

Polityka wynagradzania

Polityka Banku dotycząca wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii pracowników jest zawarta w następujących dokumentach:

- Polityka wynagradzania w Santander Consumer Bank S.A. i w Podmiotach zależnych – dokument nadrzędny do pozostałych;
- Polityka wynagradzania Rady Nadzorczej Santander Consumer Bank S.A.;
- Polityka wynagradzania Członków Zarządu Santander Consumer Bank S.A.;
- Polityka zmiennych składników wynagradzania w Santander Consumer Bank S.A. – w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Osoby Zidentyfikowane):

Polityka Wynagradzania określa kluczowe założenia kształtowania polityki wynagrodzeń w Banku, uwzględniając w szczególności:

- konieczność ostrożnego, stabilnego i skutecznego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Banku oraz szczególną dbałość o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców Banku;
- konieczność przyjęcia przez Bank przejrzystych i jasnych zasad wynagradzania jego Pracowników, w szczególności Osób Zidentyfikowanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, uwzględniając jednocześnie przyjętą strategię oraz otoczenie biznesowe Banku, jak również obowiązującą praktykę rynkową w podmiotach prowadzących działalność bankową;
- fakt, iż obowiązujące w Banku zasady wynagradzania nie powinny zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza przyjęty w Banku apetyt na ryzyko;
- konieczność zapobiegania Konfliktom interesów;
- konieczność zapewnienia neutralności Polityki pod względem płci.

Polityka wynagradzania Rady Nadzorczej Santander Consumer Bank S.A. określa zasady kształtowania wynagradzania Członków Rady Nadzorczej i ma na celu:

- pozyskiwanie i utrzymanie odpowiednich osób na stanowiskach Członków Rady Nadzorczej;
- zapewnienie obiektywizmu Członków Rady Nadzorczej;
- zapewnienie wynagradzania adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego Członków Rady Nadzorczej, skali działalności, możliwości finansowych Banku oraz sposobu zapewnienia efektywności sprawowanych funkcji;
- zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

Polityka wynagradzania Członków Zarządu Santander Consumer Bank S.A. określa zasady kształtowania wynagrodzenia Członków Zarządu Banku i ma na celu:

- zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania jak najwłaściwszych osób na stanowiskach Członków Zarządu Banku;
- zapewnienie wynagradzania adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego Członków Zarządu Banku;
- zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania Członków Zarządu Banku;
- prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka przez osoby, które w ramach swoich kompetencji mogą podejmować decyzje wpływające w istotny sposób na profil ryzyka Banku;
- wspieranie realizacji strategii Banku;
- zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- ograniczenia konfliktu interesów;
- neutralności wynagrodzeń pod względem płci.

System wynagradzania

System wynagrodzenia pracowników Banku ma na celu zapewnienie ostrożnego, stabilnego i skutecznego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Banku oraz dbałości o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy. Na system wynagrodzeń w Banku składają się dwa podstawowe elementy: wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne.

Podstawą kształtowania polityki wynagrodzeń jest wynagrodzenie stałe. Wynagrodzenie stałe pracowników Banku jest ustalane adekwatnie do zakresu zadań i odpowiedzialności przypisanych do danego stanowiska, wiedzy i doświadczenia zawodowego oraz ustalone indywidualnie dla danego stanowiska w odniesieniu do mediany wynagrodzeń zasadniczych w polskim sektorze bankowym lub w odniesieniu do innych adekwatnych danych rynkowych.

W banku odbywają cykliczne przeglądy stanowisk i wynagrodzeń mające na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu wynagrodzeń zasadniczych z uwzględnieniem danych rynkowych, wiedzy i umiejętności oraz zaangażowania pracowników.

Wynagrodzenie zmienne pracowników Banku odzwierciedla zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki, a także osiągnięte wyniki wykraczające poza zakres obowiązków wyrażony w opisie stanowiska jako element warunków zatrudnienia.

Mając na uwadze, iż stosunek wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego powinien być odpowiednio wyważony, a wynagrodzenie stałe musi stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie całkowicie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników, ustala się, że maksymalna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących wynagrodzenie zmienne nie przekracza 100% składników wynagrodzenia stanowiących wynagrodzenie stałe.

Szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzeń zmiennych określone są w „Polityce zmiennych składników wynagradzania w Santander Consumer Bank S.A.” (dla Osób Zidentyfikowanych) oraz innych regulacjach wewnętrznych Banku lub Podmiotów Zależnych (w szczególności regulaminy premiowania dla pozostałych grup stanowisk).

Osoby zatrudnione w Komórkach Kontrolnych są wynagradzane za osiąganie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nie obszarach działalności Banku.

Z wyjątkiem pracowników jednostek do spraw zgodności oraz pracowników jednostek odpowiedzialnych za audyt wewnętrzny, warunkiem przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla pracowników jest osiągnięcie przez Bank przynajmniej 70% planowanego zysku brutto w układzie narastającym za dany okres roku, którego wynagrodzenie zmienne dotyczy oraz spełnianie przez Bank odpowiednich wymogów kapitałowych (wymóg połączonego bufora).

