

do pkt 17 porządku obrad:

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 bankowe¹.

Jednostka organizacyjna Banku odpowiedzialna za wynagrodzenia – jednostka odpowiedzialna za wdrożenie oraz realizację procesów i polityk wynagradzania w Banku.

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

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

Wynagrodzenie stałe – wynagrodzenie, którego warunki przyznania i wysokość:

- (i) opiera się na wcześniej ustalonych kryteriach,
- (ii) kryteria te nie są uznaniowe, a odzwierciedlają poziom doświadczenia i staż pracy pracownika,
- (iii) są transparentne w odniesieniu do indywidualnej kwoty przyznawanej danemu pracownikowi,
- (iv) stałe – zawsze powiązane z określonymi obowiązkami pracownika w organizacji,
- (v) są nieodwołalne i nie można obniżyć, zawiesić ani unieważnić,
- (vi) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka,
- (vii) niezależnie od osiągniętych wyników pracy.

Wynagrodzenie zmienne – wynagrodzenie, które nie może być przypisane jako stałe na podstawie kryteriów zawartych w definicji Wynagrodzenia stałego. Ponadto, jest to wynagrodzenie, które dany pracownik otrzymuje na podstawie spełnienia jednego lub kilku celów ilościowych lub jakościowych, które zmieniają się w czasie i mogą zostać ocenione za okres krótszy niż rok lub kilka lat. Ten rodzaj wynagrodzenia ma na celu motywowanie, przyciąganie i utrzymanie pracowników.

Konflikt interesów – przez konflikt interesów rozumie się znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej z Bankiem i obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku klientów Banku lub podmiotów w inny sposób powiązanych z Bankiem.

Komitet – Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

Kierownicy jednostek kontrolnych – osoby nadzorujące pracę jednostek: audytu wewnętrznego, zgodności, prawnej, odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem oraz za sprawy kadrowe.

Treść polityki:

I. Wstęp

1. 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. Jednocześnie Bank zobowiązany jest sporządzić i stosować

¹Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r, Dz. U. 2021.2439

politykę wynagrodzeń dla poszczególnych grup osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

2. Zasada odpowiedzialnego banku wymaga kultury organizacyjnej, która ma na celu zniechęcenie do wszelkich zachowań, które ograniczają lub zagrażają zdolności zachowania solidnej bazy kapitałowej, a jednocześnie sprzyja efektywnemu zarządzaniu, kontroli i sprawowaniu nadzoru nad szeregiem ryzyk (w tym wynikającymi z systemów wynagrodzeń).
3. Polityka i praktyki w tym zakresie są neutralne względem płci.

II. Postanowienia ogólne

1. Niniejszą Politykę określającą zasady wynagradzania Członków Zarządu Banku wprowadza się w celu:
 - 1.1. zapewnienia wynagrodzenia adekwatnego do poziomu umiejętności, wiedzy i doświadczenia, powierzonego zakresu odpowiedzialności oraz osiągniętych wyników oraz umożliwiającego pozyskanie, utrzymanie i motywację Członków Zarządu; promowania współpracy pomiędzy Członkami Zarządu oraz konkurencyjności wynagrodzenia w porównaniu do innych instytucji bankowych o podobnym profilu i skali działalności,
 - 1.2. wsparcia w budowie silnej kultury organizacyjnej poprzez zgodność z przyjętymi w Grupie Banku wartościami korporacyjnymi,
 - 1.3. realizacji zasady odpowiedzialnego banku poprzez wsparcie w prawidłowym i skutecznym zarządzaniu ryzykiem oraz niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny poziom ryzyka zatwierdzony przez Radę Nadzorczą,
 - 1.4. 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:
 - 2.1. określanie corocznie celów zgodnych z planami finansowymi i strategicznymi Banku, a następnie ocenę efektywności pracy poszczególnych Członków Zarządu,
 - 2.2. 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,
 - 2.3. stosowanie odroczeń wypłaty wynagrodzenia zmiennego oraz klauzul malus zapewniając prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, które mogłoby się zmaterializować w okresie odroczenia,
 - 2.4. przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia wyłącznie wtedy, kiedy nie stanowi to zagrożenia dla utrzymania solidnej bazy kapitałowej Banku lub Grupy Banku w dłuższej perspektywie.

