

**UCHWAŁA NR 49**  
**Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia**  
**Santander Bank Polska S.A.**  
**z dnia 22 czerwca 2020 r.**

**w sprawie przyjęcia „Polityki wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.” oraz „Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.”**

Działając na podstawie art. 395 § 5 Kodeksu spółek handlowych, a także mając na uwadze, co następuje:

- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniającą dyrektywę 2002/87/WE i uchylającą dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE, w szczególności jej art. 92 i 94, zgodnie z którą Bank powinien ustanowić i stosować politykę łącznych wynagrodzeń – obejmującą wynagrodzenia i uznaniowe świadczenia emerytalne – dla poszczególnych kategorii pracowników, w tym kadry kierowniczej wyższego szczebla, osób podejmujących ryzyko działalności oraz personelu sprawującego funkcje kontrolne i wszystkich pracowników, którzy otrzymują łączne wynagrodzenie mieszczące się w tym samym przedziale, co wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla i osób podejmujących ryzyko działalności i których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka tych instytucji,
  - ustalając kategorie pracowników, o których mowa powyżej, Bank zobowiązany jest stosować kryteria jakościowe i właściwe kryteria ilościowe określone w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji,
  - zgodnie z wyżej wymienionym rozporządzeniem delegowanym, do osób objętych polityką wynagrodzeń zalicza się członków organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą, to jest członków Rady Nadzorczej, co jest również zgodne z przyjętymi przez Komisję Nadzoru Finansowego „Zasadami Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych”,
- a także biorąc pod uwagę
- przepisy Rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz
  - przepisy Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach

podejmuje się następującą uchwałę:

§ 1

Wprowadza się „Politykę wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.”, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszej uchwały.

§ 2

Wprowadza się „Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.”, stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszej uchwały.

§ 3

Uchyla się Uchwałę Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Santander Bank Polska S.A. nr 44 z dnia 23 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia „Polityki Wynagradzania członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.”.

#### § 4

„Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.”, stanowiąca załącznik nr 2 do niniejszej uchwały, zastępuje Uchwałę Rady Nadzorczej nr 79/2019 z dnia 11 grudnia 2019 r. w sprawie wprowadzenia Polityki wynagradzania Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.

#### § 5

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

#### Załącznik nr 1:

### **POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ SANTANDER BANK POLSKA S.A.**

#### **1. ZASADY OGÓLNE**

Niniejszą Politykę określającą zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. („**Bank**”) wprowadza się w celu:

- 1) realizacji zasady odpowiedzialnego banku poprzez wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania do podejmowania nadmiernego ryzyka poza akceptowalny poziom ryzyka ani narażania czy ograniczania zdolności utrzymania solidnej bazy kapitałowej,
- 2) wspierania realizacji strategicznych celów biznesowych Banku, długoterminowych interesów akcjonariuszy oraz zapewnienia stabilności Banku, poprzez zapewnienie profesjonalnego stałego nadzoru nad działalnością Banku przez osoby posiadające niezbędne do tego wiedzę, umiejętności i doświadczenie,
- 3) zapewnienia wynagrodzenia adekwatnego do poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia oraz powierzonego zakresu zadań Członków Rady Nadzorczej,
- 4) zapewnienia zgodności z wartościami korporacyjnymi,
- 5) zapobiegania konfliktom interesów.

#### **2. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ BANKU**

##### § 1

Niniejsza Polityka określa zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku.

##### § 2

Wysokość wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem § 10 ust. 2 ustala Walne Zgromadzenie Banku w sposób transparentny oraz przy zachowaniu adekwatności do skali działalności Banku.

##### § 3

Walne Zgromadzenie Banku, podejmując decyzję o wynagrodzeniu Członków Rady Nadzorczej, uzależnia jego wysokość od funkcji pełnionej przez nich w Radzie Nadzorczej, a także od uczestnictwa w pracach Komitetów Rady Nadzorczej, adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego Komitetu.

