityki wynagrodzeń i zasad wynagradzania obowiązujących w Banku, w tym w zakresie tego, czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci i przyczynia do równego traktowania pracowników różnej płci oraz oceny ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem;
- Dokonuje rocznych przeglądów systemów wynagrodzeń oraz ocenia ich odpowiedność;
- Akceptuje podstawowe założenia dla głównych systemów zmiennych składników wynagrodzeń funkcjonujących w Banku;
- Nadzoruje stosowanie klauzul malus zgodnie z wewnętrznymi regulacjami Banku (w szczególności weryfikuje raport wraz ze szczegółową informacją na temat zidentyfikowanego zdarzenia, uczestnictwa w nim Osób Pełniących Najważniejsze Funkcje (w tym Członków Zarządu), powodów zastosowania klauzul malus oraz kwotę wynagrodzenia zmiennego, do którego części lub całości pracownik nie nabywa uprawnień) oraz przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendacje dotyczące stosowania klauzul malus;
- Opiniuje i monitoruje zmienne składniki wynagrodzenia dla osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku: odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, kierowanie komórką do spraw zgodności oraz kierowanie komórką audytu wewnętrznego;
- Aktywnie uczestniczy w procesie identyfikacji osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Grupy Santander Bank S.A., na bieżąco nadzoruje ten proces oraz co najmniej raz w roku, na podstawie przedłożonego raportu przedstawiającego zmiany osobowe na stanowiskach, które zidentyfikowano jako mające istotny wpływ na profil ryzyka oraz podstawowe kryteria stosowane w procesie identyfikacji, rekomenduje listę osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Grupy do zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą;
- Zapewnia odpowiedniość przekazywanych akcjonariuszom informacji o polityce i praktyce wynagrodzeń, w szczególności o proponowanym wyższym maksymalnym stosunku wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego;
- Rozpatruje inne sprawy wniesione przez Radę Nadzorczą.

Główne zadanie Komitetu Nominacji stanowi wydawanie rekomendacji Radzie Nadzorczej odnośnie do powoływania i odwoływania przez właściwy organ Banku Członków Rady Nadzorczej, Zarządu jak również wydawanie opinii co do powoływania i odwoływania niektórych osób pełniących najważniejsze funkcje – na wniosek Prezesa. Komitet w szczególności:

- Dokonuje oceny i rekomenduje kandydatów do Zarządu, z uwzględnieniem niezbędnej wiedzy, kompetencji i doświadczenia Zarządu jako całości, koniecznych do zarządzania Bankiem, oraz z uwzględnieniem różnorodności w składzie Zarządu;
- Dokonuje oceny i rekomenduje kandydatów na Członków Rady Nadzorczej przedstawianych Walnemu Zgromadzeniu, ocenia równowagę pod względem wiedzy, umiejętności, różnorodności i doświadczenia Rady Nadzorczej jako całości, koniecznych do realizacji wynikających z przepisów prawa obowiązków, a także proponuje skład komitetów Rady Nadzorczej;
- Określa zakres obowiązków dla kandydata na Członka Zarządu oraz na Członka Rady Nadzorczej, a także wymagań w zakresie wiedzy i kompetencji oraz przewidywanego zaangażowania pod względem poświęcanego czasu, niezbędnych do pełnienia funkcji;
- Określa wartość docelową reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej płci w Zarządzie Banku oraz opracowuje politykę różnorodności w składzie Zarządu zmierzającą m. in. do osiągnięcia tej wartości docelowej uwzględniając szeroki zestaw cech i kompetencji wymaganych w przypadku osób pełniących funkcję Członków Zarządu;
- Okresowo, co najmniej raz w roku, ocenia strukturę, wielkość, skład i skuteczność działania Zarządu i Rady Nadzorczej oraz przedstawia rekomendacje Radzie Nadzorczej w odniesieniu do wszelkich zmian;
- Okresowo, co najmniej raz w roku, ocenia – zgodnie z kryteriami oceny ustalonymi przez Radę Nadzorczą na podstawie rekomendacji Komitetu – wiedzę, kompetencje i doświadczenie poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiednio Zarządu i Rady Nadzorczej jako całości oraz przedstawia Radzie Nadzorczej sprawozdanie na ten temat oraz informuje Zarząd o wynikach tej oceny;

- Dokonuje okresowego przeglądu polityki Zarządu w odniesieniu do doboru i oceny odpowiedniości osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku (osoby pełniące najważniejsze funkcje) i przedstawia Zarządowi zalecenia w tym zakresie;
- Zatwierdza listę sukcesorów Członków Rady Nadzorczej Banku;
- Przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendację w przedmiocie listy sukcesorów na Członków Zarządu Banku;
- Kontroluje czy Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poświęcają wystarczającą ilość czasu na wykonywanie obowiązków związanych z pełnionymi przez nich funkcjami;
- Rozpatruje inne sprawy wniesione przez Radę Nadzorczą.

Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej odbył w 2025 r. 9 posiedzeń i działań w składzie:

Przewodniczący Komitetu – Danuta Dąbrowska.

Członkowie Komitetu:

- Dominika Bettman;
- Tomasz Sójka;
- José Luis de Mora.

Na dzień 31 grudnia 2025 r. w składzie Komitetu 3 osoby: Dominika Bettmann, Danuta Dąbrowska i Tomasz Sójka posiadają status członków niezależnych.

Komitet Nominacji Rady Nadzorczej odbył 7 posiedzeń w 2025 r. i działań w składzie:

Przewodniczący Komitetu – Tomasz Sójka.

Członkowie Komitetu:

- Danuta Dąbrowska;
- Kamilla Marchewka-Bartkowiak;
- José Luis de Mora.

Na dzień 31 grudnia 2025 r. w składzie Komitetu 3 osoby: Tomasz Sójka, Danuta Dąbrowska i Kamilla Marchewka-Bartkowiak posiadali status członków niezależnych.

W Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska stosowane są kryteria identyfikacji osób mających istotny wpływ na profil ryzyka zgodnie z przepisami Prawa Bankowego oraz Rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r., Pracownikami, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji identyfikowani są w szczególności Członkowie Zarządu, Członkowie Rady Nadzorczej oraz pozostała kadra kierownicza wyższego szczebla, którą Bank definiuje jako dyrektora lub inne osoby, które posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością banku oraz podejmują decyzje mające wpływ na to ryzyko.

Proces identyfikacji pracowników MRT odbywa się w oparciu o wspomniane powyżej kryteria ilościowe i jakościowe na poziomie indywidualnym (instytucji) oraz skonsolidowanym.

Celem polityki wynagradzania Grupy 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 wartościach T.E.A.M.S. (Think Customer, Embrace Change, Act Now, Move Together, Speak Up).

W ramach realizowanej Polityki Wynagrodzeń struktura wynagrodzenia całkowitego odpowiada praktykom rynkowym, natomiast poziomy wynagrodzeń odpowiada poziomom oferowanym w sektorze bankowym.

Bank określił maksymalny roczny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu do średniego rocznego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku jako maksymalnie 35-krotność.

Powiązania między wynagrodzeniem a wynikiem

Wszyscy pracownicy objęci są regulaminami premiowania, na podstawie których przyznawane jest wynagrodzenie zmienne. W każdym z regulaminów uruchomienie premii, a także jej wysokość, uzależnione są od osiągnięcia określonych celów biznesowych i jakościowych.

Pracownicy Banku realizują określone cele indywidualne dostosowane do specyfiki działania poszczególnych jednostek Banku, z zastrzeżeniem że cele pracowników jednostek kontrolnych wynikają z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

Natomiast w przypadku jednostek sprzedażowych przy ustalaniu oceny wyników pracy, poza celami biznesowymi, uwzględnione są również cele dotyczące najlepiej pojętego interesu klienta.

Programy motywacyjne dla Członków Zarządu Banku i kluczowych menedżerów uzależniają poziom wynagrodzenia od oceny długoterminowej sytuacji finansowej spółki, długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz akceptowalnego poziomu ryzyka.

W 2022 roku Santander Bank Polska wprowadził Uchwałą nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Program Motywacyjny VII (dalej „Program”). Program skierowany jest do pracowników Banku i podmiotów zależnych, którzy w sposób istotny przyczyniają się do wzrostu jego wartości. Celem programu jest motywowanie uczestników do realizacji celów biznesowych i jakościowych zgodnych z długoterminową strategią Grupy Banku, a także stworzenie mechanizmu zapewniającego ich silniejsze powiązanie z Grupą i zachęcającego do dbałości o jej długoterminowe dobro.

Uczestnikami Programu zostały obligatoryjnie wszystkie osoby ze statusem zidentyfikowanych pracowników w Grupie Santander Bank Polska S.A. Lista pozostałych, kluczowych uczestników jest sporządzana przez Członków Zarządu i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Banku, przy czym uczestnictwo pozostałych pracowników w Programie będzie dobrowolne.

W ramach Programu, po spełnieniu warunków opisanych w Umowie Uczestnictwa oraz w Uchwale potwierdzającej realizację celów, uczestnikom zostanie przyznane prawo otrzymania nagrody stanowiącej składnik wynagrodzenia zmiennego w postaci akcji własnych Banku, który zgodnie z MSSF 2 Płatności w formie akcji (dalej MSSF 2) stanowi program płatności na bazie akcji, rozliczany w akcjach (tzw. equity-settled transactions). W tym celu Bank nabędzie do 2 331 000 Akcji Własnych w okresie od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2033 r.