III. 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 (w szczególności w przypadku zaistnienia potrzeby wprowadzenia istotnych zmian).

IV. 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.

V. Kryteria określenia składników wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Na całkowite wynagrodzenie Członka Zarządu składają się następujące elementy:
 - 1.1. wynagrodzenie stałe, w tym w szczególności:
 - 1.1.1. wynagrodzenie zasadnicze,
 - 1.1.2. dodatkowe świadczenia wynikające z wewnętrznych zasad przyznawania takich świadczeń oraz zapisów umownych regulujących wynagrodzenie Członków Zarządu (np. ubezpieczenia zdrowotne, ubezpieczenia na życie, itp.
 - 1.2. wynagrodzenie zmienne, w tym w szczególności:
 - 1.2.1. premia roczna,
 - 1.2.2. nagrody przewidziane w długoterminowych programach motywacyjnych,
 - 1.2.3. indywidualne programy emerytalne,

- 1.2.4. uznaniowe świadczenia emerytalne,
 - 1.2.5. gwarantowane wynagrodzenie zmienne,
 - 1.2.6. rekompensata wynagrodzenia zmiennego (wykup),
 - 1.2.7. odprawy i odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę lub innej umowy będącej podstawą sprawowania funkcji.
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:
 - 3.1. funkcję wykonywaną przez danego Członka Zarządu,
 - 3.2. zakres odpowiedzialności organizacyjnej w Banku,
 - 3.3. kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe,
 - 3.4. 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. Wynagrodzenia stałe i zmienne powinny być dostosowane do celów/limitów ESG² Banku poprzez powiązanie wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu z realizacją tych celów, unikaniem podejmowania nadmiernego ryzyka w tym obszarze oraz dezinformacji w zakresie działań Banku dot. ESG (unikanie tzw. praktyk „green-washing”).
7. Wynagrodzenie stałe powinno stanowić znaczącą część wynagrodzenia całkowitego Członków Zarządu.
8. 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.
9. 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.

² Skrót ESG oznacza czynniki: E – środowisko (z ang. environmental), S – społeczna odpowiedzialność (z ang. social responsibility) i G – ład korporacyjny (z ang. corporate governance).

10. 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.
11. 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.
12. 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 przyznawania indywidualnej premii rocznej dla Członków Zarządu.
13. 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.
14. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego Członkom Zarządu nie ogranicza zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych Banku.
15. Istnieje minimalny wymóg dotyczący osiągniętych wyników, który stanowi warunek przyznania wynagrodzenia zmiennego; jest on określany m.in. na podstawie takich wskaźników jak: dodatni wynik zysku po opodatkowaniu (PAT) oraz realizacja kluczowych wskaźników apetytu na ryzyko zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą.
16. Wysokość premii rocznej określana jest w szczególności w oparciu o:
 - 16.1. wskaźniki ilościowe i jakościowe (np. wynik operacyjny pomniejszony o koszt ryzyka, wskaźnik kosztów do dochodów, wskaźnik satysfakcji klienta (CX)),
 - 16.2. potencjalne korekty określone przez Radę Nadzorczą.

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. Szczegółowe zasady określone są w uchwalanym corocznie regulaminie premiowania dla Członków Zarządu.