##### § 4

1. Członkowie Rady Nadzorczej Banku otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe.
2. Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane wynagrodzenie w formie pieniężnej:
  - 1) miesięczne z tytułu funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej;
  - 2) dodatkowe z tytułu udziału w posiedzeniach Komitetów Rady Nadzorczej, których są członkami, którym przewodniczą lub w których pełnią funkcje doradcze jako eksperci,
  - 3) z tytułu oddelegowania do stałego, indywidualnego wykonywania nadzoru.
3. Wynagrodzenie z tytułu udziału w posiedzeniach Komitetów Rady Nadzorczej nalicza się oparciu o potwierdzenie Sekretarza Komitetu o odbyciu posiedzenia danego Komitetu i przekazaną listę uczestniczących w nim Członków Rady Nadzorczej.

4. Nie przewiduje się możliwości wypłaty wynagrodzenia stałego dla Członków Rady Nadzorczej w formie instrumentów finansowych.
5. Nie przewiduje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członków Rady Nadzorczej.

#### § 5

Walne Zgromadzenie może wskazywać imiennie Członków Rady Nadzorczej, którym wynagrodzenie nie będzie wypłacane.

#### § 6

Wynagrodzenie jest wypłacane w terminach przewidzianych w uchwale Walnego Zgromadzenia.

#### § 7

Od wypłacanych wynagrodzeń, na zasadach określonych w odpowiednich przepisach prawa, Bank dokonuje niezbędnych potrąceń.

#### § 8

1. Przy ustalaniu niniejszej Polityki uwzględniono warunki płacy i pracy pracowników Banku, innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności poprzez odniesienie wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej adekwatnie do ich poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia, przy uwzględnieniu podstawowych zasad dotyczących warunków pracy; Polityka ma również na celu zapewnienie, że warunki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej wynikają z zakresu odpowiedzialności związanego z pełnionymi przez nich funkcjami oraz ich znaczenia dla Banku, przy uwzględnieniu standardów rynkowych.
2. Niniejsza Polityka przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Banku poprzez budowanie zaangażowania Członków Rady Nadzorczej i umacnianie stosunku łączącego ich z Bankiem, zapewnienie adekwatności przyznawanych im wynagrodzeń oraz zapewnienie postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przy wykonywaniu funkcji przez Członków Rady Nadzorczej.

#### § 9

1. Stosunek łączący Członka Rady Nadzorczej z Bankiem wynika z uchwały Walnego Zgromadzenia dotyczącej powołania do Rady Nadzorczej i trwa przez okres sprawowania funkcji w tym organie. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej, trzyletniej kadencji.
2. Stosunek, o którym mowa w ust. 1 wygasa (we wcześniejszym z poniższych): (i) z dniem upływu kadencji (i niedokonania wyboru danej osoby na kolejną kadencję) lub (ii) w dniu, gdy rezygnacja lub odwołanie z pełnionej funkcji staje się skuteczne.

#### § 10

1. W celu uniknięcia konfliktu interesów, zarówno niniejsza Polityka, wszelkie zmiany do niniejszej Polityki, a także wysokość wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej są ustalane przez Walne Zgromadzenie.
2. Walne Zgromadzenie może udzielić Radzie Nadzorczej kompetencji do ustalenia osobnego wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej delegowanych do stałego, indywidualnego wykonywania nadzoru. W takim przypadku w głosowaniu nad uchwałą Rady Nadzorczej nie bierze udziału Członek Rady Nadzorczej delegowany do stałego, indywidualnego wykonywania nadzoru, który ma otrzymać osobne wynagrodzenie.

### 3. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Niniejsza Polityka jest opracowywana przez Zarząd, przedstawiana do opinii Radzie Nadzorczej, a następnie przedkładana do zatwierdzenia Walnemu Zgromadzeniu Banku.
2. Rada Nadzorcza, dokonuje corocznego przeglądu Polityki i w razie stwierdzenia konieczności wprowadzenia zmian – podejmowane są, odpowiednio, działania wskazane w ust. 2.
3. Zarząd Banku oraz Rada Nadzorcza w procesie aktualizacji niniejszej Polityki biorą pod uwagę zalecenia i decyzje Walnego Zgromadzenia Banku.
4. Rada Nadzorcza Banku sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków rady nadzorczej lub należnych członkom rady

nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej Banku.