Zarząd Banku będzie nabywał Akcje Własne w celu realizacji Programu Motywacyjnego VII na podstawie upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie w odrębnej uchwale. Jeżeli nabycie Akcji własnych będzie niemożliwe (m. in. z powodu braku płynności Akcji Własnych na Giełdzie Papierów Wartościowych, cen rynkowych akcji wykraczających poza granice ustalone przez Walne Zgromadzenie, braku decyzji Walnego Zgromadzenia o upoważnieniu Zarządu do nabycia Akcji Własnych w danych roku trwania Programu Motywacyjnego VII lub niepodjęcia przez Walne Zgromadzenie decyzji o utworzeniu kapitału rezerwowego z przeznaczeniem na nabycie Akcji w danym roku) w liczbie odpowiadającej wysokości przyznanych Nagród, Bank proporcjonalnie obniży Uczestnikowi liczbę przyznanych Akcji. Różnica między wartością przyznanej Nagrody, a wartością Akcji przekazanych przez Bank Uczestnikom w ramach Nagrody, zostanie wypłacona w ekwiwalencie pieniężnym.

Łącznymi przesłankami do uzyskania każdorazowo prawa do nagrody w danym roku będą:

- Realizacja PAT Santander Bank Polska S.A. (dalej „SAN PL”) na poziomie co najmniej 50% budżetu na dany rok;
- Realizacja zespołowych celów biznesowych na dany rok na poziomie SAN PL, Pionu lub jednostki na poziomie co najmniej 80%;
- Z zastrzeżeniem, że poziom realizacji celów wyliczany jest jako średni ważony poziom realizacji co najmniej 3 celów biznesowych Santander Bank Polska S.A., Pionu lub jednostki, w której zatrudniony jest uczestnik, w ramach planu finansowego zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą na dany rok, w szczególności:
 - ✓ PAT (zysk netto z działalności biznesowej Grupy SAN PL (z wyłączeniem Santander Consumer Bank S.A.);
 - ✓ ROTE (stopa zwrotu z kapitału stałego w wartości procentowej obliczona wg metodologii raportowania SAN PL);

- ✓ NPS (Wskaźnik Satysfakcji Klientów – obliczony zgodnie z metodologią raportowania SAN PL);
- ✓ RORWA (stopa zwrotu aktywów ważonych ryzykiem obliczona wg metodologii raportowania SAN PL);
- ✓ Liczba klientów;
- ✓ Liczba klientów cyfrowych;
- Brak otrzymania przez uczestnika za dany rok oceny rocznej na poziomie niższym niż 1,5 w skali oceny od 1 do 4.

Dodatkowo na wniosek Zarządu Banku, Rada Nadzorcza postanowi o przyznaniu uczestnikowi nagrody retencyjnej, o ile zostaną spełnione następujące przesłanki:

- 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;
- Średnioroczna ważona realizacja celów przez Bank za lata 2022–2026 na poziomie nie niższym niż 80% z uwzględnieniem następujących wag:
 - ✓ Średnioroczna realizacja PAT (waga 40%);
 - ✓ Średnioroczna realizacja RORWA (waga 40%);
 - ✓ Średnioroczna realizacja ESG (środowisko, społeczeństwo, ład korporacyjny (waga 20%).

Maksymalna liczba akcji własnych do przekazania uczestnikom jako nagrody retencyjne wynosi 451 000 akcji.

W celu realizacji Programu Santander Bank Polska S.A. nabył w 2025 r. 155 605 akcji własnych (z 326 000 możliwych do nabycia) o równowartości 82 367 105 zł (z 87 042 000 zł kapitału przeznaczonego na realizację Programu w 2025).

Średnia cena zakupu jednej akcji w okresie skupu akcji własnych w 2025 roku wyniosła: 527,46 zł.

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.

Wszystkie skupione akcje własne zostały przekazane na indywidualne rachunki maklerskie uczestników. W związku z wyczerpaniem kwoty przeznaczonej na nabycie akcji własnych Banku w 2025 r., Zarząd Banku z dniem 13 marca 2025 r. zakończył odkup akcji własnych Banku w roku 2025 dla uczestników Programu z tytułu nagrody za 2024 r. oraz części nagrody za lata 2022–2023 które podlegały odroczeniu. Jednocześnie wydano dyspozycję przekazania ww. akcji na rachunki maklerskie uprawnionych uczestników programu. Po rozliczeniu wszystkich dyspozycji Bank nie posiada akcji własnych.

Cechy charakterystyczne systemu wynagrodzeń oraz kryteria dotyczące osiągniętych wyników, stanowiących podstawę uprawnień do akcji, opcji na akcje lub zmiennych elementów wynagrodzenia

System wynagrodzeń służy zapewnieniu stabilnego rozwoju i wzrostu Banku, ma na celu pozyskanie i utrzymanie najlepszych pracowników, oraz zabezpieczenie interesów akcjonariuszy. Na system wynagrodzeń w Banku składają się dwa podstawowe elementy: wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne, obok którego występują również benefity pozapłacowe.