W celu przyjęcia profilu ryzyka odpowiedniego dla długoterminowej strategii biznesowej Banku, a także dostosowania wynagrodzenia zmiennego do profilu ryzyka, osiągniętych wyników indywidualnych oraz wyników Banku, a także zabezpieczenia przestrzegania zasady niewynagradzania za złe wyniki, Bank przyjmuje mechanizmy oceny i korekty ryzyka i wynagrodzenia zmiennego dla Osób Zidentyfikowanych. Mechanizmy te dzielą się na mechanizmy ex ante i mechanizmy ex post.

Mechanizmy ex ante stosowane są przed przyznaniem wynagrodzenia zmiennego, w celu dostosowania tego wynagrodzenia do wszystkich obecnych i przyszłych ryzyk. Mechanizmy te mają natychmiastowy wpływ na maksymalne wynagrodzenie zmienne, do którego Osoba Zidentyfikowana może nabyć prawo. Do mechanizmów ex ante mogą należeć w szczególności, dokonywane w ramach analizy jakościowych wskaźników ryzyka przez Radę Nadzorczą:

- 1) ocena, czy wynagrodzenie zmienne prawidłowo odzwierciedla wyniki indywidualne i wyniki Banku oraz jest oparte na spełnieniu kryteriów przyjętych dla danej Osoby Zidentyfikowanej;
- 2) pomiar wskaźników ryzyka z uwzględnieniem środków ograniczających ryzyko celem osiągnięcia pożądanego profilu ryzyka;
- 3) ocena ryzyka uwzględniająca zarówno ilościowe, jak i jakościowe korekty o ryzyko;
- 4) unikanie sytuacji, w których przyznanie Osobie Zidentyfikowanej wynagrodzenia zmiennego i wypłata tego wynagrodzenia – zarówno w części odroczonej, jak i w pozostałej części – ograniczałoby możliwości wzmocnienia kapitału regulacyjnego, współczynnika wypłacalności oraz kapitałów własnych Banku.

Mechanizmy ex post stosowane są przed ostatecznym określeniem wysokości należnego wynagrodzenia zmiennego w celu zagwarantowania, że Osoby Zidentyfikowane są wynagradzane z uwzględnieniem długoterminowej efektywności oraz skutków decyzji podjętych w przeszłości. Do mechanizmów ex post należą w szczególności:

- 1) zastosowanie mechanizmu odroczenia i retencji i wyodrębnienie części odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego;
- 2) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego w formie Akcji fantomowych;
- 3) zastosowanie Zasady Malusa w sposób określony w Polityce.

Informacja o powołaniu Komitetu do spraw wynagrodzeń

W ramach Rady Nadzorczej Banku powołany został Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji, którego zakres oraz tryb działania określa Regulamin wprowadzony uchwałą Rady Nadzorczej.

Zakres zadań Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji dotyczący kształtowania polityki wynagradzania w Banku obejmuje:

- 1) analizowanie i monitorowanie - w odniesieniu do rynku płac - wszystkich składników wynagrodzeń przysługujących i wypłacanych Członkom Zarządu Banku;
- 2) przedstawianie Radzie Nadzorczej wniosków o dokonywanie zmian w ogólnych zasadach wynagradzania Członków Zarządu Banku i Podmiotów zależnych;
- 3) opiniowanie zasad polityki wynagradzania, w tym Polityki ZSW i ich zmian;
- 4) dokonywanie okresowych przeglądów polityki wynagradzania, w tym Polityki ZSW, i przedstawianie Radzie Nadzorczej wyników przeglądu;
- 5) dokonywanie oceny mechanizmów i systemów przyjętych w celu zagwarantowania, by system wynagrodzeń należycie uwzględniał wszystkie rodzaje ryzyka, poziom płynności i kapitału oraz zgodności polityki wynagradzania z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem i oraz zapewnienia wsparcia zarządzania zgodnie ze strategią biznesową, celami, kulturą i wartościami korporacyjnymi oraz długofalowymi interesami Banku;
- 6) ocenę realizacji celów Banku w zakresie wyników i potrzeby zastosowania korekty o ryzyko ex post, w tym, poprzez zastosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości lub nieprzyznania wynagrodzenia zmiennego;
- 7) współpracę z Komitetem Audytu w kwestiach mających wpływ na kształt i funkcjonowanie systemu wynagrodzeń w Banku i Podmiotach zależnych;
- 8) nadzorowanie wynagrodzenia członków ścisłego kierownictwa pełniących niezależne funkcje kontrolne, w tym m.in. funkcje zarządzania ryzykiem i zgodności z przepisami;
- 9) uczestnictwo w procesie identyfikacji osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 10) bieżące monitorowanie stosowania zasad wynagradzania w Banku.

Komitet składa się z co najmniej 3 członków, w tym Przewodniczącego, wybieranych przez Radę Nadzorczą spośród jej Członków. Posiedzenia Komitetu odbywają się co najmniej 2 razy w roku.

Informacje odnośnie maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym

Bank określił maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Pracowników Banku w okresie rocznym i wynosi on 20:1.