5. Niniejsza Polityka zastępuje dotychczasową „Politykę wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.” wprowadzoną uchwałą nr 44 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 44 z dnia 23 kwietnia 2015 r.; najważniejsze zmiany w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki obejmują dodatkowe kwestie wymagane przepisami Rozdział 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

## Załącznik nr 2:

### POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU SANTANDER BANK POLSKA S.A.

#### Definicje / skróty:

**Bank** – Santander Bank Polska S.A. z siedzibą w Warszawie

**Członek Zarządu** – Członek Zarządu Banku

**Grupa Santander Bank Polska / Grupa Banku** – Bank i jego podmioty zależne w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 9 ustawy Prawo bankowe<sup>1</sup>

**Polityka** – niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.

**Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Santander Bank Polska S.A.

**Wynagrodzenie stałe** – wynagrodzenie pracownika określone w treści umowy o pracę lub innego dokumentu o podobnych skutkach, którego wysokość nie jest uzależniona od wyników jednostki biznesowej, w której ten pracownik jest zatrudniony, lub całego Banku

**Wynagrodzenie zmienne** – wynagrodzenie, którego wysokość jest (pośrednio lub bezpośrednio) uzależniona od oceny wyników pracy pracownika, wyników biznesowych i jakościowych jednostki, w której ten pracownik jest zatrudniony, lub całego Banku

**Konflikt interesów** – rozumie się przez to sytuację, w której rozwiązania organizacyjne i administracyjne Banku lub działania podejmowane przez Bank, kadre kierowniczą oraz pracowników, powodują negatywny wpływ na interesy klientów lub między odmiennymi interesami dwóch lub większej liczby klientów, wobec których Bank ma określone obowiązki, w tym również konflikty interesów spowodowane otrzymaniem zachęt od stron trzecich lub wynagrodzeniem od firmy zewnętrznych oraz innymi strukturami zachęt

**Komitet** – Komitet Rady Nadzorczej ds. wynagrodzeń

**Kierownicy jednostek kontrolnych** – osoby nadzorujące pracę jednostek: audytu wewnętrznego, obszaru zapewnienia zgodności, prawnej, odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem, rachunkowość i kontrolę finansową oraz za sprawy kadrowe.

#### 1. WSTĘP

Bank jest zobowiązany stosować praktyki w zakresie wynagrodzeń zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi przy uwzględnieniu Polityki wynagrodzeń stosowanej w Banku oraz polityki wynagrodzeń stosowanej przez podmiot dominujący w stosunku do Grupy Banku oraz jednocześnie zobowiązany jest sporządzić i stosować politykę wynagrodzeń dla poszczególnych grup osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Realizacja zasady odpowiedzialnego banku wymaga istnienia kultury organizacyjnej, która w sposób efektywny zarządza, kontroluje oraz nadzoruje szereg ryzyk (w tym związanych z kwestiami wynagrodzeń), na które narażona jest Grupa Banku, jej akcjonariusze lub udziałowcy, pracownicy oraz klienci.

#### 2. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejszą Politykę określającą zasady wynagradzania Członków Zarządu Banku wprowadza się w celu:

- 1) realizacji zasady odpowiedzialnego banku poprzez prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcanie Członków Zarządu do podejmowania nadmiernego ryzyka poza

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r., Dz. U. 1997 Nr 140 poz. 939 z późniejszymi zmianami.

akceptowalny poziom ryzyka zatwierdzony przez Radę Nadzorczą ponieważ w ramach swoich kompetencji mogą oni podejmować decyzje wpływające w istotny sposób na profil ryzyka Banku oraz narażać czy ograniczać zdolność utrzymania solidnej bazy kapitałowej,

- 2) wspierania realizacji celów strategicznych Banku poprzez budowanie motywacji pracowników i promowanie kultury osiągania wysokich wyników w pracy,
  - 3) zapewnienia wynagrodzenia adekwatnego do poziomu umiejętności, wiedzy i doświadczenia, powierzonego zakresu odpowiedzialności oraz wyników osiąganych przez Członków Zarządu,
  - 4) zapewnienia zgodności z wartościami korporacyjnymi i długoterminowymi interesami Banku,
  - 5) zapobiegania konfliktom interesów.
2. 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:
- 1) określanie corocznie celów zgodnych z planami finansowymi i strategicznymi Banku, a następnie ocenę efektywności pracy poszczególnych Członków Zarządu,
  - 2) stosowanie elastycznej polityki wynagrodzeń zmiennych poprzez zachowanie odpowiedniej proporcji wynagrodzenia stałego do zmiennego oraz przyznawanie części wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, co oznacza wpływ wyników Banku na wysokość odroczonego wynagrodzenia zmiennego w długoterminowym okresie,
  - 3) stosowanie odroczeń wypłaty wynagrodzenia zmiennego oraz klauzul malus zapewniając prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, które mogłyby się zmaterializować w okresie odroczenia,
  - 4) przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia wyłącznie wtedy kiedy nie stanowi to zagrożenia dla utrzymania solidnej bazy kapitałowej Banku lub Grupy Banku w dłuższej perspektywie.