Podstawą kształtowania polityki wynagrodzeń jest wynagrodzenie zasadnicze. Różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego pracowników Banku realizowane jest w oparciu o metodologię wartościowania stanowisk pracy. Wynagrodzenie zasadnicze uzależnione jest m.in. od kategorii zaszerzegowania, w której znajduje się stanowisko zajmowane przez pracownika. Dla każdej z kategorii określone są przedziały płacowe, których wartości ustalane są w oparciu o wyniki raportu płacowego przygotowywanego corocznie przez wiodące firmy doradcze oraz dane z Głównego Urzędu Statystycznego.

Wynagrodzenie zmienne zależy od schematu premiowego, pod który dany pracownik podlega. O uruchomieniu wypłat z danego schematu decyduje osiągnięcie określonych celów biznesowych (w szczególności dynamika lub wartość zysku netto), jak również odpowiedni poziom wskaźników jakościowych. Zidentyfikowane jednostki biznesowe mają także wyznaczone cele związane z ryzykiem dotyczące określonego poziomu wskaźnika kosztu kredytu, zwrotu z kapitału stałego (ROTE) jak również cele związane z ryzykiem zarządzania i jakością portfela klientów.

Przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia odbywa się w oparciu o zapisy regulaminów do schematów premiowych, którymi objęci są wskazani pracownicy.

Pracownicy obszaru audytu wewnętrznego, obszaru do spraw zgodności, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem oraz za sprawy kadrowe, są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.

W przypadku pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z obowiązującymi przepisami, stosowana jest polityka wypłaty części (nie mniej niż 50%) wynagrodzenia zmiennego w formie akcji lub związanymi z nimi instrumentami finansowymi. W przypadku Banku są to akcje fantomowe lub akcje własne Banku, przyznane na podstawie uczestnictwa w programie motywacyjnym. Dodatkowo minimum 40% wynagrodzenia zmiennego odroczone jest na okres 4 lat (5 lat w przypadku Zarządu i kadry kierowniczej wyższego szczebla), przy czym wypłata każdej z odroczonej części uzależniona jest od niewystąpienia negatywnych przesłanek uniemożliwiających jej realizację bądź redukujących jej wysokość. Jednocześnie kwoty odroczonej części w gotówce po ich zatwierdzeniu do wypłaty mogą zostać powiększone o wskaźnik inflacji za odpowiednie lata. Ocena wyników odbywa się za okresy trzyletnie, w celu wyeliminowania nastawienia na krótkoterminowe zyski, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną działalnością co gwarantuje zrównoważone wyniki zarówno w krótko-, średnio- jak i długoterminowej perspektywie (ujęcie ex-ante).

W Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. obowiązują formalnie wdrożone zasady dotyczące procesu identyfikacji, oceny oraz przeglądu ex-post wyników wymagających zastosowania korekty wynagrodzenia zmiennego w związku z wynikami osiąganymi przez pracowników zaliczanych do osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz pozostałych pracowników objętych tymi regulacjami.

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 S.A. 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.

Bank zapewnia również spójność założeń Polityki Wynagrodzeń ze strategią Banku dotyczącą wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju poprzez powiązanie z nią wynagrodzenia zmiennego pracowników odpowiedzialnych za przygotowywanie rekomendacji inwestycyjnych w ramach świadczenia usługi doradztwa inwestycyjnego. Ponadto wynagrodzenie stałe i zmienne powinny być dostosowane do celów/limitów ESG Grupy, poprzez powiązanie wynagrodzenia zmiennego osób pełniących kluczowe funkcje w Grupie z realizacją tych celów, unikaniem podejmowania nadmiernego ryzyka w tym obszarze oraz dezinformacji w zakresie działań Grupy dot. ESG (unikanie tzw. praktyk „green-washing”).

Dodatkowo obszar ESG: środowisko, społeczna odpowiedzialność oraz ład korporacyjny, jest jednym z czynników wchodzących w skład wskaźników jakościowych, służących do wyliczenia puli premiowej dla najwyższej kadry zarządzającej i kluczowych pracowników. Waga tego czynnika wynosi od -5% do +5%.

Wszyscy pracownicy podlegający pod Politykę Wynagrodzeń Santander Bank Polska S.A. mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości bez względu na płeć. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, praktyki i doświadczenia, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Bank dąży do wynagradzania neutralnego pod kątem płci, równych szans i eliminowania nierówności, które mogą być spowodowane płcią pracownika.

Zaktualizowana Polityka wynagrodzeń wprowadziła zmiany dotyczące w szczególności podkreślenia prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości bez względu na płeć, wprowadzenia zasad raportowania wskaźników równości wynagrodzeń.

Element równości wynagrodzeń względem płci jest priorytetem dla Zarządu Banku i był kluczowym czynnikiem podczas procesu regulacyjnego wynagrodzeń statych w 2025 r. Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (GPG) za 2025 r. wynosi 29,52% natomiast wskaźnik luki płacowej tzw. Equal Pay Gap wynosi -0,12%.