17. Warunki wypłaty wynagrodzenia zmiennego są następujące:
 - 17.1. Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia wypłaca się po zakończeniu okresu oceny, za jaki to wynagrodzenie przysługuje, przy czym okres odroczenia wynosi 5 lat od zakończenia okresu oceny, w równych ratach płatnych z dołu, a wynagrodzenie to uzależnione jest od oceny efektów pracy Członka Zarządu w okresie oceny, za jaki przysługuje wynagrodzenie, wynoszącym co najmniej 3 lata oraz uwzględnia ryzyko Banku.
 - 17.2. 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.
- 17.3. 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.
- 17.4. Instrumenty wypłacane Członkom Zarządu, bądź w formie wynagrodzenia zmiennego wypłacanego z góry, bądź wynagrodzenia odroczonego podlegają 1 - rocznemu zakazowi ich zbywania, co oznacza, że w okresie 12 miesięcy od ich otrzymania, Członek Zarządu nie może ich zbyć.
- 17.5. Bank stosuje Politykę w ograniczonym zakresie (w szczególności dot. stosowania zasad wynikających z punktów 17.1. oraz 17.3.) w odniesieniu do osoby, której roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
- 17.6. Członek Zarządu nie może także zabezpieczyć wartości instrumentów finansowych poprzez stosowanie strategii hedgingowych, przed ich otrzymaniem oraz w okresie zakazu zbywania instrumentów.
- 17.7. Wysokość udziału wynagrodzenia zmiennego podlegającego odroczeniu ustalana jest przez Radę Nadzorczą zgodnie z wewnętrznymi regulacjami dotyczącymi wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla osób ze statusem Zidentyfikowanych Pracowników.
18. 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 Banku.
19. Długoterminowe programy motywacyjne określają w szczególności:
- 19.1. ekonomiczne przesłanki uzyskania nagrody przez uczestników Programu oraz sposób jej obliczania,
- 19.2. 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, takich jak:
- 19.2.1. radykalne pogorszenie się wyników ekonomicznych Grupy Banku;
- 19.2.2. poważne zakwestionowanie sprawozdania finansowego Grupy Banku przez biegłego rewidenta, z wyłączeniem zmian wynikających z standardów rachunkowości;
- 19.2.3. radykalne pogorszenia profilu ryzyka opisującego Grupę Banku.
20. 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 określane 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. 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 określone są w odrębnej regulacji wewnętrznej.

21. 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.
22. W przypadku Członków Zarządu będących jednocześnie kierownikami jednostek kontrolnych stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego powinien być niższy niż w przypadku Członków Zarządu będących jednocześnie kierownikami 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.
23. W przypadku zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu 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.

VI. Zasady dotyczące gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego

1. W szczególnie uzasadnionych indywidualnych przypadkach, w drodze wyjątku, może zostać przyznane gwarantowane wynagrodzenie zmienne (w tym między innymi wynagrodzenie z tytułu premii) oraz rekompensata wynagrodzenia zmiennego, zgodnie z zasadami określonymi w poniższych ust. 2-6.
2. Co do zasady kwota wynagrodzenia z tytułu premii nie jest gwarantowana, jednakże, wyłącznie w pierwszym roku zatrudnienia w Banku, możliwe jest zagwarantowanie wypłaty minimalnej kwoty wynagrodzenia zmiennego pod następującymi warunkami:
 - 2.1. baza kapitałowa będzie wystarczająca na dokonanie takiej wypłaty,
 - 2.2. 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 uregulowane są w odrębnym dokumencie.
5. 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.
6. W pierwszym roku zatrudnienia, gwarantowane wynagrodzenie zmienne nie będzie wliczane do maksymalnej wartości wynagrodzenia zmiennego.

VII. 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 co do zasady 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 w odniesieniu do Prezesa Zarządu wynosi 6 miesięcy oraz odnośnie pozostałych Członków Zarządu – 3 miesiące.
5. W sytuacjach określonych w umowach o pracę zawartych z Członkami Zarządu, przewidziane są odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Warunki wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy szczegółowo określone są w zawartych umowach o pracę.
6. Bank może zawierać z Członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji przewidujące odszkodowanie za okres powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Zasady wypłaty oraz okres zakazu konkurencji określone są w stosownej umowie o zakazie konkurencji.
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 w stosunku do Banku wymagań dotyczących nadzoru skonsolidowanego, Bank może przeprowadzać niewiążące konsultacje z podmiotem dominującym w zakresie warunków zatrudnienia określonych w umowie, o której mowa w ust. 1.

VIII. Postanowienia końcowe

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