### **3. NADZÓR I AKCEPTACJA**

1. Zarząd Banku jest odpowiedzialny za opracowanie i wdrożenie Polityki, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Jednostka organizacyjna Banku odpowiedzialna za wynagrodzenia, w przypadku uzasadnionego interesu prawnego, przeprowadza niewiążące konsultacje z podmiotem dominującym w stosunku do Banku w celu odpowiedniego wdrożenia spójnych zasad w zakresie polityki wynagrodzeń.
3. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku na wniosek Komitetu. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku przyjmuje Politykę w drodze uchwały. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest przyjmowana nie rzadziej niż co cztery lata.

### **4. ZAKRES POLITYKI**

1. Niniejsza Polityka ma zastosowanie w odniesieniu do Członków Zarządu Banku.
2. Niniejsza Polityka obejmuje kryteria ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, określonych w *Polityce Wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska*, w której opisane są szczegółowe definicje i warunki uzasadniające ich uzyskanie przy zapewnieniu, iż są one w szczególności uzależnione od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania Bankiem oraz uwzględniają długoterminowe aspekty działania oraz sposób realizacji strategicznych celów.
3. W celu uniknięcia konfliktu interesów, decyzje dotyczące wynagrodzenia stałego oraz zmiennego Członków Zarządu Banku są opiniowane przez Komitet i zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.
4. Jednostka organizacyjna Banku odpowiedzialna za wynagrodzenia przedstawia Komitetowi informacje dotyczące wynagrodzeń stałych oraz zmiennych Członków Zarządu.

### **5. KRYTERIA OKREŚLENIA SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU BANKU**

1. Na całkowite wynagrodzenie Członka Zarządu składają się następujące elementy:

- a) wynagrodzenie stałe, w tym w szczególności:
    - wynagrodzenie zasadnicze,
    - dodatkowe świadczenia wynikające z wewnętrznych zasad przyznawania takich świadczeń oraz zapisów umownych regulujących wynagrodzenie Członków Zarządu (np. umowy o pracę), np. ubezpieczenia zdrowotne, ubezpieczenia na życie, itp.
    - odprawy i odszkodowania wynikające z zewnętrznych przepisów
  - b) wynagrodzenie zmienne, w tym w szczególności:
    - premia roczna,
    - nagrody przewidziane w długoterminowych programach motywacyjnych,
    - indywidualne programy emerytalne
    - gwarantowane wynagrodzenie zmienne
    - rekompensata wynagrodzenia zmiennego (wykup)
    - odprawy i odszkodowania wynikające z wewnętrznych przepisów
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Członków Zarządu z tytułu wykonywania obowiązków określonych w odpowiednich umowach lub aktach wewnętrznych, a także dodatkowe świadczenia ustala Rada Nadzorcza w oparciu o rekomendacje Komitetu.
  3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu bierze się pod uwagę w szczególności następujące kryteria:
    - a) funkcję wykonywaną przez danego Członka Zarządu,
    - b) zakres odpowiedzialności organizacyjnej w Banku,
    - c) kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe,
    - d) konkurencyjność rynkową oferowanego wynagrodzenia.
  4. Wartość dodatkowych świadczeń wynikających z wewnętrznych zasad przyznawania takich świadczeń co do zasady nie powinna stanowić więcej niż 20% rocznego wynagrodzenia zasadniczego.
  5. Nie przewidziano dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu.
  6. Zmienne składniki wynagrodzenia mają na celu odpowiedzialne motywowanie do osiągania celów krótkoterminowych, średnio jak i długoterminowych oraz do przekraczania ustalonych planów na szczeblu Banku oraz Grupy Banku, jak i progresji wyników osiąganych przez poszczególnych Członków Zarządu. Wyniki Banku przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.
  7. Zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter dodatkowy, cechuje je zmienność i nie stanowią one części wynagrodzenia stałego. Istnieje możliwość braku przyznania i wypłaty kwot z tego tytułu w danym roku bądź w następnych latach zgodnie z regulacjami wewnętrznymi.
  8. Zasady ustalania wysokości premii rocznej dla Członków Zarządu określa regulamin premiowania dla Członków Zarządu obowiązujący w danym roku. Regulamin jest każdorazowo zatwierdzany przez Radę Nadzorczą w oparciu o rekomendacje Komitetu.
  9. Każdemu Członkowi Zarządu przypisywana jest roczna premia bazowa. Kwoty rocznych premii bazowych określone są w PLN na podstawie indywidualnego poziomu odpowiedzialności, z uwzględnieniem poziomu wynagrodzenia rynkowego i innych kryteriów, które mają na celu pozyskanie bądź zatrzymanie danego Członka Zarządu.
  10. Komitet corocznie opiniuje całościową ocenę efektywności pracy każdego z Członków Zarządu zgodnie z odrębną polityką i szczegółową procedurą oceny efektywności pracy Członków Zarządu. Wynik przeprowadzonej oceny uwzględniany jest w procesie uwzględniania indywidualnej premii rocznej dla Członków Zarządu.