Wskaźniki GPG i EPG są stale monitorowane oraz są elementem cyklicznego raportowania wyników.

Stosunek statych składników wynagrodzenia do składników zmiennych

Stosunek statych składników wynagrodzenia do składników zmiennych uzależniony jest od schematu premiowego, którym objęty jest pracownik oraz stopnia realizacji celów biznesowych i jakościowych na poziomie Banku/jednostki biznesowej oraz indywidualnym, a co za tym idzie, od wysokości przyznanej premii, a także od tego czy dany pracownik został objęty długoterminowym programem motywacyjnym. W przypadku niezrealizowania celów określonych w poszczególnych schematach premiowych, przyznanie wynagrodzenia zmiennego może nie nastąpić.

Całkowita suma wynagrodzenia zmiennego przyznanego za dany rok kalendarzowy Członkom Zarządu i pracownikom MRT 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. Decyzja w sprawie określenia maksymalnego stosunku składników statych łącznego wynagrodzenia do składników zmiennych wynagrodzenia w Grupie Santander Bank Polska, została podjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie w dniu 27 kwietnia 2022 r. W głosowaniu nad Uchwałą oddano ważne głosy stanowiące 81,94% kapitału zakładowego Banku. Za Uchwałą zagłosowało 99,96% głosów.

Główne parametry funkcjonujących zmiennych składników wynagrodzeń

Konstruując system wynagrodzeń, Bank miał na celu umożliwienie skutecznego pozyskiwania z rynku, a także utrzymywania pracowników, posiadających niezbędne kwalifikacje do skutecznego i efektywnego realizowania wszystkich strategicznych celów.

Konsekwencją powyższego jest wdrożenie zróżnicowanych schematów premiowych skierowanych do różnych grup pracowniczych, w szczególności w rozróżnieniu na pracowników sprzedaży oraz wsparcia. Poszczególne schematy różnią się pomiędzy sobą kryteriami, których realizacja decyduje o uruchomieniu premii, a także jej docelowej wysokości. Każdy schemat posiada swoje indywidualne kryteria rozliczalności, pod uwagę brane są m.in. takie czynniki jak: satysfakcja i liczba lojalnych klientów, wskaźnik kosztu kredytu, NPL, ROTE czy też zysk netto.

Schematy różnią się także w zakresie docelowych poziomów premii, jakie pracownik nimi objęty może otrzymać, a także częstotliwością ich wypłat. Jednocześnie Bank ma możliwość przyznania indywidualnych nagród uznaniowych na zasadach obowiązujących w wewnętrznych regulacjach w Banku.

Informacje dotyczące zasad zarządzania Bankiem

Na dzień 31 grudnia 2025 r. w skład Zarządu Banku wchodzi 10 Członków. Członkowie powoływani są przez Radę Nadzorczą na wspólną kadencję, która trwa 3 lata.

Liczba Członków Zarządu, którzy pełnią po jednej funkcji dyrektorskiej w Grupie: 5

Liczba Członków Zarządu, którzy pełnią funkcje dyrektora niewykonawczego w innych podmiotach: 2.

Kompetencje, uprawnienia i obowiązki Rady Nadzorczej Banku są wyszczególnione w Kodeksie spółek handlowych oraz Statucie Banku.

W celu zapewnienia właściwego poziomu zarządzania ryzykiem prowadzonej działalności bankowej oraz właściwego doboru Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje, Bank posiada **Politykę Doboru i Oceny Odpowiedniości Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Santander Bank Polska S.A. (dalej: Polityka odpowiedzialności)**.

Bank dąży do tego, aby Członkowie Zarządu, Osoby pełniące najważniejsze funkcje oraz kandydaci na te funkcje odznaczyli się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, adekwatnym do zadań na danym stanowisku, wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym, niezależnością sądu, oraz nieposzlakowaną opinią, zarówno w środowisku zawodowym jak i prywatnym.

Na ocenę odpowiedzialności składa się ocena kompetencji, doświadczenia i reputacji oraz całokształtu aktywności zawodowej. Ocena wiedzy, kompetencji i doświadczenia osób podlegających Polityce Odpowiedniości dokonywana jest na etapie doboru oraz w toku wykonywania obowiązków. Ocena jest realizowana w następującej formie:

- Indywidualnej oceny oraz ponownej oceny poszczególnych Członków Zarządu;
- Zbiorowej oceny oraz ponownej oceny Zarządu jako ciała kolegialnego;
- Indywidualnej oceny oraz ponownej oceny Osób pełniących najważniejsze funkcje.

Ocena prowadzona jest w oparciu o dokumenty i oświadczenia, potwierdzające wiedzę, kompetencje i doświadczenie, zajmowane stanowiska oraz reputację osób ocenianych, a także w formie rozmów indywidualnych z osobami ocenianymi.