11. Ostateczna wysokość premii rocznej Członka Zarządu uwzględnia roczną premię bazową, dostępność puli premiowej oraz ocenę efektywności pracy danego Członka Zarządu. Rekomendacja Komitetu w tym zakresie przedstawiana jest Radzie Nadzorczej, która podejmuje decyzje o wysokości premii rocznej przyznanej poszczególnym Członkom Zarządu.
12. Wysokość premii rocznej określana jest w szczególności w oparciu o:
  - grupowe wskaźniki ilościowe (np. wskaźniki dotyczące satysfakcji klientów, wskaźnik kosztu ryzyka kredytowego, wskaźnik udziału kredytów niepracujących w całym portfelu kredytów, wartość zysku pomniejszonego o wartości niematerialne i amortyzację, wartość zysku netto, wskaźnik stopy zwrotu z kapitału stałego)
  - jakościowe wynikające z jakościowej analizy wyników finansowych i poniesionego ryzyka (np. realizacja działań w zakresie odpowiedzialnej bankowości, w tym cele dotyczące lokalnych społeczności, ochrony środowiska) oraz
  - potencjalnej korekty wynikającej z nieprzewidzianych zdarzeń.

Wskaźniki uwzględniane w określaniu wysokości premii rocznej (w tym zasady tworzenia puli premiowej oraz kryteria oceny efektywności pracy poszczególnych Członków Zarządu) na dany rok są dostosowywane do planu finansowego oraz strategicznych celów Banku, z zachowaniem zasady prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem.

13. Warunki wypłaty wynagrodzenia zmiennego są następujące:
  - a) Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia wypłaca się po zakończeniu okresu oceny, za jaki to wynagrodzenie przysługuje, przy czym wypłata następuje nie wcześniej, niż w ciągu 3 lat w równych ratach płatnych z dołu, a wynagrodzenie uzależnione jest od oceny efektów pracy Członka Zarządu w okresie oceny, za jaki przysługuje wynagrodzenie, wynoszącym co najmniej 3 lata oraz uwzględnia ryzyko Banku. Rada Nadzorcza może podjąć indywidualne decyzje w zakresie wydłużenia okresu odroczenia oraz zwiększenia procentowej wartości odraczanego przyznanego wynagrodzenia zmiennego.
  - b) W przypadku, gdy łączna kwota wynagrodzenia zmiennego w skali roku przekracza równowartość 1.000.000 EUR (wg średniego kursu NBP z dnia przyznania prawa do danego składnika wynagrodzenia zmiennego), odroczeniu podlega nie mniej niż 60% przyznanej łącznej kwoty.
  - c) Przynajmniej 50% odroczonej kwoty oraz 50% przyznanej i wypłacanej bezpośrednio po zakończeniu okresu rozliczeniowego kwoty wynagrodzenia zmiennego zostanie wypłacone w instrumentach finansowych – preferowane będą akcje Santander Bank Polska S.A. lub związane z nimi instrumenty finansowe lub odpowiadające im instrumenty niepieniężne.
  - d) Instrumenty wypłacane Członkom Zarządu, bądź w formie wynagrodzenia zmiennego wypłacanego z góry, bądź wynagrodzenia odroczonego podlegają 1-letniemu zakazowi ich zbywania, co oznacza, że w okresie 12 miesięcy od ich otrzymania, Członek Zarządu nie może ich zbyć.
  - e) Członek Zarządu nie może także zabezpieczyć wartości instrumentów finansowych poprzez stosowanie strategii hedgingowych, przed ich otrzymaniem oraz w okresie zakazu zbywania instrumentów.
14. Członkowie Zarządu mogą również otrzymywać wynagrodzenie zmienne przewidziane w długoterminowych programach motywacyjnych (dalej: Programy) mających na celu wzmocnienie powiązania między długoterminową efektywnością finansową Banku, oczekiwaniami akcjonariuszy i nagrodą dla kadry zarządzającej, przy jednoczesnym poszanowaniu standardów rynkowych. Programy przy spełnieniu określonych kryteriów umożliwiają objęcie określonej ilości akcji Banku. Szczegółowe zasady Programów określają odpowiednie uchwały podjęte przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku.
15. Długoterminowe programy motywacyjne określają w szczególności:
  - a) ekonomiczne przesłanki uzyskania nagrody przez uczestników Programu oraz sposób jej obliczania.
  - b) uprawnienia Rady Nadzorczej do zmian warunków Programu, jeżeli uzna je za niezbędne i zgodne z celami Programu, w tym do zmniejszenia nagrody, o której mowa wyżej, m.in. w przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności, a w tym:
    - radykalnego pogorszenia się wyników ekonomicznych Grupy Banku;