Komitet Nominacji Rady Nadzorczej oraz Zarząd Banku, dokonując oceny, uwzględniają również czy osoba oceniana może poświęcić wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków, w tym na zrozumienie działalności Banku, głównych ryzyk, skutków prowadzonej działalności oraz strategii dotyczącej ryzyka, w szczególności w przypadku pełnienia przez nią dodatkowych funkcji zawodowych lub politycznych.

Jednocześnie w Grupie w 2025 r. kontynuowano postanowienia wdrożonej Polityki Zarządzania Efektywnością Pracy w Grupie Santander Bank Polska. Polityka określa nowy model, narzędzia, terminy oraz osoby i jednostki uczestniczące w zarządzaniu efektywnością pracy w Grupie Santander Bank Polska. Model zdefiniowany w Polityce oparty jest na trzech filarach: JAK realizujemy zadania, CO robimy oraz celach związanych z zarządzaniem ryzykiem. Szczegóły dotyczące celów i oceny efektywności pracy powiązane są z celami biznesowymi Banku określone są w odpowiednich procedurach.

Dodatkowo Bank, propagując Politykę Różnorodności w składzie Zarządu Banku, dokłada wszelkich starań, aby kandydaci na Członków Zarządu i Osoby pełniące najważniejsze funkcje charakteryzowali się szerokim spektrum cech i kompetencji oraz odznaczyli się niezależnością sądów i opinii. Bank stara się jednocześnie zapewnić równowagę płci w składzie Zarządu oraz brak jakiegokolwiek dyskryminacji wśród kandydatów na Członków Zarządu, zwłaszcza pod względem płci, wykształcenia, pochodzenia geograficznego, doświadczenia i wieku. Rada Nadzorcza, powołując Członków Zarządu, dążyć będzie do osiągnięcia poziomu co najmniej 30% kobiet w składzie Zarządu w roku 2025, przy jednoczesnym zapewnieniu różnorodności w składzie Zarządu z perspektywy pochodzenia geograficznego. Komitet Nominacji Rady Nadzorczej uwzględniac będzie prowadzoną przez Bank współpracę w ramach Grupy Santander oraz cele biznesowe w zakresie działalności prowadzonej transgranicznie. Strategia różnorodności jest realizowana w procesach doboru i oceny odpowiedzialności oraz sukcesji.

Bank dba również o stały rozwój swoich pracowników oraz zapewnienie sukcesji, na stanowiska Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w celu minimalizowania ryzyka związanego z długotrwałą absencją lub niespodziewanym zaprzestaniem pełnienia tych funkcji. Procesy są realizowane w oparciu o Politykę mianowania i sukcesji Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Santander Bank Polska S.A. Zgodnie z tą Polityką, Bank awansując lub zatrudniając osoby na stanowiska Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje, dąży do tego, aby kandydaci na te stanowiska i do pełnienia tych funkcji odznaczyli się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, adekwatnym do zadań na danym stanowisku doświadczeniem zawodowym oraz nieposzlakowaną opinią, zarówno w środowisku zawodowym jak i prywatnym. Proces identyfikacji prowadzony jest przy zachowaniu zasady równego traktowania i ma na celu wyłonienie potencjalnych kandydatów na stanowiska objęte Polityką w oparciu o analizę m.in. doświadczenia zawodowego, osiągniętych wyników i potencjału rozwojowego.

W 2025 roku nie dokonywano zmniejszeń odroczonej wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska w ramach korekty związanej z wynikami.

W danym roku obrachunkowym jedna osoba pracująca w Santander Bank Polska S.A. otrzymała wynagrodzenie powyżej 1 mln EUR.

W 2025 roku 11 pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, rozwiązało umowę o pracę.

K_30.01 - EU REM1 – WYNAGRODZENIE PRYZNANE ZA DANY ROK OBRACHUNKOWY NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2025 R. W TYS. ZŁ

		a	b	c	d
		Funkcja nadzorczą organu zarządzającego	Funkcja zarządczą organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostali określony personel
1	Liczba pracowników należących do określonego personelu	10	10	34	122
2	Wynagrodzenie stałe ogółem	2 594	18 363	22 541	51 971
3	W tym: w formie środków pieniężnych	1 567	15 359	21 565	50 353
4	(Nie ma zastosowania w UE)				
EU-4a	W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności	0	0	0	0
5	W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	0	0	0	0
EU-5x	W tym: inne instrumenty	0	0	0	0
6	(Nie ma zastosowania w UE)				
7	W tym: inne formy	1 028	3 004	976	1 618
8	(Nie ma zastosowania w UE)				
9	Liczba pracowników należących do określonego personelu	10	10	34	122
10	Wynagrodzenie zmienne ogółem *	0	0	0	0
11	W tym: w formie środków pieniężnych	0	0	0	0
12	W tym: odroczone	0	0	0	0
EU-13a	W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności	0	0	0	0
EU-14a	W tym: odroczone	0	0	0	0
EU-13b	W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	0	0	0	0
EU-14b	W tym: odroczone	0	0	0	0
EU-14x	W tym: inne instrumenty	0	0	0	0
EU-14y	W tym: odroczone	0	0	0	0
15	W tym: inne formy	0	0	0	0
16	W tym: odroczone	0	0	0	0
17	Wynagrodzenie ogółem (2 + 10)	2 594	18 363	22 541	51 971

K_30.02 - EU REM2 – PŁATNOŚCI SPECJALNE NA RZECZ PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA INSTYTUCJI (OKREŚLONY PERSONEL) NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2025 R. W TYS. ZŁ

		a	b	c	d
		Funkcja nadzorczą organu zarządzającego	Funkcja zarządczą organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostali określony personel
Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego					
1	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – liczba pracowników należących do określonego personelu	0	0	0	0
2	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – kwota łączna	0	0	0	0
3	W tym gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego dokonywane w danym roku obrotowym, które nie są uwzględniane w górnym pułapie premii	0	0	0	0
Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrotowym					
4	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrotowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	0	0	0	1
5	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrotowym – kwota łączna	0	0	0	168
Odprawy przyznane w danym roku obrotowym					
6	Odprawy przyznane w danym roku obrotowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	0	0	1	6
7	Odprawy przyznane w danym roku obrotowym – kwota łączna	0	0	189	604
8	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrotowym	0	0	189	604
9	W tym odprawy odroczone	0	0	0	0
10	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrotowym, które nie są uwzględniane w górnym pułapie premii	0	0	0	0
11	W tym najwyższa wypłata przyznana jednej osobie	0	0	0	45

K_30.03 - EU REM3 – WYNAGRODZENIE ODROCZONE NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2025 R. W TYS. ZŁ

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Odroczone i zatrzymane wynagrodzenie	Łączna kwota odroczonego wynagrodzenia przyznanego za poprzednie okresy wykonywania obowiązków	W tym kwota wynagrodzenia przysługującego w danym roku obrachunkowym	W tym kwota wynagrodzenia przysługującego w kolejnych latach obrachunkowych	Kwota korekty z tytułu wyników dokonanej w danym roku obrachunkowym w celu uwzględnienia odroczonego wynagrodzeń przysługujących w danym roku obrachunkowym	Kwota korekty z tytułu wyników dokonanej w danym roku obrachunkowym w celu uwzględnienia odroczonego wynagrodzeń przysługujących w przyszłych latach wykonywania obowiązków	Łączna kwota korekty w ciągu danego roku obrachunkowego wynikająca z pośrednich korekt ex post (tj. zmiany wartości odroczonego wynagrodzeń wynikające ze zmian cen instrumentów)	Łączna kwota odroczonego wynagrodzeń przyznanych przed danym rokiem obrachunkowym i faktycznie wypłaconych w danym roku obrachunkowym	Łączna kwota odroczonego wynagrodzeń przyznanego za poprzedni okres wykonywania obowiązków, które przysługują, ale podlega okresom zatrzymania
1 Funkcja nadzorca organu zarządzającego	0	0	0	0	0	0	0	0
2 W formie środków pieniężnych	0	0	0	0	0	0	0	0
3 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	0	0	0	0	0	0	0	0
4 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	0	0	0	0	0	0	0	0
5 Inne instrumenty	0	0	0	0	0	0	0	0
6 Inne formy	0	0	0	0	0	0	0	0
7 Funkcja zarządca organu zarządzającego	33 967	11 431	22 537	0	0	773	12 198	4 819
8 W formie środków pieniężnych	17 989	6 579	11 409	0	0	269	6 847	0
9 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	13 884	4 189	9 695	0	0	0	4 189	4 819
10 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	2 095	663	1 432	0	0	504	1 162	0
11 Inne instrumenty	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Inne formy	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	25 875	9 736	16 139	0	0	464	10 016	4 181
14 W formie środków pieniężnych	11 961	5 423	6 538	0	0	181	5 419	0
15 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	12 492	3 866	8 626	0	0	0	3 866	4 181
16 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	1 422	447	975	0	0	283	730	0
17 Inne instrumenty	0	0	0	0	0	0	0	0
18 Inne formy	0	0	0	0	0	0	0	0
19 Pozostali określony personel	16 102	6 595	9 508	0	0	1 104	12 566	3 512
20 W formie środków pieniężnych	8 159	4 287	3 872	0	0	298	7 519	291
21 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	5 232	929	4 303	0	0	33	962	2 488
22 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	2 712	1 379	1 333	0	0	773	4 085	733
23 Inne instrumenty	0	0	0	0	0	0	0	0
24 Inne formy	0	0	0	0	0	0	0	0
25 Łączna kwota	75 945	27 762	48 183	0	0	2 341	34 780	12 512