- poważnego zakwestionowania sprawozdania finansowego Grupy Banku przez biegłego rewidenta, z wyłączeniem zmian wynikających z standardów rachunkowości;
  - radykalnego pogorszenia profilu ryzyka opisującego Grupę Banku.
16. Świadczenie przypadające w związku z rozwiązaniem umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji Członka Zarządu, powinno odzwierciedlać nakład pracy tej osoby, jej wydajność i jakość w ciągu ostatnich trzech lat zajmowania stanowiska, a w przypadku zajmowania stanowiska krócej niż trzy lata – za cały ten okres. Zasady dotyczące tych świadczeń winny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników. W takiej sytuacji Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia. Odprawy i odszkodowania wynikające z wewnętrznych regulacji zaliczane są do kategorii wynagrodzenia zmiennego. Szczegółowe informacje dotyczące zasad wypłaty odpraw i odszkodowań (w tym zasad odroczeń czy uwzględniania tych wartości w kalkulacji stosunku wynagrodzenia zmiennego do stałego), procesów mających zastosowanie przy podejmowaniu decyzji o ich wypłacie oraz zadania i zakresy odpowiedzialności w tych procesach mogą być określone w odrębnej regulacji wewnętrznej.
  17. Stosunek całkowitej wartości wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego nie może przekroczyć limitu 100%, nawet w przypadku uzyskania ponadprzeciętnych wyników. Jednakże, w nadzwyczajnych przypadkach limit ten może zostać podwyższony do maksymalnego poziomu 200%, pod warunkiem uzyskania zgody Walnego Zgromadzenia Banku lub udziałowców podmiotów zależnych w tym zakresie.
  18. W przypadku Członków Zarządu będących jednocześnie kierownikami jednostek kontrolnych stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego powinien być niższy niż w jednostkach biznesowych, jednak nie może przekroczyć 100%. Członkowie Zarządu będący jednocześnie kierownikami jednostek kontrolnych 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.
  19. W przypadku zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu (również w stosunku do Członków Zarządu zaangażowanych w proces podejmowania decyzji inwestycyjnych, w przypadku których zostanie stwierdzone naruszenie zasad dotyczących strategii inwestycyjnej Banku) może zostać zastosowana klauzula malus definiowana jako możliwość zapobiegania nabyciu uprawnień do całości lub części przyznanego wynagrodzenia odroczonego. Szczegółowe warunki stosowania klauzul malus zdefiniowane są w Polityce Wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska oraz w wewnętrznych procedurach.

## **6. POZOSTAŁE ŚWIADCZENIA**

1. W szczególnie uzasadnionych indywidualnych przypadkach, w drodze wyjątku, może zostać przyznane gwarantowane wynagrodzenie zmienne (w tym między innymi premia za zatrudnienie) oraz rekompensata wynagrodzenia zmiennego, zgodnie z zasadami określonymi w poniższych ust. 2-7.
2. Co do zasady ostateczna wysokość premii za zatrudnienie nie jest gwarantowana, jednakże, wyłącznie w pierwszym roku zatrudnienia w Banku, możliwe jest zagwarantowanie wypłaty minimalnej kwoty wynagrodzenia zmiennego pod następującymi warunkami:
  - baza kapitałowa będzie wystarczająca na dokonanie takiej wypłaty,
  - Rada Nadzorcza zatwierdzi wypłatę gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego celem odpowiedniej rejestracji i sprawozdawczości.
3. Osoby zatrudnione spoza Grupy mogą otrzymać rekompensatę wynagrodzenia zmiennego (wykup) wyłącznie z tytułu obniżonego lub utraconego wynagrodzenia zmiennego od poprzedniego pracodawcy w przypadku kiedy taka strata jest odpowiednio udokumentowana oraz świadczenie to nie ma wpływu na zachowanie solidnej bazy kapitałowej.



4. Szczegółowe warunki dotyczące rekompensaty wynagrodzenia zmiennego określone są szczegółowo w wewnętrznej, odrębnej regulacji.
5. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne może podlegać wypłacie w gotówce bez odroczenia.
6. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne może zostać przyznane pracownikowi wyłącznie raz w momencie zawarcia przez Bank umowy dotyczącej sprawowania funkcji Członka Zarządu. Wynagrodzenie takie nie może zostać przyznane w związku ze zmianą zatrudnienia między spółkami z Grupy Banku.
7. W pierwszym roku zatrudnienia, gwarantowane wynagrodzenie zmienne nie będzie wliczane do maksymalnej wartości wynagrodzenia zmiennego.

## **7. WARUNKI ZATRUDNIENIA**

1. Stosunek prawny łączący Członków Zarządu i Bank co do zasady oparty jest o umowę o pracę. Jednocześnie Bank może zawierać z Członkami Zarządu również umowy o innym charakterze.
2. Umowy, o których mowa w ust. 1 zawierane są na czas określony sprawowania funkcji Członka Zarządu przez okres kadencji Zarządu. Członków Zarządu powołuje się na okres wspólnej kadencji trwającej 3 lata.
3. Umowa określona w ust. 2 może zostać rozwiązana w związku z wygaśnięciem mandatu Członka Zarządu z powodu odwołania ze składu Zarządu lub rezygnacji z pełnienia funkcji Członka Zarządu (tzw. dobrowolna rezygnacja).
4. Okres wypowiedzenia umowy o pracę jest uzależniony od stażu pracy w Banku i wynosi od 2 tygodni do 3 miesięcy.
5. W sytuacjach określonych w umowach o pracę zawartych z Członkami Zarządu, przewidziane są odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.
6. Bank może zawierać z Członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji przewidujące odszkodowanie za okres powstrzymania się od działalności konkurencyjnej.
7. Warunki płacy i pracy pracowników Banku, innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, przy ustalaniu niniejszej Polityki, zostały uwzględnione w taki sposób, że polityka wynagrodzeń w Banku opiera się w szczególności na zasadzie wynagradzania adekwatnego do poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia pracownika oraz spójności z podstawowymi zasadami dotyczącymi warunków pracy.
8. Z uwagi na konieczność spełnienia przez podmiot dominujący wymagań dotyczących nadzoru skonsolidowanego, Bank może przeprowadzać niewiążące konsultacje z podmiotem dominującym w stosunku do Banku w zakresie warunków zatrudnienia określonych w umowie, o której mowa w ust. 1.

## **8. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

W zakresie nieuregulowanym w niniejszej Polityce, stosuje się zapisy Polityki Wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska.

### **Wyniki głosowania:**

<b>Liczba akcji, z których oddano ważne głosy:</b>	<b>83 684 528</b>
<b>Procentowy udział tych akcji w kapitale zakładowym:</b>	<b>81,97%</b>
<b>Łączna liczba ważnych głosów:</b>	<b>83 684 528</b>
<b>Głosy „za”:</b>	<b>75 308 216</b>

<b>Głosy „przeciw”:</b>	<b>8 309 286</b>
<b>Głosy „wstrzymujące się”:</b>	<b>67 026</b>