K_30.04 - EU REM4 – WYNAGRODZENIE W WYSOKOŚCI CO NAJMNIEJ 1 MLN EUR ROCZNIE

EUR	Osoby o wysokich zarobkach stanowiące określony personel zgodnie z art. 450 lit. i) CRR
1 1 000 000 do poniżej 1 500 000	0
2 1 500 000 do poniżej 2 000 000	0
3 2 000 000 do poniżej 2 500 000	1
4 2 500 000 do poniżej 3 000 000	0
5 3 000 000 do poniżej 3 500 000	0
6 3 500 000 do poniżej 4 000 000	0
7 4 000 000 do poniżej 4 500 000	0
8 4 500 000 do poniżej 5 000 000	0
9 5 000 000 do poniżej 6 000 000	0
10 6 000 000 do poniżej 7 000 000	0
11 7 000 000 do poniżej 8 000 000	0

K_30.05 - EU REM5 – INFORMACJE NA TEMAT WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA INSTYTUCJI (OKREŚLONY PERSONEL) NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2025 R. W TYS. ZŁ

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Wynagrodzenie organu zarządzającego			Obszary działalności						
	Funkcja nadzorca organu zarządzającego	Funkcja zarządca organu zarządzającego	Organ zarządzający ogółem	Bankowość inwestycyjna	Bankowość detaliczna	Zarządzanie aktywami	Funkcje korporacyjne	Niezależne funkcje kontroli wewnętrznej	Wszystkie pozostałe	Ogółem
1 Łączna liczba pracowników należących do określonego personelu										176
2 W tym: członkowie organu zarządzającego	10	10	20							
3 W tym: pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla				4	10	1	9	7	3	
4 W tym: pozostali określony personel				9	7	3	5	23	75	
5 Łączne wynagrodzenie określonego personelu	2 594	18 363	20 958	7 847	10 348	1 486	7 350	13 117	34 364	
6 W tym: wynagrodzenie zmienne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
7 W tym: wynagrodzenie stałe	2 594	18 363	20 958	7 847	10 348	1 486	7 350	13 117	34 364	

Szczegółowe informacje dotyczące wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej zamieszczone zostały w Nocie 52 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. za rok 2025 oraz w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. w 2025 roku.

Oświadczenie Zarządu Santander Bank Polska S.A.

Zarząd Santander Bank Polska S.A. ujawnia informacje wymagane przepisami części ósmej CRR zgodnie z przyjętymi politykami i wewnętrznymi procedurami oraz systemami i mechanizmami kontroli, które sprawdzają, czy ujawnianie informacji odbywa się w sposób właściwy i zgodny z wymogami określonymi w CRR.

Zarząd Santander Bank Polska S.A. oświadcza, że według jego najlepszej wiedzy ustalenia zawarte w niniejszym raporcie „Informacja w zakresie wynagrodzeń na podstawie art. 450 CRR Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. na dzień 31 grudnia 2025 roku” są adekwatne do stanu faktycznego, natomiast adekwatność ustaleń dotyczących zarządzania ryzykiem, w szczególności ryzykiem płynności daje pewność, że stosowane systemy zarządzania ryzykiem są odpowiednie z punktu widzenia profilu ryzyka i strategii Grupy Kapitałowej Banku.

Zarząd Santander Bank Polska S.A. zatwierdza niniejszy raport „Informacja w zakresie wynagrodzeń na podstawie art. 450 CRR Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. na dzień 31 grudnia 2025 roku”, w którym umieszczono informacje na temat ryzyka, omówiono ogólny profil ryzyka Banku i Grupy Kapitałowej związany ze strategią działalności oraz zawarto kluczowe wskaźniki i dane liczbowe, zapewniające zewnętrznym zainteresowanym stronom całościowy obraz zarządzania ryzykiem przez Grupę Kapitałową Banku, w tym interakcji między profilem ryzyka Banku a apetytem na ryzyko wyrażonym w formie strategicznych limitów tolerancji ryzyka, określonym przez Zarząd i zaakceptowanym przez Radę Nadzorczą.

Podpisy wszystkich wymaganych osób

Data	Imię i nazwisko	Stanowisko/Funkcja	Podpis
23.02.2026	Michał Gajewski	Prezes Zarządu	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
23.02.2026	Andrzej Burliga	Wiceprezes Zarządu	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
23.02.2026	Lech Gałkowski	Wiceprezes Zarządu	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
23.02.2026	Artur Głęboki	Wiceprezes Zarządu	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
23.02.2026	Magdalena Proga-Stępień	Wiceprezeska Zarządu	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
23.02.2026	Maciej Reluga	Wiceprezes Zarządu	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
23.02.2026	Wojciech Skalski	Członek Zarządu	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
23.02.2026	Dorota Strojewska	Członkini Zarządu	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
23.02.2026	Magdalena Szwarc-Bakula	Członkini Zarządu	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Podpis osoby, której powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych

Data	Imię i nazwisko	Stanowisko/Funkcja	Podpis
23.02.2026	Anna Żmuda	Dyrektor Obszaru Rachunkowości Finansowej	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym