

XIII. Oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego w 2022 r.

1. Stosowanie zasad ładu korporacyjnego w Santander Bank Polska S.A.

Ład korporacyjny określa zasady działania organów Santander Bank Polska S.A. oraz funkcjonowanie jego systemów i procesów. Kształtuje wzorcowe relacje z akcjonariuszami, klientami i pozostałymi interesariuszami oraz zwiększa efektywność nadzoru wewnętrznego, kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych oraz organów statutowych. Przyjęte zasady kładą nacisk na profesjonalizm i profil etyczny osób wchodzących w skład organów zarządzających i nadzorujących, przejrzystość i najwyższą staranność w działaniu, co buduje zaufanie rynku do Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. oraz wspiera zrównoważony rozwój i wiarygodność krajowego rynku kapitałowego.

Stosowany w Banku ład korporacyjny wynika z przepisów prawa (w szczególności z Kodeksu spółek handlowych, Prawa bankowego i przepisów regulujących funkcjonowanie rynku kapitałowego), a także z zasad ujętych w „Dobrych praktykach spółek notowanych na GPW 2021”, „Zasadach ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz w „Kodeksie Etyki Bankowej”. Od 1 stycznia 2022 roku Bank stosuje Rekomendację Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącą ładu wewnętrznego w bankach.

W 2022 r. Santander Bank Polska S.A. przestrzegał wszystkich zasad wskazanych w „Dobrych praktykach spółek notowanych na GPW 2021”, przyjętych Uchwałą Rady Giełdy nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 roku, które weszły w życie 1 lipca 2021 r.

Bank przestrzegał ponadto wszystkich zasad ujętych w „Zasadach ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF) w dniu 22 lipca 2014 r.

W okresie objętym niniejszym raportem nie odnotowano przypadków odstąpienia przez Bank od przestrzegania zasad wynikających z ww. dokumentów.

Bank postępuje zgodnie ze sformalizowanymi regułami ładu korporacyjnego od 2002 r., tj. od opublikowania przez Giełdę pierwszej edycji dobrych praktyk pod nazwą „Dobre praktyki w spółkach publicznych w roku 2002”. Stosuje też dobre praktyki branżowe zebrane w Kodeksie Etyki Bankowej, opracowanym przez Związek Banków Polskich (ZBP).

Bank przyjął regulacje wewnętrzne uszczegóławiające zasady ładu korporacyjnego, takie jak: „Model ładu korporacyjnego dla Grupy i jej spółek zależnych oraz wytyczne dla spółek zależnych”, „Szczegółowe zasady ładu korporacyjnego”, „Zasady ładu wewnętrznego Santander Bank Polska S.A.”, „Zasady ładu grupowego w Grupie Santander Bank Polska S.A.”, „Generalny Kodeks Postępowania” oraz regulaminy i polityki szczegółowe, np. „Polityka informacyjna”, „Polityka przeciwdziałania konfliktom interesów”, „Kodeks postępowania na rynkach papierów wartościowych”, „Polityka przeciwdziałania praniu pieniędzy”, „Program antykorupcyjny” i „Polityka zrównoważonego rozwoju”.

Niniejsze „Oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego w 2022 r.” zostało sporządzone zgodnie z § 70 ust. 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim.

Zgodnie z Zaleceniem Komisji z dnia 9 kwietnia 2014 r. w sprawie jakości sprawozdawczości dotyczącej ładu korporacyjnego (2014/208/UE) poniżej przedstawiono szczegóły dotyczące stosowania ładu korporacyjnego w odniesieniu do zagadnień mających największe znaczenie dla akcjonariuszy.

Dobre praktyki spółek notowanych na GPW 2021

Obowiązujące od 1 lipca 2021 roku „Dobre praktyki spółek notowanych na GPW 2021” zostały przyjęte Uchwałą Rady Giełdy nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r.

Pełny tekst tego dokumentu dostępny jest na stronie internetowej Giełdy pod adresem:

https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/dobre_praktyki/DPSN21_BROSZURA.pdf

Stosowanie w Banku ww. wersji dobrych praktyk zostało potwierdzone uchwałą Zarządu nr 160/2021 z dnia 21 lipca 2021 r., uchwałą Rady Nadzorczej nr 108/2021 z dnia 27 lipca 2021 r. oraz uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku nr 33 z dnia 27 kwietnia 2022 r.

W dniu 29 lipca 2021 r. opublikowany został raport informujący o stanie stosowania przez Bank zasad zawartych w „Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021” (dostępny m.in. na stronie internetowej Santander Bank Polska S.A. pod adresem:

https://www.santander.pl/regulation_file_server/time20210729112136/download?id=163350&lang=pl_PL).

Rozdział	Stosowanie „Dobrych praktyk spółek notowanych na GPW 2021”
Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami (Rozdział 1)	- Bank prowadzi skuteczną i przejrzystą politykę informacyjną wobec akcjonariuszy, inwestorów i analityków, korzystając z nowoczesnych narzędzi komunikacji. „Polityka informacyjna Santander Bank Polska S.A.” (dostępna na stronie internetowej Banku: https://www.santander.pl/relacje-inwestorskie/dokumenty-korporacyjne#dokument=4) zakłada podejmowanie aktywnych i dostosowanych do profilu interesariuszy działań komunikacyjnych w celu skutecznej realizacji ich potrzeb informacyjnych. - Komunikacja z uczestnikami rynku kapitałowego prowadzona jest według następujących zasad: - Publikacja raportów okresowych (uwzględniających informacje na temat działalności sponsoringowej i charytatywnej Banku) odbywa się w najkrótszym możliwym terminie po zakończeniu okresu sprawozdawczego. Rynek informowany jest z wyprzedzeniem o planowanych datach publikacji raportów okresowych poprzez raport bieżący. - Raporty bieżące zawierające informacje wskazane w przepisach prawa publikowane są z zachowaniem wyznaczonych w nich terminów. - Co roku organizowane są cztery konferencje dla analityków, inwestorów i wszystkich zainteresowanych nt. wyników kwartalnych, które transmitowane są przez Internet w języku polskim i angielskim. Bank udziela odpowiedzi (w ramach przepisów prawa) na pytania zadawane w trakcie konferencji oraz spływające za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres Dyrektora ds. Relacji Inwestorskich (dostępny w serwisie Relacji inwestorskich Banku). - Korporacyjna strona internetowa prowadzona jest w języku polskim i angielskim pod adresem: www.santander.pl, gdzie w zakładce „Relacje inwestorskie” dostępne są wszystkie informacje wymagane przepisami prawa oraz wskazane w „Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021”. - Bank udostępnia też stronę internetową dedykowaną walnym zgromadzeniom pod adresem www.santander.pl/wza. - W ramach otwartej komunikacji z akcjonariuszami, Bank (poprzez przedstawicieli swoich organów nadzorujących i zarządzających) udziela im wszelkich odpowiedzi i wyjaśnień, zapewnia udział w Walnych Zgromadzeniach z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej oraz umożliwia mediom uczestnictwo w takich obradach. - Bank odpowiada niezwłocznie na pytania dotyczące opublikowanych informacji, a w przypadku pytań od inwestorów o dane nieopublikowane podejmuje działania, aby odpowiedzieć w możliwie najkrótszym terminie, nie później niż w ciągu 14 dni (zgodnie z przepisami prawa i standardami rynkowymi). - Bank uczestniczy w konferencjach inwestorskich organizowanych przez polskie i zagraniczne firmy brokerskie. - Bank publikuje wyniki osiągnięte w danym okresie sprawozdawczym w terminach krótszych niż wymagane przez przepisy prawa i jest w tym zakresie jednym z liderów wśród spółek notowanych na GPW. - W ramach serwisu Relacji Inwestorskich na stronie www.santander.pl Bank udostępnił wyodrębnioną część poświęconą Dobrym Praktykom Spółek Notowanych na GPW, gdzie zebrano wszystkie wymagane informacje, m. in.: raport o stosowaniu DPSN na GPW 2021, informacje o komitetach Rady Nadzorczej oraz o ich składach osobowych, informacje o zmianach w kapitale zakładowym oraz operacjach na akcjach, informacje o programach motywacyjnych, polityce dywidendowej, pytaniach zadawanych przez inwestorów wraz z udzielonymi odpowiedziami, informacje nt. wskaźnika równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (w tym działania podjęte w celu likwidacji ewentualnych nierówności), strukturę Grupy Kapitałowej, kalendarium wydarzeń korporacyjnych, informacje o akcjonariuszach, oświadczenie na temat informacji niefinansowych, informacje na temat Polityki różnorodności, informacje na temat członków organów Banku, walnych zgromadzeń, podstawowe dokumenty korporacyjne, sprawozdania finansowe (wraz z prezentacjami), strategię rozwoju, rekomendacje i analizy agencji ratingowych, raporty bieżące, zapisy spotkań z inwestorami, kanały komunikacji inwestorów z Bankiem, informacje o fuzjach i przejęciach. - Strategia Banku uwzględnia tematykę ESG, zarówno zagadnienia środowiskowe, jak i sprawy społeczne i pracownicze, definiując precyzyjne mierniki realizacji oraz uwzględniając zagadnienia zrównoważonego rozwoju. - Kwestie związane z ochroną środowiska i klimatu to jeden z filarów agendy Odpowiedzialnej Bankowości, która jest częścią kierunku strategicznego Safety&Trust w ramach obowiązującej strategii biznesowej Banku na lata 2021-2023. - UE). Dzięki temu Bank rozwija działalność w zakresie zrównoważonego finansowania, a tym samym może lepiej wspierać klientów w ich zielonej transformacji. Zielone finansowanie przyczynia się do mitygacji zmian klimatycznych.

Rozdział (cd.)

Stosowanie „Dobrych praktyk spółek notowanych na GPW 2021” (cd.)

Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami (Rozdział 1)

- ▶ Przykładowe mierniki w tym zakresie obejmują m. in.: odsetek kupowanej energii z odnawialnych źródeł energii (100%), % korzystania z jednorazowego plastiku (0% od 2020 roku), czy udział tzw. zielonego finansowania zgodnie z „Systemem klasyfikacji zrównoważonego finansowania”. Regulacja ta została wdrożona w Banku celem ustanowienia kryteriów identyfikacji i kwalifikacji transakcji jako zrównoważone (dostępna na stronie: <https://www.santander.pl/aktualnosci/aktualnosci-lista/eko-rozwiazania>). Opiera się ona na wytycznych i zasadach branżowych uznawanych na szczęblu międzynarodowym (np. zasady dotyczące obligacji społecznych i obligacji „zielonych” ICMA (ICMA Social and Green Bond Principles), Standardy obligacji klimatycznych (Climate Bond Standards) oraz Taksonomia
- ▶ W ramach działań podejmowanych w celu zapewnienia równouprawnienia płci, Bank dąży do zwiększenia udziału kobiet w wyższej kadrze zarządzającej oraz zachowania równowagi w kontekście płci w procesach rekrutacyjnych i rozwojowych, oferuje dedykowane programy rozwojowe dla kobiet, uwzględnia odpowiednią reprezentację kobiet w planach sukcesji, edukuje pracowników w zakresie równego traktowania i inkluzywności. Jednym z podstawowych mierników w tym zakresie jest zdefiniowany odsetek kobiet w Zarządzie (30% do 2025 roku), w Radzie Nadzorczej (między 40% a 60% do 2025 roku) oraz na stanowiskach kierowniczych (40% do 2025 roku), a także wskaźnik równości płac EPG (Equal Pay Gap); w 2022 roku Bank otrzymał Certyfikat Równości Płac Business Centre Club. W Banku realizowane są także inicjatywy wewnętrzne wspierające różnorodność i inkluzywność: działają Ambasadorzy Różnorodności (kadra najwyższego szczebla zarządzającego), Sieci Pracownicze – oddolne inicjatywy pracownicze skupione wokół promocji różnorodności, prowadzone są akcje edukacyjne, szkolenia, webinary np. Miesiąc Różnorodności, podcast Santander Women prowadzony przez Dorotę Strojkwską, Członkinię Zarządu odpowiadającą za Pion Partnerstwa Biznesowego. Działalność w tym obszarze wzmacniana jest przez strategiczne partnerstwa z organizacjami eksperckimi: Share the Care, UN Global Compact, Vital Voices, Forum Odpowiedzialnego Biznesu.
- ▶ Troska o pracownika to jeden z kierunków strategicznych Banku, a jego realizacja monitorowana jest na bieżąco, m. in. w ramach kwartalnych badań zaangażowania pracowników eNPS. Miernikiem jest także tytuł czołowego pracodawcy w sektorze bankowym (certyfikat Top Employer Polska). Bank wdrożył model pracy hybrydowej, promuje różnorodność, równe traktowanie i inkluzywność, wspiera rozwój talentów, promuje zdrowy i ekologiczny tryb życia w ramach programów wellbeing’owych dla pracowników.
- ▶ Obsesja na punkcie klienta to także jedno z głównych założeń strategii Banku. Bank nieustannie prowadzi działania zmierzające do podwyższenia satysfakcji klientów, a wszystkie produkty i usługi są projektowane i wdrażane z uwzględnieniem perspektywy klienta; miernikiem w tym zakresie jest NPS (Net Promoter Score) – wskaźnik lojalności klientów. W ramach strategii klientocentrycznej, Bank przyspieszył digitalizację i optymalizację procesów, upraszcza język w komunikacji z klientami, dostosowuje ofertę oraz kanały udostępniania produktów do potrzeb poszczególnych grup klientów (w tym także w ramach wsparcia dla uchodźców z Ukrainy – oferta dla klientów indywidualnych i firm).
- ▶ Od 2014 r. przeprowadzono 14 sesji dialogowych z interesariuszami według standardu AA1000SES, z udziałem przedstawicieli partnerów społecznych i biznesowych Banku. Celem ww. sesji jest zebranie opinii i oczekiwań wobec działań Banku z zakresu odpowiedzialnej bankowości. Sugestie interesariuszy są analizowane i uwzględniane przy wdrażaniu strategii, w procesach planowania działalności i raportowania danych niefinansowych. Ostatnie sesje dialogowe odbyły się w 2022 roku w ramach aktualizacji matrycy istotności aspektów ESG. Do badań nad wpływem istotnych aspektów ESG na Bank oraz wpływu, jaki Bank wywiera w tym zakresie na otoczenie, zaproszono 4 grupy interesariuszy (eksperti zewnętrzni – w formie wywiadów, klienci, pracownicy i przedstawiciele trzeciego sektora (NGO) – w formie badania online).
- ▶ Bank publikuje na swojej stronie internetowej informacje na temat przyjętej strategii, w tym o kierunkach i celach strategicznych, efekty działań w zakresie jej realizacji oraz mierniki finansowe i niefinansowe.
 - ▷ Opublikowane informacje na temat strategii w obszarze ESG dotyczą sposobu, w jaki w procesach decyzyjnych w Banku i w podmiotach Grupy Kapitałowej uwzględniane są kwestie związane ze zmianami klimatycznymi, w tym wynikające stąd ryzyka (szczegóły zawarto w rozdziale XII „Zarządzanie ryzykiem i kapitałem” i w rozdz. XIV „Oświadczenie nt. informacji niefinansowych za 2022 r.”). Bank w cyklach rocznych publikuje raport dotyczący zagadnień ESG na korporacyjnej stronie internetowej.
- ▶ Wskaźnik równości wynagrodzeń wypłacanych pracownikom Banku został umieszczony na dedykowanej stronie poświęconej Dobrym Praktykom: <https://www.santander.pl/relacje-inwestorskie/dobre-praktyki>. Wartość tego wskaźnika w 2022 r. wyniosła 94,67%.
- ▶ Zestawienie wydatków poniesionych przez Grupę Banku na wspieranie kultury, sportu, instytucji charytatywnych, mediów i organizacji społecznych zostało zaprezentowane w niniejszym Sprawozdaniu z działalności Zarządu w rozdz. VIII, część 2 „Komunikacja z interesariuszami”.
- ▶ Realizowana przez Bank polityka informacyjna w zakresie relacji inwestorskich została opisana w rozdz. VII „Relacje inwestorskie”, natomiast udogodnienia na rzecz efektywnej komunikacji z akcjonariuszami zaprezentowano poniżej w sekcji „Walne Zgromadzenie” (część 4 „Organy Banku”).

Rozdział (cd.)	Stosowanie „Dobrych praktyk spółek notowanych na GPW 2021” (cd.)
Zarząd i Rada Nadzorcza (Rozdział 2)	▶ Wszystkie osoby wchodzące w skład Zarządu i Rady Nadzorczej Banku posiadają odpowiednią wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do prawidłowego wykonywania swoich funkcji. Szczegółowe informacje na temat ich kwalifikacji zawarte są w dalszej części niniejszego oświadczenia (w sekcjach „Zarząd” oraz „Rada Nadzorcza” w ramach części 5 „Organy Banku”). ▶ W Banku obowiązuje polityka różnorodności propagująca zróżnicowanie członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej pod względem ich cech oraz kwalifikacji, m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe i pochodzenie geograficzne, a także obowiązuje Radę Nadzorczą do realizacji celu, jakim jest co najmniej 30-procentowy udział kobiet w składzie Zarządu do 2025 r. ▶ W odniesieniu do Rady Nadzorczej, przy powoływaniu jej Członków, Bank najpóźniej do 2025 r. zapewni udział kobiet w jej składzie w przedziale od 40% do 60% (już obecnie kobiety stanowią 40% składu Rady). ▶ Kryteria niezależności (wynikające z Ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, z Zalecenia Komisji Europejskiej 2005/162/WE z dnia 15 lutego 2005 oraz dodatkowe, określone w Statucie Banku, którego brzmienie w tym zakresie zostało uzgodnione z KNF) spełnia 5 z 10 członków Rady Nadzorczej, którzy nie mają także rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w Banku. Kryteria te spełnia Przewodniczący Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności oraz wszyscy jego Członkowie. ▶ Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poświęcają wystarczającą ilość czasu na realizację swoich obowiązków. Pełnienie funkcji w Zarządzie Banku stanowi główną działalność jego członków, choć niektórzy pełnią dodatkowo funkcje w radach nadzorczych podmiotów zależnych Banku, co usprawnia nadzór oraz funkcjonowanie Grupy Kapitałowej Banku. Pełnienie funkcji w organach podmiotów spoza Grupy Kapitałowej Banku jest możliwe tylko za zgodą Rady Nadzorczej. ▶ Rada Nadzorcza sprawuje skuteczny nadzór nad działalnością Banku, weryfikuje prace Zarządu w zakresie realizacji ustalonych celów strategicznych i monitoruje wyniki Banku. Zarząd zapewnia Radzie dostęp do informacji o sprawach dotyczących Banku oraz odpowiednie środki i możliwość korzystania z niezależnych, profesjonalnych usług doradczych w razie takiej potrzeby. Rada Nadzorcza przedstawia Walnemu Zgromadzeniu szczegółowe informacje na temat wykonywanych czynności nadzorczych w ramach Sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej, w tym ocenę sytuacji Banku, ocenę systemu kontroli wewnętrznej, ocenę polityki wynagrodzeń, ocenę sposobu wypełniania przez Bank obowiązków informacyjnych oraz racjonalności polityki Banku w ramach działalności charytatywnej i sponsoringowej.
Systemy i funkcje wewnętrzne (Rozdział 3)	▶ Bank posiada efektywny system kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance), a także skuteczną funkcję audytu wewnętrznego, które są odpowiednie w stosunku do wielkości Banku oraz rodzaju i skali prowadzonej działalności. Ich skuteczność jest monitorowana i oceniana przez Radę Nadzorczą przy udziale Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności. ▶ W ramach sformalizowanej struktury Banku wyodrębnione są jednostki odpowiedzialne za zadania poszczególnych systemów oraz funkcji. ▶ Obszarem Audytu Wewnętrznego kieruje Dyrektor, działający zgodnie z powszechnie uznanymi międzynarodowymi standardami praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, podlegający bezpośrednio Prezesowi Zarządu, a funkcjonalnie Przewodniczącemu Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności. ▶ Wynagrodzenie osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i compliance oraz Dyrektora Obszaru Audytu Wewnętrznego jest uzależnione od realizacji wyznaczonych zadań, a nie od krótkoterminowych wyników Banku. ▶ Dyrektor kierujący komórką ds. zgodności podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu. Pionem Zarządzania Ryzykiem kieruje Wiceprezes Zarządu. ▶ Funkcja audytu wewnętrznego spełnia wymogi międzynarodowych standardów praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, co jest weryfikowane poprzez niezależną zewnętrzną ocenę co najmniej raz na pięć lat. Ostatnia ocena miała miejsce w czerwcu 2019 r. i została przeprowadzona przez Instytut Auditorów Wewnętrznych. ▶ Bank posiada efektywny system kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance), a także skuteczną funkcję audytu wewnętrznego, które są odpowiednie w stosunku do wielkości Banku oraz rodzaju i skali prowadzonej działalności. Ich skuteczność jest monitorowana i oceniana przez Radę Nadzorczą przy udziale Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności. ▶ W ramach sformalizowanej struktury Banku wyodrębnione są jednostki odpowiedzialne za zadania poszczególnych systemów oraz funkcji. ▶ Obszarem Audytu Wewnętrznego kieruje Dyrektor, działający zgodnie z powszechnie uznanymi międzynarodowymi standardami praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, podlegający bezpośrednio Prezesowi Zarządu, a funkcjonalnie Przewodniczącemu Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności. ▶ Wynagrodzenie osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i compliance oraz Dyrektora Obszaru Audytu Wewnętrznego jest uzależnione od realizacji wyznaczonych zadań, a nie od krótkoterminowych wyników Banku. ▶ Dyrektor kierujący komórką ds. zgodności podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu. Pionem Zarządzania Ryzykiem kieruje Wiceprezes Zarządu. ▶ Funkcja audytu wewnętrznego spełnia wymogi międzynarodowych standardów praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, co jest weryfikowane poprzez niezależną zewnętrzną ocenę co najmniej raz na pięć lat. Ostatnia ocena miała miejsce w czerwcu 2019 r. i została przeprowadzona przez Instytut Auditorów Wewnętrznych.

Rozdział (cd.)	Stosowanie „Dobrych praktyk spółek notowanych na GPW 2021” (cd.)
Walne Zgromadzenie i relacje z akcjonariuszami (Rozdział 4)	▶ Zwyczajne Walne Zgromadzenia zwoływane jest w terminach zgodnych z przepisami prawa, możliwie najszybciej po publikacji raportu rocznego. W 2022 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie odbyło się 27 kwietnia, 9 tygodni po publikacji raportu rocznego za 2021 r. ▶ Dokonując wyboru miejsca i terminu Walnego Zgromadzenia, Bank zapewnia możliwości udziału jak największej liczbie akcjonariuszy (Walne Zgromadzenia odbywają się w Warszawie). ▶ Od 2011 r. Bank umożliwia akcjonariuszom udział w walnych zgromadzeniach za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (e-walne), dzięki czemu mogą wykonywać swoje prawa w dowolnym miejscu na świecie. Obrady Walnego Zgromadzenia są transmitowane w czasie rzeczywistym na stronie internetowej Banku. Bank umożliwia obecność przedstawicieli mediów na Walnych Zgromadzeniach. ▶ Aby ułatwić akcjonariuszom głosowania nad uchwałami z należytym rozeznaniem, w dniu ogłoszenia o zwołaniu Walnego Zgromadzenia Bank publikuje uzasadnienia do wszystkich uchwał (z wyjątkiem spraw o charakterze porządkowym lub gdy uzasadnienie wynika z materiałów przedstawionych Walnemu Zgromadzeniu) wraz z projektami uchwał Walnego Zgromadzenia na dedykowanej stronie internetowej (www.santander.pl/wza). Materiały przed Walnym Zgromadzeniem prezentowane są w sposób przystępny dla akcjonariuszy. ▶ W przypadku uchwał zgłaszanych przez akcjonariusza, uzasadnienie jest publikowane niezwłocznie po otrzymaniu wniosku (w przypadku wniosków składanych podczas obrad walnego zgromadzenia uzasadnienie jest przedstawiane akcjonariuszom przed podjęciem uchwały). Dodatkowo, gdy wymaga tego przedmiot obrad, informacje są podawane ustnie przez członków organów Banku przed poddaniem sprawy pod głosowanie. Bank dokłada starań, aby projekty uchwał były zgłaszane co najmniej 3 dni przed Walnym Zgromadzeniem. W 2022 roku wszystkie projekty uchwał zostały opublikowane na 26 dni przed Walnym Zgromadzeniem (nie było późniejszych wniosków akcjonariuszy). ▶ W Walnym Zgromadzeniu uczestniczą Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej w składzie umożliwiającym udzielenie merytorycznej odpowiedzi na pytania zadawane w trakcie obrad. ▶ Odpowiedzi na pytania akcjonariuszy udzielane są w wyznaczonych terminach zgodnie z obowiązującymi przepisami. ▶ Bank dąży do wypłaty zysku akcjonariuszom zgodnie z polityką dywidendową oraz zaleceniami KNF. ▶ W 2022 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie podjęło uchwałę o wypłacie dywidendy w maksymalnej kwocie wynikającej z indywidualnego zalecenia KNF (tj. 30% zysku za 2021 rok). Czas między wypłatą a dniem ustalenia uprawnionych do wypłaty zaliczek wyniósł 7 dni.
Konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązanymi (Rozdział 5)	▶ Banki i jego spółki zależne posiadają przejrzyste procedury dotyczące zarządzania konfliktami interesów. Zostały one określone w Generalnym Kodeksie Postępowania oraz Polityce zapobiegania konfliktom interesów a także w politykach obowiązujących w poszczególnych spółkach i wskazują kryteria i okoliczności, w których może dojść do konfliktu interesów oraz zasady postępowania w takich sytuacjach, a także sposoby zapobiegania, identyfikacji oraz rozwiązywania konfliktów interesów. ▶ Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej unikają aktywności zawodowej mogącej prowadzić do powstania konfliktu interesów. Nie mogą brać udziału w rozstrzyganiu spraw w przypadku zaistnienia lub możliwości powstania konfliktu interesów oraz muszą informować Bank o takich sytuacjach. Kwestie ewentualnego konfliktu interesów Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej są także badane w ramach oceny odpowiedniości przed powołaniem do tych organów oraz w ramach cyklicznych wtórnych ocen odpowiedniości. ▶ W Banku obowiązuje zasada równego traktowania klientów i dostawców Banku. Żaden z akcjonariuszy nie jest traktowany w sposób uprzywilejowany w transakcjach z podmiotami powiązanymi. ▶ Transakcje z podmiotami powiązanymi są realizowane na zasadach określonych w regulacjach wewnętrznych Banku, przy zachowaniu standardów rynkowych. Zgoda Rady Nadzorczej wymagana jest w przypadku, gdy wartość transakcji z podmiotami powiązanymi przekracza 5% sumy aktywów Banku. ▶ Rada Nadzorcza ma możliwość zasięgnięcia opinii podmiotu zewnętrznego przy wycenie i analizie skutków ekonomicznych transakcji z podmiotami powiązanymi. Jeżeli zawarcie takiej transakcji wymaga zgody Walnego Zgromadzenia, Rada każdorazowo ocenia konieczność zasięgnięcia takiej opinii.
Wynagrodzenia (Rozdział 6)	▶ Obowiązująca w Banku polityka wynagrodzeń spełnia wszystkie wymogi wynikające z przepisów prawa, a także sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu Grupy Banku. Jest zgodna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem, ostrożnego zarządzania kapitałem oraz strategią działalności, celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku. ▶ Bank dba o stabilność kadry zarządzającej, m.in. poprzez przejrzyste, sprawiedliwe, spójne i niedyskryminujące zasady wynagradzania. ▶ Poziom wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz kluczowych menedżerów jest wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywowania osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Bankiem i sprawowania nadzoru. Struktura wynagrodzenia całkowitego odpowiada praktykom rynkowym, natomiast poziomy wynagrodzeń odpowiadają poziomom oferowanym w sektorze bankowym, z uwzględnieniem skali działalności. Wynagrodzenie jest adekwatne do wykonywanego zakresu zadań. ▶ W 2022 r. nie było w Banku aktywnego programu opcji menedżerskich. Program motywacyjny ogłoszony na podstawie Uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 27 kwietnia 2022 roku uzależnia poziom wynagrodzenia z uwzględnieniem wyników finansowych i niefinansowych, ocenianych w perspektywie długoterminowej (PAT, ROTE, NPS), w tym także od elementów zrównoważonego rozwoju (realizacja celów ESG). ▶ Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie jest uzależnione od wyników Banku. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie stałe miesięczne, niezależnie od liczby posiedzeń Rady. Za udział w pracach komitetów Rady Nadzorczej, Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują dodatkowe wynagrodzenie.

Zasady ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych

Santander Bank Polska S.A. podlega „Zasadom ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” wydanym przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF) w dniu 22 lipca 2014 r.

Dokument ten określa relacje wewnętrzne i zewnętrzne instytucji nadzorowanych, w tym relacje z akcjonariuszami i klientami, ich organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.

Jego treść dostępna jest na stronie internetowej KNF pod adresem:

https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/knf_140904_Zasady_ladu_korporacyjnego_22072014_38575.pdf

oraz na stronie internetowej Banku pod adresem:

https://static3.santander.pl/asset/z/a/l/za/-do-uchwaly-objetej-pkt-13-porzadku-obrad_pl_55449.pdf.

„Zasady ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” zostały przyjęte do pełnego stosowania w Santander Bank Polska S.A. począwszy od 1 stycznia 2015 r. na mocy uchwały Zarządu Banku nr 116/2014 z dnia 9 października 2014 r. oraz uchwały Rady Nadzorczej nr 58/2014 z dnia 17 grudnia 2014 r. W/w. zbiór wytycznych został zatwierdzony przez Walne Zgromadzenie Santander Bank Polska S.A. w dniu 23 kwietnia 2015 r.

Rozdział	Istotne aspekty dot. stosowania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” przez Santander Bank Polska S.A.
Organizacja i struktura organizacyjna (Rozdział 1)	- Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów, m.in. poprzez łączenie planowania strategicznego z analizą niezbędnych zasobów. Cele strategiczne, uwzględniające charakter oraz skalę działalności, określane są w strategii przyjmowanej przez Zarząd i zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą. - Przejrzystość i adekwatność struktury organizacyjnej Banku obejmuje rozdzielenie funkcji pomiędzy jednostki organizacyjne, jasny podział zadań pomiędzy Członków Zarządu, jednostki centrali, komórki terenowe i poszczególne grupy stanowisk. Efektywność struktury Banku podlega ciągłym analizom, w tym w odniesieniu do trendów rynkowych i danych benchmarkowych. Struktura Banku jest dostępna pod adresem https://www.santander.pl/relacje-inwestorskie/informacje-o-spolce/wladze-banku. - Organizacja Banku umożliwia zmianę priorytetów w ramach procesu kwartalnego planowania i przeglądu wyników, z uwzględnieniem analizy ryzyka związanego z jego działalnością. Bank posiada także szczegółowo określone sposoby zarządzania sytuacjami nadzwyczajnymi – tj. działania Banku w przypadku istotnego pogorszenia sytuacji finansowej lub wystąpienia zdarzeń operacyjnych zakłócających lub uniemożliwiających prowadzenie działalności. W Banku funkcjonują również plany ciągłości działania, mające na celu ograniczenie strat i zapewnienie ciągłości działania w przypadku w/w sytuacji. - Bank przestrzega przepisów prawa oraz uwzględnia rekomendacje i zalecenia organów nadzoru i regulatorów oraz posiada wyspecjalizowane komórki wspierające zgodność z przepisami oraz monitorujące przestrzeganie tych obowiązków i wytycznych przez Bank (Obszar Prawny, Obszar Zapewnienia Zgodności). System kontroli wewnętrznej w Banku jest efektywny i skuteczny. Jednym z jego celów jest zgodność Banku z przepisami prawa, a także przestrzeganie zasad zarządzania ryzykiem, wiarygodność sprawozdawczości finansowej oraz skuteczność działania Banku. Pracownicy Banku mają możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń za pomocą dostępnych w Banku kanałów whistleblowingowych bez obawy negatywnych konsekwencji ze strony kierownictwa lub innych pracowników. Skuteczność procedur anonimowego zgłaszania naruszeń jest oceniana przynajmniej raz w roku przez Radę Nadzorczą.
Relacje z udziałowcami instytucji nadzorowanej (Rozdział 2)	- Bank prowadzi działalność, biorąc pod uwagę interesy wszystkich interesariuszy, o ile nie są one sprzeczne z interesami Banku; w tym celu w Banku funkcjonują szczegółowe wytyczne dotyczące zasad postępowania oraz przeciwdziałania konfliktom interesów. - Bank zapewnia akcjonariuszom właściwy dostęp do informacji oraz do walnych zgromadzeń, co zostało szczegółowo opisane w części poświęconej dobremu praktykom spółek notowanych na GPW 2021. - Akcjonariusze, poprzez wzajemny nadzór, przyczyniają się do efektywnego i prawidłowego funkcjonowania Zarządu oraz Rady Nadzorczej. Członkowie Zarządu nie wykonują prawa głosu z posiadanych przez nich akcji. W składzie Rady Nadzorczej potowa członków spełnia kryterium niezależności, co zapobiega obniżeniu efektywności nadzoru właścicielskiego. - Akcjonariusze Banku nie posiadają uprawnień osobistych ani innych szczególnych uprawnień. Każda akcja Banku daje prawo do jednego głosu podczas walnego zgromadzenia. - Transakcje z podmiotami powiązanymi są przeprowadzane zgodnie z wymogami prawnymi oraz podatkowymi; Bank posiada stosowne polityki wewnętrzne w tym zakresie, gwarantujące przeprowadzenia tych transakcji w interesie Banku, w transparenty sposób oraz przy zachowaniu standardów rynkowych. - Polityka dywidendowa Banku ma na celu stabilne realizowanie wypłat dywidend w długim horyzoncie czasowym oraz optymalne kształtowanie struktury kapitałowej Banku i Grupy Kapitałowej. Zarząd Banku rekomenduje w formie uchwały wypłatę dywidendy z zachowaniem zasady ostrożnego zarządzania i z uwzględnieniem nadwyżki kapitału powyżej akceptowalnych wskaźników kapitałowych, a także przepisów prawa, oraz rekomendacji i indywidualnych zaleceń wydanych przez organy nadzoru (KNF).
Organ zarządzający (Rozdział 3)	Organem zarządzającym Banku jest Zarząd, który ma charakter kolegialny. Wszystkie osoby wchodzące w skład zarządu spełniają kryteria wynikające z przepisów prawa, dobrych praktyk, zaleceń regulatorów oraz zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, dając rękojmię należytego wykonywania obowiązków oraz stabilnego i ostrożnego zarządzania Bankiem. Podlega to weryfikacji przez Komitet Nominacji i Radę Nadzorczą w procesie oceny odpowiedności przy powoływaniu do pełnienia funkcji oraz cyklicznie, przynajmniej raz w roku.

Rozdział	Istotne aspekty dot. stosowania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” przez Santander Bank Polska S.A.
Organ zarządzający (Rozdział 3)	▶ Zarząd jest jedynym organem uprawnionym i odpowiedzialnym za zarządzanie działalnością Banku. Realizując przyjętą strategię, Zarząd kieruje się bezpieczeństwem Banku, powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, rekomendacjami organów nadzoru oraz regulacjami wewnętrznymi Banku. ▶ Członkowie Zarządu ponoszą kolegiąlną odpowiedzialność za decyzje zastrzeżone do kompetencji Zarządu, niezależnie od wewnętrznego podziału odpowiedzialności za poszczególne obszary. Wewnętrzny podział kompetencji pomiędzy Członków Zarządu jest przejrzysty, obejmuje wszystkie obszary działalności Banku; jest oparty na strukturze organizacyjnej i ustalany w formie Uchwały Zarządu, zatwierdzanej przez Radę Nadzorczą. ▶ Żaden z Członków Zarządu nie prowadzi aktywności, która mogłaby powodować konflikt interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako Członka Zarządu. Funkcje pełnione przez nich w Zarządzie Banku są ich głównym obszarem działalności zawodowej, dzięki czemu zapewnione jest ich odpowiednie zaangażowanie i poświęcenie odpowiednich nakładów czasu. ▶ W Banku funkcjonuje plan sukcesji dla Członków Zarządu, zatwierdzany przez Radę Nadzorczą, pozwalający na niezwłoczne uzupełnienie składu organu zarządzającego.
Organ nadzorujący (Rozdział 4)	▶ Organem nadzorującym w Banku jest Rada Nadzorcza. Wszystkie osoby wchodzące w skład Rady Nadzorczej spełniają kryteria wynikające z przepisów prawa, dobrych praktyk, zaleceń regulatorów oraz zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, dając rękojmię należytego wykonywania obowiązków. Podlega to weryfikacji przez Komitet Nominacji w procesie oceny odpowiedzialności, przedstawianej Walnemu Zgromadzeniu, przy powoływaniu do pełnienia funkcji oraz cyklicznie, przynajmniej raz w roku. ▶ W składzie Rady Nadzorczej został zapewniony odpowiedni udział osób, które władają językiem polskim (4 spośród 10 członków) oraz wykazują się doświadczeniem i znajomością polskiego rynku finansowego (6 spośród 10 członków). Członkowie Rady Nadzorczej, którzy nie posługują się językiem polskim, korzystają z pomocy tłumaczy oraz tłumaczeń niezbędnych dokumentów na język angielski. Połowa członków Rady Nadzorczej (w tym wszyscy członkowie Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności) to członkowie niezależni (kryteria niezależności obejmują w szczególności brak bezpośrednich i pośrednich powiązań z Bankiem, członkami organów zarządzających i nadzorujących, znaczącymi udziałowcami i podmiotami z nimi powiązanymi). ▶ Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności w ramach swoich zadań opisanych w Regulaminie Komitetu monitoruje wykonywanie czynności rewizji finansowej i uzgadnia z audytorem zasady przeprowadzania czynności, w tym w zakresie planu czynności. Współpraca Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności i Rady Nadzorczej z audytorem zewnętrznym jest dokumentowana w raportach i listach skierowanych do ww. ciał oraz w protokołach z ich posiedzeń. ▶ Członkowie Rady Nadzorczej wykonują swoje funkcje w sposób aktywny i wykazują się niezbędnym poziomem zaangażowania na pracę Rady, co zostało odzwierciedlone m.in. w wysokiej frekwencji na posiedzeniach w 2022 r. Wszyscy członkowie Rady dają rękojmię należytego wykonywania obowiązków. W szczególności, wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej spełniają kryteria określone w art. 22 aa Prawa bankowego dot. maksymalnej liczby pełnionych funkcji. ▶ Nadzór Rady Nadzorczej nad działalnością Banku ma charakter ciągły i obejmuje działania zapobiegające powstawaniu nieprawidłowości lub wprowadzanie odpowiednich działań naprawczych. Rada regularnie otrzymuje sprawozdania obejmujące wszystkie obszary działalności Banku, w tym dotyczące realizacji przyjętych celów strategicznych, istotnych zmian poziomu ryzyka i materializacji istotnych ryzyk, a także sprawozdawczości finansowej i polityki rachunkowości. ▶ W Banku funkcjonuje plan sukcesji dla Członków Rady Nadzorczej, pozwalający na niezwłoczne uzupełnienie składu organu nadzorującego. ▶ Rada dokonuje corocznej oceny stosowania Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych; oświadczenie w tym zakresie stanowi element sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej i jest udostępnione na stronie internetowej pod adresem: https://www.santander.pl/relacje-inwestorskie/dobre-praktyki.
Polityka wynagrodzeń (Rozdział 5)	▶ Zasady wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej regulują, odpowiednio „Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.” oraz „Polityka wynagrodzeń Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.”, przyjęte przez Walne Zgromadzenie. ▶ Polityka wynagrodzeń uwzględnia sytuację finansową Banku, a wypłata zmiennych składników wynagrodzeń jest uzależniona od osiągnięcia przez Bank zdefiniowanych celów finansowych i niefinansowych. ▶ Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad polityką wynagrodzeń, w tym weryfikuje spełnienie kryteriów wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń. Rada corocznie przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń, z uwzględnieniem okoliczności, czy polityka ta sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu Banku. ▶ Wynagrodzenie członków Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą, a członków Rady Nadzorczej – ustalane jest przez Walne Zgromadzenie, adekwatnie do pełnionej funkcji oraz do skali działalności Banku. Członkowie Rady Nadzorczej biorący udział w posiedzeniach Komitetów są wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań. ▶ Zasady dotyczące wynagrodzeń dla osób pełniących kluczowe funkcje (innych niż Członkowie Zarządu) są przyjmowane i nadzorowane przez Zarząd. ▶ Przyznanie wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu następuje w oparciu o wynik przeprowadzonej oceny ich efektywności pracy. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu Banku i jego kluczowych menedżerów jest uzależnione od oceny długoterminowej sytuacji finansowej spółki, długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania Banku oraz akceptowalnego poziomu ryzyka. ▶ Członkowie Zarządu Banku nie pobierają wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członków rad nadzorczych w spółkach, do których zostali desygnowani przez Bank.

Rozdział	Istotne aspekty dot. stosowania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” przez Santander Bank Polska S.A.
Polityka informacyjna (Rozdział 6)	- Bank prowadzi politykę informacyjną, udzielając jasnych i rzetelnych informacji swoim akcjonariuszom, klientom oraz innym interesariuszom. Polityka ta zakłada także aktywne prowadzenie działań w celu sprostania potrzebom informacyjnym interesariuszy Banku. Bank prowadzi komunikację z uczestnikami rynku kapitałowego dostosowaną do potrzeb określonych grup. - Polityka informacyjna Banku jest dostępna na stronie internetowej Banku: https://www.santander.pl/relacje-inwestorskie/dokumenty-korporacyjne#dokument=5; szczegóły dotyczące jej założeń zostały przedstawione w części opisującej realizację zasady „Dobrych praktyk spółek notowanych na GPW 2021”.
Działalność promocyjna i relacje z klientami (Rozdział 7)	- Troska o klienta jest jednym ze strategicznych priorytetów Banku. Obowiązująca w Banku Polityka Ochrony Konsumentów określa kryteria identyfikacji, organizowania i ochrony praw konsumenta we wszystkich działaniach Banku, w tym w ramach stosowania klientocentrycznego modelu produktów i usług, ustalonych zasad komunikacji, rozpatrywania skarg i reklamacji, a także dzięki ustalonym mechanizmom kontrolnym. - Proces oferowania produktów i usług finansowych opiera się na przekazywaniu klientom rzetelnych informacji oraz udzielaniu zrozumiałych wyjaśnień. Przed zawarciem umowy klienci uzyskują niezbędne informacje dotyczące produktów i usług w taki sposób, aby w odpowiednim czasie mieli oni możliwość swobodnego zapoznania się z ich treścią. Bank dba o przygotowanie tych dokumentów prostym językiem i w przystępny sposób. - Skargi i reklamacje rozpatrywane są przez Biuro Rzecznika Klienta według jasnych i przejrzystych zasad. Dodatkowo, podlegają one cyklicznej analizie, na podstawie której identyfikowane są ich przyczyny oraz podejmowane działania naprawcze. - Bank posiada sformalizowane zasady w zakresie komunikacji marketingowej oraz przekazów reklamowych, gwarantujące ich rzetelność, niewprowadzanie w błąd oraz poszanowanie powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu oraz dobrych obyczajów.
Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne (Rozdział 8)	- W Banku funkcjonuje skuteczny i adekwatny system kontroli wewnętrznej, obejmujący wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej Banku i podlegający corocznej ocenie przez Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności oraz Radę Nadzorczą. - Bank zapewnia niezależność funkcji audytu wewnętrznego oraz komórki ds. zgodności. Obszarem Audytu Wewnętrznego kieruje Dyrektor, działający zgodnie z powszechnie uznanymi międzynarodowymi standardami praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, podlegający bezpośrednio Prezesowi Zarządu, a funkcjonalnie Przewodniczącemu Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności. Dyrektor kierujący komórką ds. zgodności podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu. Dyrektor Obszaru Audytu oraz dyrektor kierujący komórką ds. zgodności biorą udział we wszystkich posiedzeniach Zarządu, Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności, Komitetu ds. Ryzyka oraz Rady Nadzorczej. - System zarządzania ryzykiem w Banku jest zorganizowany adekwatnie do charakteru, skali i złożoności prowadzonej działalności przy uwzględnieniu strategicznych celów, przyjętej strategii zarządzania ryzykiem oraz apetytu na ryzyko. Podlega on corocznej ocenie przez Komitet ds. Ryzyka oraz Radę Nadzorczą.
Wykonywanie uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko klienta (Rozdział 9)	Nabywając aktywa na ryzyko klienta Bank (Santander Biuro Maklerskie) wykonuje jego zlecenie zgodnie z przyjętymi regulaminami oraz ogólnymi warunkami świadczenia usług, które obejmują m. in. stosowanie zasady najlepszego wykonywania zleceń (Polityka wykonywania zleceń i działania w najlepiej pojętym interesie Klienta)). Poświadczenie procesu podejmowania decyzji jest odpowiednio udokumentowane.

Rekomendacja Z dotycząca ładu wewnętrznego w bankach wydana przez Komisję Nadzoru Finansowego

Rekomendacja Z obowiązuje od 1 stycznia 2022 roku. W celu pełnej implementacji jej postanowień, już w 2021 roku zweryfikowano i uzupełniono procesy i zasady ładu, zarówno na poziomie Banku, jak i Grupy Kapitałowej, w tym w ramach przeglądu lub aktualizacji kilkudziesięciu regulacji wewnętrznych.

Rekomendacja Z stanowi zbiór dobrych praktyk dla banków w zakresie zasad ładu wewnętrznego. Uzupełnia, uszczegóławia i rozwija zagadnienia z tego zakresu, które zostały już uregulowane w przepisach prawa, a także w dokumentach KNF – w szczególności w Zasadach ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych – opisanych powyżej.

Najistotniejsze aspekty dotyczące stosowania Rekomendacji Z przez Bank przedstawiono poniżej. Rekomendacja Z jest dostępna na stronie internetowej KNF pod adresem:

https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Rekomendacja_Z_70998.pdf.

Rozdział Rekomendacji Z	Istotne aspekty dot. stosowania Rekomendacji Z przez Santander Bank Polska S.A.
A. Ogólne zasady ładu wewnętrznego w Banku	▶ W Banku funkcjonuje zgodny z przepisami prawa, przejrzysty i skuteczny ład wewnętrzny, określony w Statucie Banku oraz przyjętym w Banku zhierarchizowanym systemie regulacji wewnętrznych, tj. Zasadach ładu wewnętrznego, Modelach operacyjnych, Politykach, Regulaminach, Procedurach, Instrukcjach oraz innych regulacjach wewnętrznych. Bank zapewnia także właściwy ład wewnętrzny w całej Grupie Kapitałowej i sprawuje odpowiedni nadzór właścicielski nad podmiotami zależnymi. ▶ Bank określił metodykę oceny ładu wewnętrznego, służącą Zarządowi i Radzie Nadzorczej w dokonywaniu tej oceny i weryfikacji dostosowania ładu wewnętrznego do zmieniającej się sytuacji wewnętrznej i otoczenia Banku. Rada Nadzorcza dokonuje co najmniej raz do roku oceny ładu wewnętrznego w Banku i jego wdrożenia.
B. Zasady działania, uprawnienia, obowiązki, odpowiedzialność, wzajemne relacje rady nadzorczej i zarządu oraz odpowiedzialność członków tych organów i osób pełniących kluczowe funkcje w Banku	▶ Zarząd Banku określa misję Banku i wyznacza długoterminowe plany działania i strategiczne cele Banku. ▶ Bank zapewnia Radzie Nadzorczej dostęp do informacji, zasoby oraz wsparcie niezbędne do realizacji przez Radę Nadzorczą jej zadań. ▶ Bank posiada regulacje dotyczące powoływania i odwoływania Zarządu i Rady Nadzorczej, uwzględniające w procesie ustalania składu m.in. skład akcjonariatu, specyfikę działalności Banku i plany biznesowe. ▶ Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku spełniają warunek odpowiedzialności, tj. posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie niezbędne do pełnienia powierzonych im funkcji, a także zdolność do przeznaczania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie obowiązków (określony wymiar minimalnego zaangażowania czasowego). Bank minimum raz w roku przeprowadza ocenę odpowiedzialności wszystkich tych osób. ▶ Rada Nadzorcza i Zarząd Banku wykonują swoje zadania na podstawie pisemnych regulaminów. Walne Zgromadzenie jest informowane o uchwalonych zmianach Regulaminu Rady Nadzorczej. Adekwatność regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Zarządu i Rady Nadzorczej oraz skuteczność działania tych organów są poddawane regularnej ocenie (w tym z udziałem niezależnych doradców – raport z niezależnej oceny Rady Nadzorczej Banku przez KPMG Advisory spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. został przedstawiony Nadzwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu w dniu 12 stycznia 2023 roku i jest dostępny pod adresem santander.pl/wza).
C. Standardy postępowania Banku oraz konflikty interesów na poziomie Banku	▶ Bank stosuje standardy etyczne spisane w Generalnym Kodeksie Postępowania. Kodeks reguluje podstawowe normy zachowań i stanowi istotny element kultury organizacyjnej. Bank przy podejmowaniu decyzji biznesowych kieruje się nie tylko wymogami prawa, oczekiwaniem regulatorów, ale także przyjętymi standardami etycznymi. Wartości te stanowią fundament dla budowania skutecznego ładu wewnętrznego w Banku (treść dostępna na stronie Relacji inwestorskich Banku, w zakładce „Dokumenty korporacyjne”: https://www.santander.pl/relacje-inwestorskie/dokumenty-korporacyjne). Zarząd co najmniej raz w roku dokonuje weryfikacji i oceny przestrzegania zasad etyki oraz informuje Radę Nadzorczą o jej wyniku. ▶ W Banku obowiązują skuteczne i przejrzyste zasady zarządzania konfliktami interesów. Regulacje wewnętrzne w tym zakresie obejmują w szczególności relacje, umowy i transakcje z podmiotami powiązanymi, oraz między Bankiem a: ▶ klientami Banku; ▶ akcjonariuszami Banku; ▶ członkami Rady Nadzorczej i Zarządu; ▶ pracownikami Banku; ▶ istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi; ▶ innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej. ▶ Ceny w transakcjach dokonywanych pomiędzy Bankiem i jego podmiotami powiązanymi nie mogą odbiegać od adekwatnych czynności dokonywanych na zasadach rynkowych. Transakcje zawierane są po uprzednim zweryfikowaniu nawet potencjalnych, konfliktów interesów. Zgoda Rady Nadzorczej wymagana jest w przypadku, gdy wartość transakcji z podmiotami powiązanymi przekracza 5% sumy aktywów Banku.
D. Polityka zlecania czynności na zewnątrz, zasady wynagradzania w Banku oraz polityka dywidendowa	▶ Bank posiada odpowiednie regulacje wewnętrzne dotyczące zasad zlecania czynności podmiotom zewnętrznym oraz zapewnia szczególny nadzór nad tymi czynnościami. Zarząd raz na pół roku raportuje Radzie Nadzorczej informacje odnośnie oceny realizacji umów w zakresie prawidłowości i zgodności z przepisami oraz jakości i terminowości czynności zleconych na zewnątrz. ▶ Przyjęte przez Bank zasady wynagradzania wspierają w szczególności: ▶ Prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, w tym unikanie podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko; ▶ Realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów. ▶ Przyjętą przez Bank politykę dywidendową uwzględnia w szczególności aktualną sytuację ekonomiczno-finansową Banku, otoczenie makroekonomiczne Banku, założenia wynikające z regulacji wewnętrznych dotyczących strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem, stanowisko KNF w zakresie polityki dywidendowej instytucji finansowych, ograniczenia wynikające z ustawy o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym oraz zakładany wskaźnik wypłaty dywidendy. Jest ona poddawana regularnym aktualizacjom w ramach przeglądu regulacji wewnętrznych Banku.

Rozdział Rekomendacji Z	Istotne aspekty dot. stosowania Rekomendacji Z przez Santander Bank Polska S.A. (cd.)
E. Zarządzanie ryzykiem	▶ W Banku funkcjonuje opracowany i wprowadzony przez Zarząd system zarządzania ryzykiem, obejmujący jednostki i komórki organizacyjne Banku. Opiera się na trzech niezależnych i wzajemnie uzupełniających się poziomach (liniach obrony) oraz: ▷ uwzględnia istotę ekspozycji Banku na ryzyko; ▷ obejmuje wszystkie istotne rodzaje ryzyka (w tym ryzyko środowisko, społeczne i związane z zarządzaniem), w tym jego adekwatność i skuteczność oraz wzajemne zależności poszczególnych rodzajów ryzyk; ▷ umożliwia skuteczne podejmowanie decyzji odnośnie realizacji strategii zarządzania Bankiem. ▶ Wdrożone w Banku zasady kultury ryzyka obejmują całą organizację i służą budowaniu świadomości w zakresie obowiązków zarządzania ryzykiem przez wszystkich pracowników; Bank prowadzi liczne szkolenia oraz działania promujące kulturę ryzyka. ▶ Obowiązująca w Banku polityka zatwierdzania nowych produktów zapewnia przestrzeganie wymogów regulacyjnych, uwzględnienie modeli wyceny, wpływu na profil ryzyka, adekwatność kapitałową i rentowność oraz dostępność zasobów. W zatwierdzaniu nowych produktów uczestniczy komórka odpowiedzialna za zarządzanie ryzykiem oraz komórka do spraw zgodności.
F. Ujawnienia	▶ Bank posiada Strategię informacyjną mającą za główny cel udostępnianie uczestnikom rynku rzetelnych i wyczerpujących informacji na temat profilu ryzyka Banku. Strategia określa m.in. zakres ujawnianych informacji, częstotliwość, terminy i środki ujawniania oraz zasady zatwierdzania i weryfikacji informacji podlegającej ujawnieniu oraz oceny czy uczestnicy rynku otrzymują kompleksowy obraz profilu ryzyka (treść dostępna na stronie Relacji inwestorskich Banku, w zakładce „Dokumenty korporacyjne”).

Kodeks etyki bankowej

Oprócz opisanych wyżej zasad ładu korporacyjnego, Santander Bank Polska S.A. stosuje także dobre praktyki branżowe zebrane w „Kodeksie etyki bankowej”, opracowanym przez Związek Banków Polskich (ZBP) i przyjęte na XXV Walnym Zgromadzeniu Związku Banków Polskich w dniu 18 kwietnia 2013 r.

Kodeks Etyki Bankowej składa się z dwóch części:

Kodeksu dobrych praktyk bankowych – zbioru zasad postępowania banków w relacjach z klientami, pracownikami, partnerami biznesowymi oraz wobec konkurentów na rynku;

Kodeksu etyki pracownika banku – określającego zasady postępowania pracowników banków.

Kodeks etyki bankowej jest dostępny na stronie internetowej Związku Banków Polskich: <https://www.zbp.pl/dla-klientow/poradniki-i-rekomendacje>.

Regulacje wewnętrzne

Ogólne zasady ładu korporacyjnego są uszczegółowione w regulacjach wewnętrznych Banku.

W Banku obowiązuje „Model ładu korporacyjnego dla Grupy i jej spółek zależnych oraz wytyczne dla spółek zależnych”, a także „Szczegółowe zasady ładu korporacyjnego”. Model ten definiuje podstawowe zasady dotyczące relacji między Grupą i jej spółkami zależnymi, jak również wytyczne dotyczące organów zarządzających i nadzorczych w spółkach oraz elementy ładu wewnętrznego w zakresie kluczowych funkcji biznesowych, wsparcia i kontroli.

„Zasady ładu wewnętrznego w Santander Bank Polska S.A.” określają najważniejsze zasady stosowane w Banku dotyczące systemu zarządzania, struktury organizacyjnej, relacji wewnętrznych i zewnętrznych, w tym relacji z udziałowcami i klientami, funkcjonowania nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także zasad działania, uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności oraz wzajemnych relacji Rady Nadzorczej, Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w Banku. Ponadto, „Zasady ładu grupowego w Grupie Santander Bank Polska S.A.” określają organizację i funkcjonowanie podmiotów należących do Grupy Banku, zasady współpracy i raportowania wewnątrzgrupowego.

Pracownicy Banku oraz całej Grupy Kapitałowej, niezależnie od pełnionych funkcji, są zobowiązani do stosowania zasad etycznych i reguł postępowania zebranych w „Generalnym Kodeksie Postępowania”. Stanowi on zbiór kluczowych zasad i wartości, odzwierciedlających kulturę organizacyjną Grupy Santander, których celem jest budowanie zaufania i trwałej lojalności pracowników, klientów, akcjonariuszy i społeczności lokalnych. Zasady te są ściśle związane ze strategią biznesową Banku i realizacją misji, jaką jest pomaganie klientom w codziennych sukcesach w duchu wartości Przyjazny, Rzetelny, dla Ciebie.

W 2022 r. model zachowań korporacyjnych Banku został zmodyfikowany, aby przyspieszyć transformację organizacji oraz zwiększyć jej atrakcyjność dla klientów. Opiera się on na 5 zachowaniach, tworzących akronim „T.E.A.M.S” (z ang. Zespoły, tj. „Myślę o kliencie”, „Angażuję się w zmiany”, „Podejmuję działania”, „Współpracuję”, „Zabieram głos”). Pokazują one, że w Banku najbardziej zależy nam na ludziach, naszych zespołach i klientach. Zachowania te stanowią także kryteria okresowej oceny pracowniczej.

Uzupełnieniem zapisów Kodeksu są dodatkowe regulacje, w tym m.in.: „Kodeks postępowania na rynkach papierów wartościowych”, „Polityka przeciwdziałania praniu pieniędzy”, „Program antykorupcyjny”, „Polityka przeciwdziałania konfliktom interesów”.

Formalne ramy kultury korporacyjnej Banku współtworzy również „Polityka zrównoważonego rozwoju”, określająca podejście organizacji do zrównoważonego rozwoju w kontekście odpowiedzialnej bankowości, a także dobrowolne zobowiązania etyczne, społeczne i środowiskowe Banku. Zostało to szczegółowo opisane w rozdz. XIV „Oświadczenie nt. informacji niefinansowych za 2022 r.”

2. Papiery wartościowe emitenta

Struktura kapitału zakładowego

Poniżej prezentujemy znaczne pakiety akcji w strukturze własnościowej kapitału zakładowego Santander Bank Polska S.A. na 31 grudnia 2022 r. i 31 grudnia 2021 r.

Akcjonariusze z udziałem 5% i więcej	Liczba akcji i głosów na WZ		Udział akcji w kapitale zakładowym i w ogólnej liczbie głosów na WZ	
	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021
Banco Santander S.A.	68 880 774	68 880 774	67,41%	67,41%
Nationale-Nederlanden OFE ¹⁾	5 123 581	5 123 581	5,01%	5,01%
Pozostali akcjonariusze	28 184 959	28 184 959	27,58%	27,58%
Razem	102 189 314	102 189 314	100,00%	100,00%

1) Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny (OFE) jest zarządzany przez Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne (PTE) S.A.

Na dzień 31 grudnia 2022 r. Banco Santander S.A. posiadał udział kontrolujący w Santander Bank Polska S.A. w wysokości 67,41% w kapitale zakładowym i w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Banku. Pozostała część akcji znajdowała się w posiadaniu akcjonariuszy niekontrolujących, spośród których (wg danych w dyspozycji Zarządu Banku) tylko fundusz: Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny (OFE) przekroczył próg 5% w odniesieniu do kapitału zakładowego i głosów na Walnym Zgromadzeniu Banku.

Zgodnie z informacjami w dyspozycji Zarządu w okresie między zamknięciem roku obrotowego 2022 r. a akceptacją do publikacji „Raportu rocznego Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. za 2022 rok” nie odnotowano zmian w akcjonariacie Banku.

Uprawnienia i ograniczenia dot. papierów wartościowych emitenta

Akcje Santander Bank Polska S.A. są akcjami zwykłymi na okaziciela. Każda akcja daje prawo do jednego głosu na Walnym Zgromadzeniu. Wartość nominalna jednej akcji wynosi 10 zł. Wszystkie wyemitowane akcje są w pełni opłacone.

Żadna z wyemitowanych serii nie daje posiadaczom specjalnych uprawnień kontrolnych wobec emitenta ani nie wprowadza ograniczeń w zakresie wykonywania prawa głosu lub innych praw należnych akcjonariuszom. Nie występują też ograniczenia dotyczące przenoszenia praw własności papierów wartościowych emitenta.

Planowany odkup akcji w związku z Programem Motywacyjnym VII

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku w dniu 27 kwietnia 2022 r. ustanowiło Program Motywacyjny VII i ustaliło zasady jego przeprowadzenia. Program Motywacyjny VII realizowany będzie poprzez nabycie do 2 331 000 akcji własnych Banku (w okresie od 2023 do 2033 r.), zgodnie ze zmianą strategii nagradzania kluczowych pracowników Banku w latach 2022-2026 poprzez wdrożenie mechanizmów wynagrodzeń zmiennych opartych o akcje Banku. W przypadku pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w rozumieniu art. 9ca ust. 1a ustawy – Prawo bankowe, nastąpi zmiana formy wypłaty wynagrodzenia zmiennego przysługującego im jako Uczestnikom Programu Motywacyjnego VII z tzw. „akcji fantomowych” na „rzeczywiste” akcje Banku.

W celu realizacji zobowiązań Banku wynikających z Programu Motywacyjnego VII Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Santander Bank Polska S.A. z dnia 12 stycznia 2023 r. upoważniło Zarząd Banku do nabywania w pełni pokrytych akcji własnych Banku. W 2023 r. planowane jest nabycie nie więcej niż 207 000 akcji własnych Banku.

3. Zasady dotyczące zmiany Statutu Santander Bank Polska S.A.

Zmiany do Statutu Santander Bank Polska S.A. wprowadzane są na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia i dla swojej skuteczności wymagają wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. Zgodnie z Prawem bankowym, zmiany Statutu Banku wymagają też zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego. W 2022 r. w Statucie Banku nie dokonano żadnych zmian.

4. Organy Banku

Walne Zgromadzenie

Sposób działania i uprawnienia Walnego Zgromadzenia

Walne Zgromadzenie Banku odbywa się w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, w Statucie Banku oraz w regulaminie Walnych Zgromadzeń. Treść Statutu i regulaminu Walnego Zgromadzenia dostępna jest do wglądu na stronie internetowej Banku:

<https://www.santander.pl/relacje-inwestorskie/dokumenty-korporacyjne#dokument=6>

Walne Zgromadzenie odbywa się jako zwyczajne walne zgromadzenie raz w roku, najpóźniej do 30 czerwca. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie zwoływane jest w razie zaistnienia konieczności podjęcia decyzji przez ten organ lub zgłoszenia żądania zwołania przez uprawnione do tego osoby.

Walne Zgromadzenie podejmuje uchwały w sprawach zastrzeżonych do jego kompetencji, w szczególności w ww. przepisach prawa i regulacjach wewnętrznych. Przedmiotem obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia jest m.in.:

- rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy,
- powzięcie uchwały o podziale zysku albo o pokryciu straty,
- udzielenie członkom organów spółki absolutorium z wykonania przez nich obowiązków,
- rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania finansowego grupy kapitałowej w rozumieniu przepisów o rachunkowości,
- rozpatrzenie innych sprawozdań (np. sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej).

Przedmiotem obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia lub Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia może być m. in.:

- podjęcie uchwały w sprawie zmiany Statutu,
- powołanie Członków Rady Nadzorczej,
- odwołanie Członka Zarządu,
- podwyższenie kapitału zakładowego,
- połączenie z inną spółką,
- podjęcie uchwały dotyczącej ustalenia polityki wynagrodzeń Członków Zarządu oraz polityki wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej, ustalenie wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej.

Od 2011 r. Bank umożliwia akcjonariuszom udział w Walnym Zgromadzeniu za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (bez konieczności fizycznej obecności akcjonariusza lub jego pełnomocnika na sali obrad), zapewniając dwustronną komunikację w czasie rzeczywistym oraz wykonywanie prawa głosu. Podejście Banku, praktykowane i ulepszone od lat, sprawdziło się w szczególności w okresie pandemii Covid-19, kiedy podróżowanie i udział w Walnym Zgromadzeniu były znacząco utrudnione.

Głosowania, w tym przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, odbywają się przy pomocy elektronicznego systemu oddawania i obliczania głosów, który zapewnia oddawanie głosów w liczbie odpowiadającej liczbie posiadanych akcji, a w przypadku głosowania tajnego eliminuje możliwość identyfikacji sposobu głosowania przez poszczególnych akcjonariuszy. Prawo głosu wykonywane jest przez akcjonariuszy osobiście lub przez pełnomocnika.

Przebieg Walnego Zgromadzenia transmitowany jest na żywo przez Internet dla wszystkich zainteresowanych, a zapis transmisji jest zamieszczany na stronie internetowej Banku poświęconej danemu Walnemu Zgromadzeniu, co pozwala na odtworzenie go w późniejszym terminie. Informacja na temat planowanej transmisji obrad Walnego Zgromadzenia podawana jest co najmniej 7 dni przed datą danego Walnego Zgromadzenia.

Projekty uchwał, uzasadnienia do uchwał i pozostałe materiały przedkładane Walnemu Zgromadzeniu (oceny, sprawozdania i stanowiska Rady Nadzorczej Banku) udostępniane są na stronach internetowych Banku w terminie pozwalającym uczestnikom Walnego Zgromadzenia na zapoznanie się z nimi.

Możliwa jest także obecność przedstawicieli prasy, radia i telewizji na walnym zgromadzeniu.

Walne Zgromadzenie zwołane w 2022 r.

W dniu 27 kwietnia 2022 r. odbyło się Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku, które zatwierdziło przedłożone przez Zarząd i Radę Nadzorczą sprawozdania za 2021 r. oraz oceny Rady Nadzorczej w wymaganych obszarach. Rozpatrzyło też wniosek Zarządu w sprawie podziału zysku za 2021 r. oraz niepodzielonego zysku za 2019 r., a ponadto zatwierdziło wyniki oceny odpowiedniości zbiorowej Rady Nadzorczej oraz indywidualnej członków Rady Nadzorczej, udzieliło absolutorium członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Banku, wprowadziło pięcioletni Program Motywacyjny VII, rozpatrzyło sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za 2021 r., określiło maksymalny stosunek zmiennych do statycznych składników wynagrodzenia osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Grupy, zaktualizowało Politykę wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. oraz Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A. Walne Zgromadzenie przyjęło także do stosowania Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021.

Zasadnicze uprawnienia akcjonariuszy i sposób ich wykonywania

Uprawnienia akcjonariuszy Santander Bank Polska S.A. i sposób ich wykonywania zostały określone w Regulaminie Walnego Zgromadzenia Banku i wynikają z przepisów Kodeksu spółek handlowych.

Podstawowym prawem akcjonariusza jest prawo do udziału w zysku oraz prawo uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu oraz wykonywania prawa głosu (osobiście lub przez pełnomocnika).

Regulamin Walnego Zgromadzenia przewiduje możliwość udziału akcjonariusza lub jego pełnomocnika w Walnym Zgromadzeniu z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (co obejmuje m. in. możliwość oddawania głosu, zgłaszania sprzeciwu oraz obustronną komunikację między akcjonariuszem lub jego pełnomocnikiem a salą obrad, w tym możliwość zadawania pytań). Każda akcja daje prawo do jednego głosu na WZ.

- Z uczestnictwem akcjonariuszy w Walnym Zgromadzeniu wiąże się szereg uprawnień wynikających z przepisów Kodeksu spółek handlowych, a w szczególności prawo do:
 - zgłoszenia sprzeciwu wobec podejmowanej uchwały;
 - zaskarżenia uchwał Walnego Zgromadzenia do sądu (powództwo o uchylenie uchwały lub powództwo o stwierdzenie nieważności uchwały);
 - żądania tajnego głosowania;
 - zgłaszania projektów uchwał oraz wnoszenia propozycji zmian i uzupełnień do projektów uchwał w zakresie spraw objętych porządkiem obrad Walnego Zgromadzenia do czasu zamknięcia dyskusji nad właściwym punktem porządku obrad;
 - zadawania pytań i żądania od Zarządu udzielenia informacji dotyczących spraw objętych porządkiem obrad Walnego Zgromadzenia w przypadkach i z zastrzeżeniem wyjątków określonych w ustawie Kodeks spółek handlowych;
 - kandydowania na Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia lub zgłoszenia jednej kandydatury na Przewodniczącego;
 - sprzeciwu od decyzji Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia;
 - jednego zwięzłego wystąpienia i krótkiej repliki przy rozpatrywaniu każdego punktu porządku obrad.
- Akcjonariusz ponadto może:
 - żądać przesłania mu listy akcjonariuszy nieodpłatnie pocztą elektroniczną, podając adres, na który powinna zostać wysłana; może też przeglądać listę akcjonariuszy w lokalu Zarządu Banku oraz żądać odpisu listy za zwrotem kosztów jej sporządzenia;
 - żądać wydania odpisu wniosków w sprawach objętych porządkiem obrad w terminie tygodnia przed Walnym Zgromadzeniem;
 - przeglądać księgi protokołów z Walnego Zgromadzenia i żądać wydania poświadczonych przez Zarząd Banku odpisów uchwał.

Członkowie Zarządu, w ramach swych kompetencji i z zachowaniem przepisów o obrocie instrumentami finansowymi, zobowiązani są do udzielania odpowiedzi na pytania akcjonariuszy, które są istotne dla oceny sprawy objętej porządkiem obrad (jeśli przemawiają za tym ważne powody – na piśmie w terminie dwóch tygodni od dnia zgłoszenia żądania). Zarząd odmawia udzielenia informacji, jeżeli mogłoby to:

- wyrządzić szkodę spółce lub spółkom powiązanym z nią kapitałowo przez ujawnienie tajemnic technicznych, handlowych lub organizacyjnych;
- stanowić podstawę odpowiedzialności karnej, cywilnoprawnej bądź administracyjnej dla członka Zarządu.

Akcjonariusz może złożyć do Banku, poza Walnym Zgromadzeniem, wniosek o udzielenie informacji dotyczących Banku. W takim przypadku Zarząd może udzielić akcjonariuszowi informacji na piśmie, chyba że mogłoby to wyrządzić szkodę Bankowi, spółce powiązanej lub zależnej, w szczególności przez ujawnienie tajemnic technicznych, handlowych lub organizacyjnych przedsiębiorstwa.

W przypadku udzielenia przez Bank informacji poza Walnym Zgromadzeniem, do publicznej wiadomości przekazywany jest raport bieżący zawierający odpowiedzi na zadane pytania.

Rada Nadzorcza

Zasady działania Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza Santander Bank Polska S.A. działa na podstawie ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych oraz Statutu i regulaminu Rady Nadzorczej Banku, których treść dostępna jest na stronie internetowej Banku.

Skład, sposób powoływania i odwoływania Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza składa się co najmniej z 5 członków powoływanych na okres trzyletniej, wspólnej kadencji. Członków Rady Nadzorczej, w tym Przewodniczącego Rady, wybiera i odwołuje Walne Zgromadzenie. Zarząd informuje Komisję Nadzoru Finansowego o składzie Rady Nadzorczej. Mandat Członka Rady Nadzorczej wygasa najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej. Wygaśnięcie mandatu Członka Rady Nadzorczej następuje również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania. Mandat Członka Rady Nadzorczej, powołanego przed upływem danej kadencji Rady Nadzorczej, wygasa równocześnie z wygaśnięciem mandatów pozostałych Członków Rady Nadzorczej.

Zgodnie ze Statutem Banku przynajmniej połowa członków Rady spełnia kryteria niezależności.

Kompetencje Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Banku. Do kompetencji Rady Nadzorczej, oprócz uprawnień i obowiązków przewidzianych w przepisach prawa i Statutu, należy:

- badanie sprawozdania finansowego co do zgodności z księgami, dokumentami i stanem faktycznym;
- zatwierdzanie opracowanych przez Zarząd rocznych i wieloletnich planów rozwoju Banku i finansowych planów działalności Banku, strategii działania Banku oraz zasad ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem;
- zatwierdzanie wniosków Zarządu Banku w przedmiocie tworzenia i likwidacji jednostek Banku za granicą;
- wyrażanie zgody na dokonywanie inwestycji kapitałowych przez Bank, jeżeli:
 - wartość takiej inwestycji przekracza równowartość w złotych polskich 4.000.000 EURO;
 - wartość takiej inwestycji przekracza 400.000 EURO i jednocześnie w wyniku takiej inwestycji udział Banku w innym podmiocie będzie równy lub przekroczy 20% głosów albo obniży się poniżej poziomu 20% głosów na Walnym Zgromadzeniu;
- z wyłączeniem zawierania umów gwarantowania emisji papierów wartościowych, jeżeli łączne zaangażowanie Banku w tytuły tych umów nie przekroczy jednej dziesiątej części sumy funduszy własnych Banku;
- wyrażanie zgody na nabywanie, zbywanie lub obciążanie środków trwałych (w rozumieniu ustawy o rachunkowości), a w szczególności nieruchomości, jeżeli wartość środka trwałego przekracza równowartość w złotych polskich 4.000.000 EURO, z wyłączeniem przejęcia nieruchomości na własność Banku, jako wierzyciela hipotecznego w wyniku bezskutecznej licytacji w postępowaniu egzekucyjnym lub przejęcia innego środka trwałego lub papierów wartościowych na własność Banku, jako wierzyciela zabezpieczonego zastawem rejestrowym zgodnie z przepisami ustawy o zastawie rejestrowym i rejestrze zastawów lub wierzyciela zabezpieczonego przewłaszczeniem na zabezpieczenie zgodnie z przepisami ustawy Prawo bankowe;
- badanie sprawozdań Zarządu i jego wniosków co do podziału zysków i pokrycia strat;
- ustalenie wynagrodzenia dla Prezesa Zarządu i członków Zarządu;
- zawieranie w imieniu Banku z członkami Zarządu umów, co do których zawarcia uprawniona jest Rada Nadzorcza, w tym umów o pracę, kontraktów zarządczych, z tym że do złożenia w tym zakresie oświadczenia woli Rada Nadzorcza może wyznaczyć jej Przewodniczącą lub innego członka Rady Nadzorczej;
- uchwalanie Regulaminu Zarządu Banku i innych regulaminów przewidzianych w Statucie lub przepisach prawa, a także zatwierdzanie Regulaminu Organizacyjnego Banku i Polityki funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej;
- wybór podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych do przeprowadzania czynności rewizji finansowej Banku;
- występowanie z wnioskiem do Komisji Nadzoru Finansowego o wyrażenie zgody na powołanie dwóch członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu;
- informowanie Komisji Nadzoru Finansowego o:
 - pozostałych członkach Zarządu oraz o każdorazowej zmianie składu osobowego Zarządu Banku;
 - spełnianiu przez członków Zarządu kryteriów określonych w prawie bankowym, po przeprowadzeniu oceny spełniania tych kryteriów;
 - zatwierdzeniu i zmianie wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie Banku;
 - w tym informacji o członku zarządu, któremu podlega zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku;
- powoływanie i odwoływanie Prezesa Zarządu i pozostałych członków Zarządu;
- zawieszanie z ważnych powodów w czynnościach członków Zarządu Banku, jak również delegowanie członków Rady do czasowego pełnienia funkcji członków Zarządu niemogących sprawować swoich czynności;
- przedstawianie corocznie Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu zwięzłej oceny sytuacji Banku z uwzględnieniem oceny systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem istotnym dla Banku;
- zatwierdzanie opracowanych przez Zarząd polityk: polityki zarządzania ryzykiem w działalności Banku oraz wielkości akceptowanego ogólnego poziomu ryzyka Banku; polityki szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego; polityki kontroli wewnętrznej; polityki wynagrodzeń, dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- zatwierdzanie ustalonego przez Zarząd wewnętrznego podziału kompetencji między poszczególnych członków Zarządu,
- opiniowanie spraw mających być przedmiotem uchwał walnego zgromadzenia.

Decyzje Rady Nadzorczej mają formę uchwał, które zapadają bezwzględną większością głosów w głosowaniu jawnym. W głosowaniu tajnym podejmowane są uchwały w przypadkach przewidzianych przez prawo. Posiedzenia Rady zwoływane są w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż trzy razy w roku obrotowym. Mają one formę jednoczesnego zgromadzenia członków Rady w jednym miejscu lub komunikowania się Rady przy pomocy środków bezpośredniego komunikowania się na odległość.

Wybrane formy komunikowania się z akcjonariuszami

Rada Nadzorcza co roku sporządza i przedstawia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu sprawozdanie ze swojej działalności w poprzednim roku, obejmujące podsumowanie działalności Komitetów Rady Nadzorczej, raport z badania sprawozdania rocznego Grupy i wniosku Zarządu w sprawie podziału zysku, a także ocenę działalności Grupy (z uwzględnieniem systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, zapewnienia zgodności oraz funkcji audytu wewnętrznego), stosowania zasad ładu korporacyjnego, funkcjonowania polityki wynagrodzeń oraz zasadności wydatków w ramach działalności sponsoringowej i charytatywnej. Ww. sprawozdanie Rady Nadzorczej publikowane jest na stronach internetowych Banku, co najmniej na 26 dni przed dniem odbycia Walnego Zgromadzenia.

Ocena odpowiedzialności

Wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej podlegają indywidualnej ocenie odpowiedzialności (pierwotnej oraz wtórnej). Ocenie odpowiedzialności podlega także Rada Nadzorcza jako całość (zbiorowa ocena odpowiedzialności). Wyżej wymienione procesy przeprowadzane są zgodnie z przyjętą „Polityką oceny odpowiedzialności Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.”, opracowaną zgodnie ze wspólnymi Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych nr EBA/GL/2021/06 oraz Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego nr EBA/GL/2021/05 z uwzględnieniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności ustawy – Prawo bankowe oraz Kodeksu spółek handlowych. Ocena jest przeprowadzana zgodnie z Metodą oceny odpowiedzialności członków organów podmiotów nadzorowanych, opublikowaną przez Komisję Nadzoru Finansowego. Ocena odpowiedzialności indywidualnej oraz zbiorowej jest dokonywana co najmniej raz w roku oraz w sytuacjach wskazanych w wyżej wymienionej polityce, m.in. w przypadku zgłoszenia kandydatów na Członków Rady Nadzorczej (co do zasady przed powołaniem danej osoby do pełnienia funkcji), w przypadku zmiany składu osobowego Rady Nadzorczej czy istotnej zmiany modelu biznesowego Banku. Wyniki oceny odpowiedzialności są przedstawiane przez Radę Nadzorczą najbliższemu Walnemu Zgromadzeniu.

Skład Rady Nadzorczej

W poniższej tabeli zaprezentowano skład Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. na dzień 31 grudnia 2022 r. i 31 grudnia 2021 r.

Funkcja w Radzie Nadzorczej	L.p.	Skład na dzień 31.12.2022 r.	L.p.	Skład na dzień 31.12.2021 r.
Przewodniczący Rady Nadzorczej:	1.	Antonio Escámez Torres	1.	Antonio Escámez Torres
Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej:	2.	José Luis de Mora	2.	José Luis de Mora
	3.	Dominika Bettman	3.	Dominika Bettman
	4.	José García Cantera	4.	José García Cantera
	5.	Danuta Dąbrowska	5.	Danuta Dąbrowska
	6.	Isabel Guerreiro	6.	Isabel Guerreiro
Członkowie Rady Nadzorczej:	7.	David Hexter	7.	David Hexter
	8.	John Power	8.	John Power
	9.	Jerzy Surma	9.	Jerzy Surma
	10.	Marynika Woroszyńska-Sapieha	10.	Marynika Woroszyńska-Sapieha

Komitet Nominacji Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. w 2022 r. dokonał oceny odpowiedzialności indywidualnej aktualnych Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. oraz oceny odpowiedzialności zbiorowej tego organu zgodnie z obowiązującymi regulacjami i „Metodą oceny odpowiedzialności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego”. Oceny te miały charakter corocznych ocen wtórnych. Zwyczajne Walne Zgromadzenie z dnia 27 kwietnia 2022 r. przyjęło ww. wyniki ocen odpowiedzialności.

W 2022 r. skład Rady Nadzorczej nie zmienił się.

Zgodnie ze Statutem Banku, Regulaminem Rady Nadzorczej oraz Regulaminem Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności połowa członków Rady Nadzorczej spełnia kryteria niezależności. Status niezależnego członka posiadały następujące osoby: Dominika Bettman, Danuta Dąbrowska, David Hexter, Jerzy Surma i Marynika Woroszyńska-Sapieha. Każda z ww. osób złożyła w tej sprawie pisemne oświadczenie, które stanowi element procesu oceny odpowiedzialności – wyniki oceny indywidualnej członków oraz oceny zbiorowej Rady Nadzorczej są zatwierdzane przez Radę Nadzorczą w formie uchwały, a następnie przyjmowane przez walne zgromadzenie.

W 2022 r. Członkowie Rady Nadzorczej Banku poświęcili odpowiednią ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków. W minionym roku Rada Nadzorcza Banku odbyła 23 posiedzenia oraz podjęła 153 uchwały. Średnio frekwencja Członków Rady na posiedzeniach wyniosła 96,1%.

Poniższa tabela prezentuje obecność poszczególnych Członków Rady Nadzorczej na posiedzeniach:

Funkcja w Radzie Nadzorczej	L.p.	Skład na dzień 31.12.2022 r.	Obecność na posiedzeniach w 2022 r.		L.p.	Skład na dzień 31.12.2021 r.	Obecność na posiedzeniach w 2021 r.	
Przewodniczący Rady Nadzorczej:	1.	Antonio Escámez Torres	23/23	100%	1.	Antonio Escámez Torres	17/17	100%
Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej:	2.	José Luis de Mora	21/23	91%	2.	José Luis de Mora	19/23	83%
Członkowie Rady Nadzorczej:	3.	Dominika Bettman	23/23	100%	3.	Dominika Bettman	23/23	100%
	4.	José García Cantera	21/23	91%	4.	José García Cantera	20/23	87%
	5.	Danuta Dąbrowska	22/23	96%	5.	Danuta Dąbrowska	22/23	96%
	6.	Isabel Guerreiro	20/23	87%	6.	Isabel Guerreiro	21/23	91%
	7.	David Hexter	23/23	100%	7.	David Hexter	22/23	96%
	8.	John Power	22/23	96%	8.	John Power	23/23	100%
	9.	Jerzy Surma	23/23	100%	9.	Jerzy Surma	21/23	91%
	10.	Marynika Woroszyńska-Sapieha	23/23	100%	10.	Marynika Woroszyńska-Sapieha	21/23	91%

Osoby zasiadające w Radzie Nadzorczej Banku posiadają zróżnicowane wykształcenie, wiedzę ekspercką i wieloletnią praktykę zawodową m.in. w bankowości i biznesie oraz takich dziedzinach jak finanse, rachunkowość, analiza finansowa, IT, prawo i ekonomia. Indywidualne kompetencje i doświadczenia członków Rady Nadzorczej dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków, a ich komplementarność zapewnia skuteczną realizację kolegialnych obowiązków nadzorczych. Zróżnicowanie członków Rady Nadzorczej pod względem płci, wieku, pochodzenia i stażu zawodowego w Banku zaprezentowano w części 7 „Polityka różnorodności” (sekcja „Polityka różnorodności w odniesieniu do organów zarządzających i nadzorujących”).

Informacje nt. wykształcenia i doświadczenia zawodowego członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. zaprezentowano poniżej. Są one również dostępne na stronie internetowej Banku pod adresem: <https://www.santander.pl/relacje-inwestorskie/informacje-o-spolce/wladze-banku>

Profile Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.



Antonio Escámez Torres
Przewodniczący Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ absolwent Wydziału Prawa na Uniwersytecie Complutense w Madrycie

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1973–1999: Banco Central (m.in. Przewodniczący i Prezes odpowiedzialny za Banco Central w Ameryce Płn., członek Rady Dyrektorów, Komitetu Wykonawczego i Komitetu Zarządzającego)
- ▶ od 1999: Grupa Banco Santander S.A. (m.in. Członek Rady Dyrektorów, Komitetu Wykonawczego, Komitetu Zarządzającego, Rady Doradczej Banco Santander International Advisory Board, Komitetu ds. Technologii i Komitetu ds. Działalności na Arenie Międzynarodowej)
- ▶ 2009–2018: Przewodniczący fundacji Spain India Council Foundation
- ▶ 2007–2018: Przewodniczący Fundacji Banco Santander S.A.
- ▶ 1994–2018: Zastępca Przewodniczącego Attijariwafa Bank
- ▶ od 1999: Santander Consumer Finance S.A., w tym Przewodniczący Rady (1999–2020) i Dyrektor niewykonawczy (od 2020)



José Luis De Mora
Z-ca Przewodniczącego Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ absolwent Uniwersytetu ICADE (kierunek: prawo i ekonomia)
- ▶ dyplom MBA Boston College
- ▶ dyplomowany analityk finansowy (CFA)

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1992–1994: Finansowanie Korporacyjne w Daiwa Securities (wcześniej w Bank of Spain)
- ▶ 1994–1998: analityk w Kleinwort Benson (Londyn) odpowiedzialny za hiszpański rynek kapitałowy i bankowy
- ▶ 1998–2003: analityk w Merrill Lynch (Londyn) odpowiedzialny za banki paneuropejskie (m.in. hiszpańskie, francuskie i włoskie)
- ▶ od 2003: Grupa Santander (obecnie Starszy Wiceprezes nadzorujący Planowanie Finansowe i Rozwój Korporacyjny odpowiedzialny za planowanie strategii rozwoju organicznego oraz akwizycje i rozwój Grupy)
 - ▶ 2012–2015: członek Rady Dyrektorów Sovereign Bank NA
 - ▶ 2012–2013: członek Rady Dyrektorów Santander Consumer USA
 - ▶ od 2015: członek Rady Dyrektorów Santander Consumer Finance S.A.
- ▶ od 2011: Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.



Dominika Bettman
Niezależny Członek Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ absolwentka Wydziału Handlu Zagranicznego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie oraz Advanced Management Program IESE w Barcelonie.

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ przez ok. 25 lat zawodowo związana z Siemens Polska, w tym:
 - ▶ 1995–1997: Menedżer ds. Logistyki w Siemens Nixdorf Polska
 - ▶ 1997–2002: Starszy Menedżer ds. Handlowych w Siemens sp. z o.o.
 - ▶ 2002–2007: Dyrektor Finansowy w Siemens IT (do 2004) i Siemens Telecommunication (od 2004)
 - ▶ 2007–2009: Członek Zarządu oraz Chief Financial Officer w Nokia Siemens Network
 - ▶ 2009–2018: Chief Financial Officer w Siemens sp. z o.o.
 - ▶ 2018–2021: Prezes Zarządu Siemens sp. z o.o.
- ▶ 2015–2019: Członek Rady Nadzorczej Eurobank S.A.
- ▶ 2019–2021: Dyrektor branży Digital Industries w Siemens Polska
- ▶ od 2021: Prezes Zarządu Microsoft Polska sp. z o.o.
- ▶ od 2020: Członek Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.



José García Cantera
Członek Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ studia MBA w IE Business School

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ do 2003: analityk akcji w Ameryce Południowej, funkcje kierownicze najwyższego szczebla w Salomon Brothers-Citigroup
- ▶ 2003: Starszy Wiceprezes nadzorujący Pion Global Banking and Markets w Banku Banesto
- ▶ 2006–2012: Prezes Banku Banesto
- ▶ 2012–2015: Szef Pionu Global Banking and Markets Grupy Santander
- ▶ od 2015: Dyrektor Finansowy Banco Santander S.A., szef Pionu Finansów, Starszy Wiceprezes
- ▶ Przewodniczący Rady w Santander de Titulizaciones SGFT oraz w Santander Investment S.A.
- ▶ od 2015: członek Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.



Danuta Dąbrowska
Niezáleżny Członek Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ absolwentka Wydziału Technologii Żywności Uniwersytetu Przemysłu Spożywczego w Budapeszcie
- ▶ od 1999: członek Stowarzyszenia Licencjonowanych Biegłych Rewidentów Księgowych (ACCA)
- ▶ absolwentka Programu Zaawansowanego Zarządzania Strategicznego IMD w Szwajcarii oraz "Best-In-Retail" w Harvard Business School
- ▶ członek założyciel Stowarzyszenia Dyrektorów Finansowych FINEXA

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1991–1993: asystent finansowy w Arthur Andersen & Co., Warszawa
- ▶ 1993–1997: kierownik w Dziale Audytu, Coopers & Lybrand
- ▶ 1997–2001: szef działu finansowego i kontroli biznesowej, Ericsson w Warszawie i Sztokholmie
- ▶ 2002–2003: Dyrektor Finansowy w TP Internet (Grupa France Telecom)
- ▶ 2004–2008: Dyrektor Finansowy (region: Europa Wschodnia oraz Bliski Wschód), członek Zarządu ECCO Sko A/S
- ▶ 2009–2019: Członek Zarządu Pandora Jewelry CEE, Wiceprezes ds. finansów na region Europy Wschodniej
- ▶ 2012–2017: Członek Rady Nadzorczej Herkules S.A.
- ▶ 2016–2018: Członek Rady Dyrektorów Panmeas Jewellery LLC (Pandora), Wiceprezes ds. finansów na region Bliskiego Wschodu i Afryki
- ▶ od 2014: Członek Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.
- ▶ 2018–2021: Członek Komitetu Audytu w Polskiej Radzie Centrów Handlowych
- ▶ od 2019: Członek Rady Nadzorczej oraz Przewodnicząca Komitetu Audytu w Budimex S.A.
- ▶ od 2022: współzałożyciel Grupa Oryx sp z o.o.



Isabel Guerreiro
Członek Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ ukończyła Informatykę w Instituto Superior Técnico w Lizbonie oraz studia podyplomowe MBA INSEAD
- ▶ absolwentka programu Strategic Finance in Banking w Wharton Business School
- ▶ ukończone szkolenia dla najwyższej kadry kierowniczej z zakresu Design Thinking BootCamp na Stanford University oraz Driving Digital and Social Strategy na Harvard University

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1992–1994: wykładowca akademicki przedmiotu Informatyka w Instituto Superior Técnico w Lizbonie
- ▶ 1995–2003: związana z Novabase Sistemas de Informação S.A., gdzie pełniła funkcję Programisty, Analityka Systemowego, Project Managera oraz Senior Managera
- ▶ Od 2005 r. związana z Banco Santander Totta S.A. w Portugalii, w tym:
 - ▶ 2005–2006: Sub-Director Bankowości Detalicznej
 - ▶ 2006–2008: pracownik Biura Bankowości Detalicznej
 - ▶ 2009–2013: Dyrektor Dynamiki Sieci Placówek
 - ▶ 2013–2014: Dyrektor ds. Strategii Wholesale
 - ▶ 2014–2018: Dyrektor Transformacji Cyfrowej zarządzający kanałami tradycyjnymi i cyfrowymi
 - ▶ Członek Zarządu odpowiedzialny za Cyfryzację i Transformację (od 01.2019)
- ▶ od 2019: członek Rady Nadzorczej w Santander Bank Polska S.A.



David R. Hexter
Niezależny Członek Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ absolwent filozofii, nauk politycznych i ekonomii Oxford University oraz Wydziału Prawa i Teorii Polityki, University College London
- ▶ tytuł MBA nadany przez Cranfield School of Management
- ▶ tytuł doktora filozofii Birkbeck College London oraz tytuł doktora Queen Mary University of London

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1970–1992: stanowiska kierownicze wysokiego szczebla w jednostkach Citibank N.A. w Europie i USA, w tym:
 - ▷ 1986: Główny Oficer Kredytowy
 - ▷ 1989–1992: odpowiedzialny za rozwój działalności Citibanku w Europie Środkowo-Wschodniej
- ▶ 1992–2004: Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju, w tym m.in.:
 - ▷ 1992–1996: Dyrektor Wydziału Instytucji Finansowych
 - ▷ 1996–2004: Wiceprezes Departamentu Bankowości, Przewodniczący Komitetu Kapitałowego zatwierdzającego kredyty i inwestycje EBOR
- ▶ od 2004: niezależny dyrektor i konsultant w wielu spółkach, bankach i funduszach inwestycyjnych działających w Rosji, Kazachstanie, Danii, Wietnamie i Grecji
- ▶ od 2013: członek Rady Nadzorczej w Santander Bank Polska S.A.
- ▶ od 2016: członek Rady Dyrektorów Piraeus Bank



John Power
Członek Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ konsultant finansowy
- ▶ 1992: członek Instytutu Bankierów
- ▶ 1997: członek Stowarzyszenia Biegłych Księgowych (FCCA)
- ▶ 1998: członek Instytutu Biegłych Sekretarzy i Administratorów (FCIS)

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ Przewodniczący Lelewela Enterprises Ltd., sieci franczyzowej Roche-Bobois w Irlandii,
- ▶ Dyrektor Generalny w Allied Irish Banks p.l.c. mający wpływ na Pion Rynków Kapitałowych
- ▶ 2008–2011: członek Rady i Przewodniczący Komitetu Audytu i Ryzyka w Bulgarian American Credit Bank
- ▶ członek Rady Nadzorczej i Przewodniczący Komitetu Audytu w BZ WBK Asset Management S.A. (2009–2016), Domu Maklerskim BZ WBK S.A. (2009–2014), Santander TFI S.A. (2016–2018)
- ▶ członek Rady Nadzorczej Santander Securities S.A. (2018–2019) i Santander Leasing S.A. (od 2018)
- ▶ od 2002 członek Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.



Jerzy Surma
Niezależny Członek Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ absolwent Wydziału Informatyki i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej
- ▶ doktor habilitowany nauk ekonomicznych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
- ▶ ukończył program IFP w IESE Business School oraz Executive Program w MIT Sloan School of Management

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1999–2002: Dyrektor Działu Rozwoju Oprogramowania w T-Systems Polska
- ▶ 2002–2006: Dyrektor ds. Konsultingu Biznesowego w IMG Information Management Polska (odpowiadał za wdrożenie systemów Business Intelligence, reinżynierię procesów biznesowych, doradztwo informatyczne)
- ▶ od 2006: pracownik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie (obecnie profesor nadzwyczajny w Kolegium Analiz Ekonomicznych i kierownik studiów podyplomowych 2018–2019 z zakresu Business Intelligence oraz Zarządzanie Cyberbezpieczeństwem),
- ▶ 2008–2017: członek Rady Nadzorczej w Grupie Kęty
- ▶ 2011–2014: Visiting Scholar (Harvard Business School, University of Massachusetts)
- ▶ od 2012: członek Rady Nadzorczej w Santander Bank Polska S.A.
- ▶ 2018–2019: Dyrektor Narodowego Centrum Kryptologii



Marynika Woroszyńska-Sapieha
Nieależny Członek Rady Nadzorczej

Wykształcenie:

- ▶ absolwentka Warszawskiej Akademii Medycznej oraz International Executive Program INSEAD w Fontainebleau
- ▶ członek INSEAD Alumni Club oraz Stowarzyszenia Członków Legii Honorowej

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ wieloletnie zatrudnienie w Instytucie Kardiologii w Aninie w zespole wprowadzającym nowe techniki w kardiologii interwencyjnej
- ▶ od 1994 r. zatrudniona w przemyśle farmaceutycznym, w tym do 1996 r. w Infa Biocom, a od 1998 r. w Grupie Sanofi, gdzie w latach 2004–2015 pełniła funkcję Prezesa Zarządu i Dyrektora Generalnego filii w Polsce
- ▶ od 2016: doradca Prezesa Zarządu Grupy Polpharma
- ▶ od 2017: Członek Rady Nadzorczej Grupy Polpharma
- ▶ 2005–2012: członek Zarządu Związku Pracodawców Innowacyjnych Firm Farmaceutycznych (INFARMA), odpowiedzialna za działania na rzecz przestrzegania kodeksu etyki, dyrektywy przejrzystości, ochrony praw intelektualnych oraz promocji innowacyjności w Polsce
 - ▶ 2012–2014: Prezes Zarządu ww. Związku
- ▶ od 2014: członek Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.

Komitety Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza może powoływać komitety i wyznaczać osoby odpowiedzialne za kierowanie ich pracami. Działalność komitetów ma na celu usprawnienie bieżących prac Rady poprzez przygotowywanie w trybie roboczym rekomendacji i propozycji decyzji Rady w zakresie wniosków własnych lub przedkładań do rozpatrzenia przez Zarząd Banku.

W Santander Bank Polska S.A. funkcjonują następujące komitety Rady Nadzorczej: Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności, Komitet ds. Ryzyka, Komitet Nominacji oraz Komitet Wynagrodzeń. Zakres i tryb ich działania określają regulaminy wprowadzone odpowiednimi uchwałami Rady Nadzorczej.

Skład poszczególnych Komitetów Rady Nadzorczej oraz frekwencję podczas ich posiedzeń prezentuje poniższa tabela.

**Skład komitetów Rady Nadzorczej oraz frekwencja członków
w posiedzeniach Komitetów RN w 2022 r. i 2021 r.**

Funkcja w Radzie Nadzorczej	L.p.	Członkowie Rady Nadzorczej na 31.12.2022	Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności		Komitet ds. Ryzyka		Komitet Nominacji		Komitet Wynagrodzeń	
			2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Przewodniczący Rady Nadzorczej:	1.	Antonio Escámez Torres ¹⁾								
Z-ca Przewodniczącego Rady Nadzorczej:	2.	José Luis de Mora					4/4	6/6	6/6	4/5
	3.	Dominika Bettman ²⁾	8/8	9/9	6/6	7/7			6/6	5/5
	4.	José García Cantera								
	5.	Danuta Dąbrowska	8/8	9/9			4/4	6/6	6/6	5/5
	6.	Isabel Guerreiro								
Członkowie Rady Nadzorczej:	7.	David Hexter ³⁾	7/8	9/9	5/6	7/7	4/4	1/1		
	8.	John Power			5/6	7/7				
	9.	Jerzy Surma	8/8	9/9	6/6	7/7	4/4	6/6		
	10.	Marynika Woroszyńska-Sapieha	8/8	9/9			4/4	6/6	6/6	5/5
Liczba posiedzeń w danym roku			8	9	6	7	4	6	6	5

	Przewodniczący Komitetu
	Członek Komitetu

- 1) Antonio Escámez Torres jest Przewodniczącym Rady Nadzorczej od 22 marca 2021 r. Zastąpił w tej roli Gerry'ego Byrne'a, który w 2021 r. wziął udział we wszystkich posiedzeniach Komitetu Nominacji (2) i Komitetu Wynagrodzeń (3), które przeprowadzono przed jego rezygnacją.
- 2) Dominika Bettman jest Członkiem Rady Nadzorczej oraz wskazanych Komitetów od dnia 22 czerwca 2020 r. i uczestniczyła we wszystkich posiedzeniach tych Komitetów, które odbyły się po tej dacie.
- 3) David Hexter jest Członkiem Komitetu Nominacji od dnia 29 września 2021 r. i uczestniczył we wszystkich jego posiedzeniach, które odbyły się po tej dacie.

Działalność Komitetów Rady Nadzorczej w minionym roku zostanie zaprezentowana w sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej w 2022 r., które będzie przedłożone Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Santander Bank Polska S.A. i opublikowane z odpowiednim wyprzedzeniem.

Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności

Zadaniem **Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności** jest wspieranie Rady Nadzorczej w wypełnianiu obowiązków nadzorczych wobec akcjonariuszy oraz innych interesariuszy w zakresie:

- jakości i spójności polityki rachunkowości, sprawozdań finansowych oraz praktyk publikacji informacji;
- zgodności działalności Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi;
- niezależności oraz skuteczności działań audytorów wewnętrznych i zewnętrznych;
- systemu kontroli wewnętrznej oraz systemu zarządzania ryzykiem.

Ponadto, Komitet określa procedury wyboru firmy audytorskiej przez Bank (główne założenia zawiera „Polityka powoływania audytora w Santander Bank Polska S.A.” w Rozdziale 9. „Audytor zewnętrzny”, podrozdział „Procedura wyboru audytora zewnętrznego”), opracowuje politykę świadczenia usług audytorskich w Banku, przygotowuje i przedkłada Radzie rekomendacje dot. wyboru, ponownego wyboru lub odwołania audytora zewnętrznego, zapewniając spełnienie obowiązujących warunków zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi oraz polityką powoływania audytora w Santander Bank Polska. Komitet dokonuje oceny niezależności biegłego rewidenta, wyraża zgodę na świadczenie przez niego w Banku dozwolonych usług niebędących badaniem oraz monitoruje wykonywanie czynności rewizji finansowej.

Istotnym zadaniem Komitetu jest także wspieranie Rady Nadzorczej w zakresie nadzoru nad funkcją compliance oraz zarządzaniem ryzykiem braku zgodności; w tym celu Komitet dokonuje cyklicznych przeglądów kluczowych kwestii dotyczących problematyki zapewnienia zgodności, zmian w środowisku regulacyjnym oraz ocenia działania podejmowane przez Zarząd w tym zakresie.

W ciągu 2022 r. Komitet zajmował się bieżącym nadzorem nad procesem sprawozdawczości finansowej Banku, a także dokonywał przeglądu w zakresie istotnych mechanizmów kontrolnych, zwłaszcza mechanizmów dotyczących kontroli finansowej, operacyjnej i zapewnienia zgodności z wymogami regulacyjnymi. W ramach monitoringu działalności funkcji audytu wewnętrznego, komórki do spraw zgodności oraz funkcji kontroli, Komitet uzyskał informacje niezbędne do przeprowadzenia oceny efektywności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz przedstawił Radzie Nadzorczej opinię w tym zakresie, wskazując, że system ten jest adekwatny i skuteczny, biorąc pod uwagę ustanowione przez Zarząd i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą kryteria oceny. Jako adekwatny i skuteczny Komitet ocenił też funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem.

Komitet na bieżąco dokonywał przeglądów w zakresie należących do jego kompetencji zagadnień, w tym kwestii regulacyjnych, zapewnienia zgodności, zagadnień związanych z łańcem korporacyjnym, bancassurance, przeciwdziałaniu praniu pieniędzy, procesu certyfikacji ICM/ SOX, polityką „Szacunek i Godność” (naruszenia zgłaszane przez pracowników z zachowaniem poufności) i innymi czynnościami nadzorczymi.

W 2022 r. Komitet w sposób systematyczny nadzorował działalność Obszaru Audytu Wewnętrznego, a także pozytywnie ocenił jego działalność za rok 2021 i uznał, że Obszar jest niezależny od innych funkcji, a jego działania są adekwatne, skuteczne i efektywne.

Zgodnie z regulaminem, Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności powinien odbyć przynajmniej cztery regularne posiedzenia w ciągu roku w terminach dopasowanych do cyklu sprawozdawczego i audytorskiego, a w razie potrzeby przeprowadzić dodatkowe posiedzenia. W 2022 r. odbyło się 8 posiedzeń ww. Komitetu.

W 2022 r. Komitet przedstawił Radzie Nadzorczej rekomendację dot. wyboru PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audyt sp.k. (dawniej PricewaterhouseCoopers Polska Sp. z o.o.) do przeprowadzenia przeglądu i badania sprawozdań finansowych Banku i jego Grupy Kapitałowej za 2023 r., która spełniała wymagane kryteria i została przedłożona Radzie Nadzorczej w ramach procedury wyboru przeprowadzonej zgodnie z obowiązującymi zasadami (w trybie ponownego wyboru podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych). Proces uwzględnił m.in. ocenę niezależności PwC oraz jakości dotychczas świadczonych usług.

Ponadto, w 2022 roku Komitet wyraził zgodę na świadczenie przez PwC oraz inne podmioty tej sieci dozwolonych usług niebędących badaniem. Przed przedłożeniem stosownych rekomendacji Radzie Nadzorczej niezależność usług audytora w procesie badania sprawozdań została zweryfikowana pozytywnie. Szczegóły nt. ww. usług przedstawiono w Rozdziale 9. „Audytor zewnętrzny”, podrozdział „Usługi dozwolone niebędące badaniem”.

Zgodnie z Ustawą z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym większość członków komitetu audytu powinna spełniać ustawowe kryteria niezależności, wskazane są one także w Statucie Banku. Zgodnie z *Zasadami ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych* taką cechę powinni posiadać w szczególności członkowie komitetu audytu. W składzie Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności Santander Bank Polska S.A. w 2022 roku wszyscy członkowie spełniali te formalne kryteria. Oznacza to, że m.in. nie byli w ciągu ostatnich pięciu lat członkiem zarządu Banku lub spółki powiązanej, w ciągu ostatnich trzech lat pracownikiem Banku lub spółki powiązanej, nie otrzymali dodatkowego wynagrodzenia w znaczącej wysokości od Banku lub spółki powiązanej, poza wynagrodzeniem z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej, nie są akcjonariuszem podmiotu dominującego ani nie reprezentują go, nie mieli rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na walnym zgromadzeniu Banku.

Ponadto wszyscy członkowie Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności cechują się niezależnością osądu rozumianą jako wzorzec zachowania, tj. są w stanie wydawać własne rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje oraz opinie w toku pełnienia swojej funkcji. Posiadanie takich umiejętności behawioralnych jest oceniane minimum raz w roku w ramach oceny odpowiedności poszczególnych członków rady nadzorczej, zgodnie z Metodologią oceny odpowiedności członków organów podmiotów nadzorowanych, opublikowaną przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, zgodnie z Dobrymi Praktykami Komitetów Audytu 2021, posiadają:

- Danuta Dąbrowska, co potwierdzają posiadane od 1999 r. uprawnienia Licencjonowanego Biegłego Rewidenta Księgowego (ACCA) oraz członkostwo w Stowarzyszeniu ACCA.
- Dominika Bettman – wykształcenie ekonomiczne oraz wieloletnie doświadczenie zawodowe, w tym jako dyrektor finansowy i CFO (Chief Financial Officer) w spółkach z Grupy Siemens.
- David Hexter – wykształcenie ekonomiczne oraz doświadczenie zawodowe na kierowniczych stanowiskach instytucji finansowych.

Wiedzę i umiejętności z zakresu bankowości posiadają:

- David Hexter – kompetencje zdobyte w trakcie wieloletniego zatrudnienia w sektorze bankowym i usług finansowych na wysokich, kierowniczych stanowiskach, m.in. w Citibank i EBOiR,
- Dominika Bettman – kompetencje zdobyte jako Członek Rady Nadzorczej Eurobank S.A.

Oprócz Członków Komitetu, stałymi uczestnikami posiedzeń Komitetu są przedstawiciele Audytora Banku, Wiceprezes Zarządu zarządzający Pionem Zarządzania Ryzykiem, Członek Zarządu zarządzający Pionem Rachunkowości i Kontroli Finansowej, Członek Zarządu zarządzający Pionem Zarządzania Finansami, Dyrektor Obszaru Audytu Wewnętrznego, Dyrektor Banku zarządzający Pionem Prawnym i Zapewnienia Zgodności. Dodatkowo, na posiedzenia Komitetu są zapraszani inni Członkowie Zarządu oraz przedstawiciele kadry zarządzającej Banku w celu przedstawienia raportów i omówienia kwestii dotyczących zarządzanych przez nich obszarów.

Komitet ds. Ryzyka

Do zadań **Komitetu ds. Ryzyka** należy w szczególności:

- opiniowanie całościowej bieżącej i przyszłej gotowości Banku do podejmowania ryzyka;
- opiniowanie opracowanej przez Zarząd Banku strategii zarządzania ryzykiem i nadzorowanie jej realizacji;
- wspieranie Rady w nadzorowaniu procesu wdrażania strategii zarządzania ryzykiem przez kadrę kierowniczą wyższego szczebla;
- weryfikacja, czy ceny pasywów i aktywów oferowanych klientom w pełni uwzględniają model biznesowy Banku i jego strategię w zakresie ryzyka, a w przypadku weryfikacji negatywnej przedstawianie Zarządowi Banku propozycji zapewniających adekwatność cen pasywów i aktywów w relacji do rodzajów ryzyka;
- wydawanie opinii w procesie powoływania i odwoływania Członka Zarządu odpowiadającego za zarządzanie ryzykiem, a także opiniowanie jego rocznych celów i ich wykonania.

W ciągu roku Komitet ds. Ryzyka odbywa przynajmniej cztery regularne posiedzenia w terminach dopasowanych do cyklu sprawozdawczego i audytowego. Jeśli to konieczne, organizowane są dodatkowe posiedzenia. W 2022 r. odbyło się 6 posiedzeń ww. Komitetu.

Komitet Nominacji

Komitet Nominacji wspiera Radę Nadzorczą w wykonywaniu jej zadań, wydaje rekomendacje odnośnie powoływania i odwoływania przez właściwe organy Banku członków Rady Nadzorczej, Zarządu i innych osób pełniących najważniejsze funkcje, a także uczestniczy w wypełnianiu obowiązków Banku w zakresie oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej, Zarządu i osób pełniących najważniejsze funkcje.

Posiedzenia Komitetu Nominacji odbywają się co najmniej cztery razy w roku, zgodnie z planem ustalonym na początku każdego roku. Jeśli to konieczne, organizowane są dodatkowe posiedzenia. W 2022 r. odbyły się 4 posiedzenia Komitetu Nominacji.

Komitet Wynagrodzeń

Komitet Wynagrodzeń wspiera Radę Nadzorczą w wykonywaniu jej zadań w zakresie dotyczącym wynagrodzeń członków organów oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku, opiniowanie i monitorowanie Polityki Wynagrodzeń oraz wspieranie Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej i Zarządu Banku w kształtowaniu i realizacji tej polityki.

Regularne posiedzenia Komitetu Wynagrodzeń odbywają się cztery razy w roku zgodnie z ustalonym na początku roku harmonogramem. W razie potrzeby, organizowane są dodatkowe posiedzenia. W 2022 r. Komitet Wynagrodzeń odbył 6 posiedzeń.

Zarząd

Zasady powoływania i odwoływania osób zarządzających

Członkowie Zarządu Santander Bank Polska S.A. są powoływani i odwoływani zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych i Prawa bankowego oraz postanowieniami Statutu Banku.

Zarząd Banku składa się co najmniej z trzech członków (włącznie z Prezesem), powoływanych na okres trzyletniej wspólnej kadencji przez Radę Nadzorczą. Przynajmniej połowa członków Zarządu, uwzględniając Prezesa Zarządu, powinna władać językiem polskim, posiadać wyższe wykształcenie, miejsce stałego zamieszkania w Polsce, dobrą znajomość polskiego rynku bankowego oraz doświadczenie na polskim rynku, umożliwiające zarządzanie bankiem w Polsce. Powołanie dwóch członków Zarządu, w tym Prezesa, następuje za zgodą Komisji Nadzoru Finansowego. Członkowie Zarządu mogą zostać odwołani przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie w dowolnym czasie.

Mandat Członka Zarządu wygasa najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Zarządu. Wygaśnięcie mandatu członka Zarządu następuje również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu Zarządu. W przypadku członka Zarządu powołanego przed upływem danej kadencji jego mandat wygasa równocześnie z wygaśnięciem mandatów pozostałych członków Zarządu.

Wszyscy Członkowie Zarządu podlegają indywidualnej ocenie odpowiedności (pierwotnej oraz wtórnej). Ocenie odpowiedności podlega także Zarząd jako całość (zbiorowa ocena odpowiedności). Wyżej wymienione procesy są przeprowadzane zgodnie z przyjętą „Polityką doboru i oceny odpowiedności Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Santander Bank Polska S.A.” opracowaną zgodnie ze wspólnymi Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego i Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych nr EBA/GL/2021/06, Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 7 maja 2018 r. w sprawie szczegółowego zakresu zadań komitetu ds. nominacji w bankach istotnych, przy uwzględnieniu także innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności ustawy – Prawo bankowe oraz Kodeksu spółek handlowych. Ocena jest także przeprowadzana zgodnie z Metodą oceny odpowiedności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego. Ocena odpowiedności indywidualnej oraz zbiorowej jest dokonywana co najmniej raz w roku oraz w sytuacjach wskazanych w wyżej wymienionej polityce, m.in. w przypadku zgłoszenia kandydatów na Członków Zarządu (co do zasady przed powołaniem danej osoby do składu Zarządu), w przypadku zmiany składu osobowego Zarządu czy istotnej zmiany modelu biznesowego Banku.

W dniu 1 stycznia 2023 r. nastąpiła zmiana na stanowisku Członka Zarządu zarządzającego Pionem Rachunkowości i Kontroli Finansowej. W dniu 31 maja 2022 r. Pan Carlos Polaino Izquierdo złożył rezygnację z pełnienia funkcji z mocą od dnia 1 stycznia 2023 r. Rada Nadzorcza w dniu 13 grudnia 2022 r. powołała na jego miejsce Panią Marię Elenę Lanciego Pérez. Dokonane oceny odpowiedności indywidualnej i zbiorowej Zarządu Banku potwierdziły, że zarówno każdy Członek Zarządu, jak i Zarząd jako całość posiadają odpowiednią wiedzę i umiejętności oraz spełniają wszystkie kryteria odpowiedności niezbędne do sprawowania swoich funkcji.

Powołanie Prezesa Zarządu oraz Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności banku następuje za zgodą Komisji Nadzoru Finansowego, zgodnie z art. 22b ust. 1 ustawy – Prawo bankowe. Zgody KNF wymagało powołanie Prezesa Zarządu Banku – Michała Gajewskiego oraz Wiceprezesa Zarządu – Andrzeja Burligi zarządzającego Pionem Zarządzania Ryzykiem oraz Obszarem Business Intelligence.

Uprawnienia osób zarządzających

Zarząd Santander Bank Polska S.A. zarządza Bankiem i reprezentuje go.

Zarząd Banku podejmuje decyzje o zaciągnięciu zobowiązań lub rozporządzeniu aktywami, których łączna wartość w stosunku do jednego podmiotu przekracza 5% funduszy własnych. Może też – w drodze uchwały – upoważnić do podejmowania takich decyzji komitety Banku lub inne osoby. Członkowie Zarządu prowadzą sprawy spółki wspólnie, w szczególności określają misję Banku, wyznaczają długoterminowe plany działania i strategiczne cele Banku, ustalają założenia dla planów biznesowych i finansowych Banku, zatwierdzają plany i monitorują ich wykonywanie, regularnie informują Radę Nadzorczą o sytuacji Banku w zakresie i w terminach uzgodnionych z tym organem, powołują komitety stałe i doraźne oraz wyznaczają osoby odpowiedzialne za kierowanie pracami tych komitetów. W skład komitetów wchodzi członkowie Zarządu oraz osoby spoza Zarządu.

Poszczególni członkowie Zarządu nie posiadają szczególnych uprawnień, w tym również do podejmowania decyzji w sprawie emisji lub wykupu akcji.

Wśród funkcjonujących w Banku komitetów stałych wymienić można m.in.:

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Komitet ds. Zarządzania Aktywami i Pasywami ALCO• Forum Polityk Kredytowych dla Portfeli Kredytów Detalicznych• Forum Polityk Kredytowych dla Portfeli Kredytów MŚP• Forum Polityk Kredytowych dla Portfeli Kredytów Biznesowych i Korporacyjnych• Komitet Rezerw• Komitet Zarządzania Ryzykiem Operacyjnym ORMCO• Komitet ds. Ujawnień | <ul style="list-style-type: none">• Komitet Zarządzania Informacją• Komitet Zarządzania Ryzykiem• Komitet Zarządzania Ryzykiem Modeli• Forum Marketingowe• Komitet Ryzyka Regulacyjnego i Reputacyjnego• Komitet ds. Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy oraz Finansowaniu Terroryzmu• Komitet Zarządzania Wydatkami• Komitet Kredytowy• Lokalny Komitet Marketingu i Monitoringu Produktów• Komitet Public Policy | <ul style="list-style-type: none">• Komitet Restrukturyzacji• Komitet ds. Odpowiedzialnej Bankowości i Kultury Organizacyjnej• Komitet Kapitałowy• Panel ds. Dostawców• Forum Testów Warunków Skrajnych Kapitału• Komitet ds. Doradztwa Inwestycyjnego• Komitet Kontroli Ryzyka• Komitety ds. Zarządzania Sytuacjami Nadzwyczajnymi (Gold, Silver, Grupa Bronze)• Komitet Generalny Zapewnienia Zgodności |
|---|---|---|

Zasady działania Zarządu

Zarząd działa w szczególności na podstawie Prawa bankowego, Kodeksu spółek handlowych, Statutu Banku oraz Regulaminu Zarządu Banku, którego treść dostępna jest na stronie internetowej Banku.

Sposób reprezentacji Banku określa Statut, zgodnie z którym do składania oświadczeń woli umocowani są: a) Prezes Zarządu samodzielnie oraz b) dwaj członkowie Zarządu działający łącznie, członek Zarządu działający łącznie z prokurentem bądź też dwaj prokurenci działający łącznie. Mogą być ustanowieni pełnomocnicy działający samodzielnie lub łącznie z osobą wymienioną w punkcie b) bądź z innym pełnomocnikiem.

Do kompetencji Zarządu należą wszystkie sprawy Banku, które nie zostały zastrzeżone do kompetencji Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej. Decyzje Zarządu mają formę uchwał, które zapadają bezwzględną większością głosów w głosowaniu jawnym.

W głosowaniu tajnym Zarząd podejmuje uchwały w przypadkach przewidzianych przez prawo. Posiedzenia Zarządu zwoływane są w miarę potrzeb. Mają one formę jednoczesnego zgromadzenia członków Zarządu w jednym miejscu lub komunikowania się członków Zarządu przy pomocy środków bezpośredniego komunikowania się na odległość.

Poniżej zaprezentowano skład Zarządu Santander Bank Polska S.A. na 31 grudnia 2022 r. i 31 grudnia 2021 r. wraz z podziałem odpowiedzialności funkcjonalnej członków. Struktura organizacyjna Banku została zaprezentowana w części 1 rozdz. X „Rozwój organizacyjny i infrastrukturalny”.

Funkcja w Zarządzie	L.p.	Skład na dzień 31.12.2022	Nadzorowany obszar na dzień 31.12.2022	L.p.	Skład na dzień 31.12.2021	Nadzorowany obszar na dzień 31.12.2021
Prezes Zarządu:	1.	Michał Gajewski	Jednostki podległe bezpośrednio: 1) Pion Prawny i Zapewnienia Zgodności, 2) Jednostki poza strukturą pionów: Obszar Audytu Wewnętrznego, Obszar Komunikacji Korporacyjnej i Marketingu, Departament Ładu Korporacyjnego, Specjalistyczna Jednostka Organizacyjna ds. Ochrony Informacji Niejawnych	1.	Michał Gajewski	Jednostki podległe bezpośrednio: 1) Pion Prawny i Zapewnienia Zgodności, 2) Jednostki poza strukturą pionów: Obszar Audytu Wewnętrznego, Obszar Komunikacji Korporacyjnej i Marketingu, Obszar Strategii i Transformacji, Departament Ładu Korporacyjnego, Specjalistyczna Jednostka Organizacyjna ds. Ochrony Informacji Niejawnych
Wiceprezesi Zarządu:	2.	Andrzej Burliga	1) Pion Zarządzania Ryzykiem, 2) Obszar Business Intelligence (jednostka poza strukturą pionów)	2.	Andrzej Burliga	1) Pion Zarządzania Ryzykiem, 2) Obszar Business Intelligence (jednostka poza strukturą pionów)
	3.	Juan de Porras Aguirre	Pion Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej	3.	Juan de Porras Aguirre	Pion Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej
	4.	Arkadiusz Przybył	Pion Bankowości Detalicznej	4.	Arkadiusz Przybył	Pion Bankowości Detalicznej
Członkowie Zarządu:	5.	Lech Gatkowski	Pion Bankowości Biznesowej i Korporacyjnej	5.	Lech Gatkowski	Pion Bankowości Biznesowej i Korporacyjnej
	6.	Patryk Nowakowski	Pion Transformacji Cyfrowej	6.	Patryk Nowakowski	Pion Transformacji Cyfrowej
	7.	Maciej Reluga	Pion Zarządzania Finansami	7.	Maciej Reluga	Pion Zarządzania Finansami
	8.	Carlos Polaino Izquierdo	Pion Rachunkowości i Kontroli Finansowej	8.	Carlos Polaino Izquierdo	Pion Rachunkowości i Kontroli Finansowej
	9.	Dorota Strojewska	Pion Partnerstwa Biznesowego	9.	Dorota Strojewska	Pion Partnerstwa Biznesowego

Skład Zarządu Santander Bank Polska S.A. według stanu na dzień 31 grudnia 2022 r., został powołany przez Radę Nadzorczą Banku w dniu 22 marca 2021 r. na trzyletnią wspólną kadencję, z wyjątkiem Lecha Gatkowskiego, który został powołany do składu Zarządu w dniu 26 maja 2021 r. W porównaniu ze składem Zarządu na dzień 31 grudnia 2021 r., w 2022 r. Zarząd funkcjonował w niezmienionym składzie. Natomiast od dnia 1 stycznia 2023 r. rolę Członka Zarządu zarządzającego Pionem Rachunkowości i Kontroli Finansowej pełni Pani Maria Elena Lanciego Pérez, w związku ze złożoną rezygnacją Pana Carlosa Polaino Izquierdo.

Aktywność zawodowa Członków Zarządu Banku koncentrowała się na obowiązkach wynikających z pełnionych przez nich funkcji w Zarządzie Banku. Członkowie Zarządu przestrzegali ograniczeń w liczbie zajmowanych stanowisk w innych spółkach wynikających z art. 22aa ustawy – Prawo bankowe. Ciągłość sukcesji członków Zarządu i realizacji procesów biznesowych na najwyższych szczeblach zarządzania zapewnia obowiązująca w Banku „Polityka mianowania i sukcesji Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Santander Bank Polska S.A.” oraz zatwierdzone plany sukcesji.

Informacje nt. wykształcenia i doświadczenia zawodowego członków Zarządu Santander Bank Polska S.A. zaprezentowano poniżej. Są one także udostępnione na stronie internetowej Banku pod adresem: <https://www.santander.pl/relacje-inwestorskie/informacje-o-spolce/wladze-banku>.

Profile Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.



Michał Gajewski
Prezes Zarządu

Wykształcenie:

- ▶ radca prawny
- ▶ absolwent Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Northwestern University w Chicago oraz London Business School

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1992–2008: Grupa Kapitałowa WBK S.A. i BZ WBK S.A. (m.in. Członek Zarządu BZ WBK S.A. odpowiedzialny za obszar Bankowości Detalicznej)
- ▶ 2008–2011: Wiceprezes Zarządu w BGŻ S.A. odpowiedzialny za obszar Biznesu Detalicznego, Bankowość dla Małych Firm, MŚP i Klientów Korporacyjnych
- ▶ 2012–2015: Dyrektor Makroregionalny w Pionie Bankowości Detalicznej w Bank Millennium S.A.
- ▶ 2015: Członek Zarządu Banku Millennium S.A. kierujący Pionem Bankowości Detalicznej
- ▶ od 2016: Prezes Zarządu Santander Bank Polska S.A.



Andrzej Burliga
Wiceprezes Zarządu
Pion Zarządzania Ryzykiem

Wykształcenie:

- ▶ absolwent Wydziału Matematyki Teoretycznej Uniwersytetu Wrocławskiego
- ▶ szkolenia z zakresu zarządzania oraz zarządzania ryzykiem (m.in. INSEAD International Executives Development Programme, BZ WBK Development Programme for Executives, LMC Consulting – Lilley Moncrieff Taylor).
- ▶ członek stowarzyszenia PRMIA (Professional Risk Managers' International Association)

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1995–2001: Departament Skarbu BZ S.A. (m.in. dyrektor Departamentu Skarbu)
- ▶ 2001–2006: Dyrektor Departamentu Zarządzania Ryzykiem BZ WBK S.A.
- ▶ 2007–2017: Członek Zarządu BZ WBK S.A.
- ▶ od 2017: Wiceprezes Zarządu kierujący Pionem Zarządzania Ryzykiem w Santander Bank Polska S.A.



Juan de Porras
Wiceprezes Zarządu
Pion Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej

Wykształcenie:

- ▶ absolwent Universidad de Granada na wydziale prawa
- ▶ dyplom MBA z Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas w Barcelonie
- ▶ ukończony Investment Banking Executive Program na Northwestern University w Chicago

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1989–1998: Commerzbank i Lloyds Bank (specjalizacja: ryzyko kredytowe)
- ▶ 1997–2004: Societe Generale (m.in. relacje z firmami sektora telekomunikacyjnego i energetycznego oraz zastępca szefa zespołu Corporate & Investment Banking w Madrycie)
- ▶ 2004–2005: Rabobank w Madrycie (budowa portfela hiszpańskiego sektora energetycznego i telekomunikacyjnego)
- ▶ 2005–2007: Główny Dyrektor sektora energetycznego, naftowego i gazowego w Royal Bank of Scotland w Madrycie
- ▶ od 2007: Dyrektor Zarządzający Global Banking & Markets w Banco Santander
- ▶ 2011–2017: Członek Zarządu BZ WBK S.A.
- ▶ od 2017: Wiceprezes Zarządu kierujący Pionem Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej w Santander Bank Polska S.A.



Arkadiusz Przybył
Wiceprezes Zarządu
Pion Bankowości Detalicznej

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1997–2005: Engagement Manager w McKinsey & Company w Warszawie
- ▶ 2005–2008: Dyrektor ds. Bankowości Detalicznej w GE Money, Europa Środkowo-Wschodnia (siedziba główna w Zurychu i Paryżu)
- ▶ 2009–2010: Dyrektor Wykonawczy w GE Money Bank (Łotwa) i GE Money, (Łotwa)
- ▶ 2011–2012: Dyrektor w Centrali Santander Consumer Finance w Madrycie, odpowiedzialny za rozwój strategii, integrację rynków i projekty związane z przejęciami spółek
- ▶ 2012–2017: Prezes Zarządu Santander Consumer Bank S.A. z siedzibą we Wrocławiu
- ▶ 2017: Członek Zarządu Santander Bank Polska S.A.
- ▶ od 2018: Wiceprezes Zarządu kierujący Pionem Bankowości Detalicznej w Santander Bank Polska S.A.

Wykształcenie:

- ▶ absolwent studiów magisterskich na kierunku Zarządzanie oraz Finanse i Bankowość na Uniwersytecie Łódzkim
- ▶ studia podyplomowe MBA, INSEAD we Francji



Lech Gałkowski
Członek Zarządu
Pion Bankowości Biznesowej i Korporacyjnej

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1996–1998: starszy audytor odpowiedzialny za sektor bankowy w Coopers & Lybrand Sp. z o.o.
- ▶ 1998–2003: starszy bankier odpowiedzialny za współpracę z klientami z branży motoryzacyjnej, dóbr konsumenckich i ochrony zdrowia w ABN AMRO Bank (Polska) S.A.
- ▶ 2003–2007: Dyrektor Finansowy (CFO) i prokurent w Volvo Auto Polska Sp. z o.o.
- ▶ 2008–2012: Członek Zarządu kierujący Bankowością Korporacyjną i Inwestycyjną w RBS Bank (Polska) S.A. (wcześniej ABN AMRO Bank Polska S.A.)
- ▶ od 2010: Przewodniczący Rady Nadzorczej Telestrada S.A.
- ▶ 2012–2021: Dyrektor Departamentu Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej (do 2018), a po zmianie struktury Dyrektor Departamentu Bankowości Inwestycyjnej w Santander Bank Polska S.A. odpowiedzialny za opracowanie i wdrożenie strategii współpracy z klientami
- ▶ od 2021: Członek Zarządu kierujący Pionem Bankowości Biznesowej i Korporacyjnej w Santander Bank Polska S.A.

Wykształcenie:

- ▶ absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie (Finanse i Bankowość)
- ▶ stypendysta Staffordshire University Business School



Patryk Nowakowski
Członek Zarządu
Pion Transformacji Cyfrowej

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 2004–2007: zdobywał międzynarodowe doświadczenie na stanowiskach Konsultanta ds. Business Intelligence w Business & Decision AG Zurich, Associate Director w UBS AG i Senior Principal Consultant w Oracle
- ▶ od 2002 (z ww. przerwą): zatrudniony w BZ WBK S.A., gdzie rozpoczął karierę od stanowiska specjalisty ds. rozwoju systemów IT
 - ▶ 2008–2016: kierował Zespołem Informacji Zarządczej, Centrum Kompetencyjnym Zarządzania Informacją, Obszarem Rozwoju Systemów oraz Obszarem CRM i Rozwoju Biznesu
 - ▶ 2016–2019: Chief Information Officer, w tym w latach 2017–2018 zarządzał projektem akwizycji wydzielonej części przedsiębiorstwa Deutsche Bank Polska S.A., doprowadzając do włączenia operacyjnego, prawnego oraz migracji produktów klientów detalicznych i biznesowych przejętego banku do systemów Santander Bank Polska S.A.
- ▶ od 2019: Członek Zarządu kierujący Pionem Transformacji Cyfrowej w Santander Bank Polska S.A.

Wykształcenie:

- ▶ absolwent Wydziału Ekonomii (kierunek Informatyka i Ekonometria) na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu



María Elena Lanciego Pérez

Członek Zarządu

Pion Rachunkowości i Kontroli Finansowej

Wykształcenie:

- ▶ absolwentka Uniwersytetu w Salamance, Wydział Ekonomii i Zarządzania (Economics and Business Administration)
- ▶ podwójny tytuł MBA (w programie europejskim i amerykańskim) nadany przez Szkołę Biznesu Uniwersytetu Deusto oraz Wydział Ekonomiczny Uniwersytetu im. Adolfo Ibáñez'a
- ▶ liczne kursy specjalistyczne dla wyższej kadry zarządzającej organizowane przez Uniwersytet Stanforda i IESE (program dla członków zarządu w Szkole Biznesu IESE)
- ▶ certyfikat CFA ESG

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ Szereg funkcji kontrolnych i zarządczych w segmencie International Private Banking oraz w Obszarze Międzynarodowego Audytu Wewnętrznego (1993-2001).
- ▶ Wiceprezesa Obszaru Ryzyka i Zapewnienia Zgodności Banco Santander International Miami (2001-2002),
- ▶ Członkini Zarządu w Integritas Trust SA oraz Banco Santander Suisse SA (2002-2008),
- ▶ Dyrektorka ds. Kontroli Finansowej w obszarze Global Business Markets Grupy Santander (2008-2010),
- ▶ Doradczyni CEO Grupy Santander (2010-2013),
- ▶ Dyrektorka Globalnego Segmentu Select i Klienta Zamożnego w Banco Santander (2013-2016),
- ▶ Dyrektorka Santander Consulting Beijing Co Ltd oraz Starsza Doradczyni ds. międzynarodowej kontroli i zgodności w Banco Santander SA Consumer Area (BOBCFC), (2017-2019),
- ▶ Wiceprezesa Banco Santander SA odpowiedzialna za Strategię i Pion Korporacyjny (2019-2022),
- ▶ od 2023: Członek Zarządu kierujący Pionem Rachunkowości i Kontroli Finansowej w Santander Bank Polska S.A.



Maciej Reluga

Członek Zarządu

Pion Zarządzania Finansami

Wykształcenie:

- ▶ absolwent Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego oraz Programu Zarządzania Finansowego na Uniwersytecie w Namur w Belgii
- ▶ absolwent Akademii Strategicznego Przywództwa w ICAN Institute i w Swiss Finance Institute (Senior Management Programme in Banking)
- ▶ kursy i szkolenia, m.in. w Cambridge University

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 1996–1998: NBP (analityk)
- ▶ 1998–2002: ING Bank Śląski i ING Barings (ekonomista)
- ▶ od 2002: BZ WBK S.A. (Główny Ekonomista Banku)
- ▶ od 2017: Członek Zarządu kierujący Pionem Zarządzania Finansami w Santander Bank Polska S.A.



Dorota Strojewska

Członek Zarządu

Pion Partnerstwa Biznesowego

Wykształcenie:

- ▶ absolwentka Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, kierunek filologia polska i klasyczna
- ▶ studia podyplomowe na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu i w Akademii Leona Koźmińskiego
- ▶ szkolenia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, coachingu, planowania strategicznego, zarządzania finansowego i psychologii w biznesie (m.in. Development of Managerial Skills w Nottingham Trent, University i Advanced Leadership Programme w ICAN Institute, Harvard Business Review)

Doświadczenie zawodowe:

- ▶ 2005–2012: Kierownik Zespołu w Departamencie CRM i Wsparcia Sprzedaży BZ WBK S.A.
- ▶ 2012–2013: Dyrektor ds. Spójności Modelu Biznesowego Bankowości Detalicznej BZ WBK S.A.
- ▶ 2013–2016: Szef Obszaru Zarządzania Efektywnością Organizacyjną w BZ WBK S.A.
- ▶ kwiecień–grudzień 2016: szef Pionu HR w Banku PKO BP
- ▶ od 2017: Członek Zarządu kierujący Pionem Partnerstwa Biznesowego w Santander Bank Polska S.A.

5. Polityka wynagrodzeń

Wynagrodzenie personelu nadzorczego i zarządczego

Wynagrodzenie Rady Nadzorczej

Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie osób nadzorujących

Na dzień 31 grudnia 2022 r. w Santander Bank Polska S.A. obowiązywały zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej (RN) określone w „Polityce wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.”, którą przyjęto uchwałą ZWZ nr 31 z dnia 27 kwietnia 2022 r. Ww. polityka uwzględnia regulacje unijne, przepisy krajowe oraz zasady tade korporacyjnego dla podmiotów nadzorowanych.

Zasady wynagradzania

Wysokość wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. ustala Walne Zgromadzenie Banku, uzależniając je od pełnionej funkcji w Radzie Nadzorczej, uczestnictwa w pracach Komitetów Rady Nadzorczej i realizacji dodatkowych zadań w ramach danego Komitetu. Walne Zgromadzenie może udzielić Radzie Nadzorczej kompetencji do ustalenia osobnego wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej delegowanych do stałego, indywidualnego wykonywania nadzoru. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest wypłacane tylko w formie pieniężnej.

Nie przewiduje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członków Rady Nadzorczej.

Wysokość wynagrodzeń

Wysokość wynagrodzeń ustalonych dla członków Rady Nadzorczej określa uchwała Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 50 z dnia 22 czerwca 2020 r. zmieniona uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 30 z dnia 22 marca 2021 r. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie z tytułu funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej oraz dodatkowe wynagrodzenie za każdorazowy udział w posiedzeniach Komitetów Rady Nadzorczej, w których zasiadają. Trzem członkom Rady Nadzorczej, związanym z Grupą Santander nie zostało przyznane wynagrodzenie. Są to następujące osoby: José García Cantera, Isabel Guerreiro i José Luis de Mora.

Poniższa tabela prezentuje wynagrodzenie otrzymane przez Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. w 2021 r. i 2022 r. z tytułu pełnionych przez nich funkcji nadzorczych.

Imię i nazwisko	Stanowisko w Radzie Nadzorczej	2022		2021	
		za okres	Kwota (w tys. zł)	za okres	Kwota (w tys. zł)
Antonio Escámez Torres	Przewodniczący	01.01.2022-31.12.2022	338	22.03.2021-31.12.2021	227
José Luis de Mora ¹⁾	Z-ca Przewodniczącego	01.01.2022-31.12.2022	-	01.01.2021-31.12.2021	-
Dominika Bettman	Członek	01.01.2022-31.12.2022	296	01.01.2021-31.12.2021	303
José García Cantera ¹⁾	Członek	01.01.2022-31.12.2022	-	01.01.2021-31.12.2021	-
Danuta Dąbrowska	Członek	01.01.2022-31.12.2022	258	01.01.2021-31.12.2021	283
Isabel Guerreiro ¹⁾	Członek	01.01.2022-31.12.2022	-	01.01.2021-31.12.2021	-
David Hexter	Członek	01.01.2022-31.12.2022	358	01.01.2021-31.12.2021	346
John Power	Członek	01.01.2022-31.12.2022	288	01.01.2021-31.12.2021	307
Jerzy Surma	Członek	01.01.2022-31.12.2022	298	01.01.2021-31.12.2021	329
Marynika Woroszyńska-Sapieha	Członek	01.01.2022-31.12.2022	253	01.01.2021-31.12.2021	282

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

John Power otrzymał ponadto wynagrodzenie za 2022 r. w wysokości 98 tys. zł (90 tys. zł w 2021 r.) z tytułu funkcji pełnionej w Radach Nadzorczych spółek zależnych Banku.

Wynagrodzenie członków Zarządu

Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie osób zarządzających

Zasady wynagradzania członków Zarządu w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, reguluje „Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.” przyjęta uchwałą Rady Nadzorczej nr 31 z dnia 27 kwietnia 2022 r. oraz „Polityka wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska S.A.” znowelizowana 8 grudnia 2022 r.

Umowy między Santander Bank Polska S.A. a osobami zarządzającymi

Członkowie Zarządu zawarli z Santander Bank Polska S.A. umowy o pracę na okres obejmujący bieżącą kadencję. Warunki umów są zgodne z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi, a w szczególności z „Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.”. Członkowie Zarządu podpisali ponadto umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z Santander Bank Polska S.A.

W przypadku wygaśnięcia mandatu członka Zarządu z powodu odwołania ze składu Zarządu lub niepowołania w skład Zarządu na nową kadencję, członkom Zarządu przysługuje jednorazowa odprawa. Odprawa nie przysługuje w przypadku przyjęcia propozycji dalszego zatrudnienia w strukturach Banku, odwołania z przyczyn rażącego naruszenia obowiązków lub standardów uczciwości, kultury osobistej i profesjonalnego postępowania, a także w sytuacji rezygnacji z pełnienia funkcji członka Zarządu lub nieudzielenia członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków.

Santander Bank Polska S.A. nie posiada w stosunku do byłych osób zarządzających i nadzorujących żadnych zobowiązań wynikających z emerytur i świadczeń o podobnym charakterze.

Wynagrodzenie stałe

Zgodnie ze statutem Santander Bank Polska S.A. oraz ww. regulacjami wynagrodzenie dla Prezesa i członków Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń. Komitet ten określa politykę wynagrodzeń dla członków Zarządu Santander Bank Polska S.A. oraz indywidualne warunki w ramach pakietów wynagrodzeń dla każdego członka Zarządu.

Wynagrodzenie stałe obejmuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatkowe świadczenia wynikające z wewnętrznych zasad ich przyznawania (np. ubezpieczenie zdrowotne) oraz odprawy i odszkodowania wynikające z zewnętrznych przepisów.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu bierze się pod uwagę w szczególności: wykonywaną funkcję, zakres odpowiedzialności organizacyjnej w Banku, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz konkurencyjność rynkową oferowanego wynagrodzenia. Nie przewidziano dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu.

Poniższa tabela prezentuje łączne wynagrodzenie oraz wszelkie dodatkowe korzyści wypłacone w 2022 r. i 2021 r. członkom Zarządu Santander Bank Polska S.A. z tytułu funkcji sprawowanych w organie zarządzającym Banku.

Imię i nazwisko	Stanowisko w Zarządzie	2022			2021		
		Okres	Wynagrodzenie (w tys. zł)	Dodatkowe korzyści ²⁾ (w tys. zł)	Okres	Wynagrodzenie (w tys. zł)	Dodatkowe korzyści ²⁾ (w tys. zł)
Michał Gajewski	Prezes Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	3 150	214	01.01.2021-31.12.2021	2 817	174
Andrzej Burliga	Wiceprezes	01.01.2022-31.12.2022	1 344	160	01.01.2021-22.03.2021	1 296	131
Juan de Porras Aguirre	Wiceprezes	01.01.2022-31.12.2022	1 582	570	01.01.2021-31.12.2021	1 029	701
Arkadiusz Przybył	Wiceprezes	01.01.2022-31.12.2022	1 536	125	01.01.2021-31.12.2021	1 320	101
Lech Gałkowski	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	1 320	145	26.05.2021-31.12.2021	637	62
Patryk Nowakowski	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	1 392	115	01.01.2021-31.12.2021	1 053	101
Carlos Polaino Izquierdo ¹⁾	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	1 492	802	01.01.2021-31.12.2021	1 300	630
Maciej Reluga	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	1 176	149	01.01.2021-31.12.2021	1 053	127
Dorota Strojowska	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	1 260	125	01.01.2021-31.12.2021	1 076	101

1) Zmiany powstałe w składzie Zarządu Santander Bank Polska S.A. w trakcie 2022 r. zostały opisane powyżej w sekcji „Zarząd”.

2) Dodatkowe korzyści dla poszczególnych członków Zarządu obejmują m.in. ubezpieczenie na życie bez opcji emerytalnej, a w przypadku panów Juana de Porras Aguirre i Carlosa Polaino Izquierdo również ubezpieczenia medyczne, koszty zakwaterowania i podróży.

W żadnym z analizowanych okresów członkowie Zarządu Santander Bank Polska S.A. nie pobierali wynagrodzenia z tytułu funkcji pełnionych w organach jednostek zależnych i stowarzyszonych.

Wynagrodzenie zmienne

Ogólne zasady regulujące tryb ustalania zmiennych składników wynagrodzenia dla członków Zarządu Santander Bank Polska S.A. zostały zdefiniowane w „Polityce wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska” i uszczegółowione w „Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.”

Premia roczna Członka Zarządu uwzględnia roczną premię bazową, dostępność puli premiowej oraz ocenę efektywności pracy danego Członka Zarządu.

Przyznanie wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu następuje w oparciu o wynik przeprowadzonej oceny ich efektywności pracy. Dobór wskaźników (jak również poziom ich szczegółowości) dla poszczególnych Członków Zarządu uwzględnia zakres ich indywidualnych obowiązków i odpowiedzialności w procesie zarządzania Bankiem.

Na podstawie wskaźników i oceny realizacji poszczególnych celów z kategorii CO, JAK oraz RYZYKO i odpowiednich wag przypisanych tym celom, określana jest ocena, która podlega korekcie o mnożnik wynikający między innymi z oceny 3-letniej perspektywy, który jest proponowany przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej i zatwierdzany przez Radę Nadzorczą.

Premia bazowa ustalana jest na podstawie indywidualnego poziomu odpowiedzialności, z uwzględnieniem uwarunkowań rynkowych i innych kryteriów. Coroczna ocena efektywności pracy każdego z Członków Zarządu dokonywana jest przez Komitet Wynagrodzeń zgodnie z odrębną polityką i szczegółową procedurą oceny efektywności pracy Członków Zarządu. Ostateczną decyzję o wysokości premii rocznej dla poszczególnych Członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza w oparciu o rekomendację Komitetu ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

Wysokość premii rocznej określana jest w oparciu o grupowe wskaźniki ilościowe, jakościowe i ryzyka oraz potencjalne korekty z tytułu nieprzewidzianych zdarzeń. Poziom wskaźników jest dostosowywany do planu finansowego oraz strategicznych celów Banku i uwzględnia wymogi zarządzania ryzykiem. Wyniki Banku służące do określenia zmiennych składników wynagrodzenia biorą pod uwagę koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.

Całkowita suma wynagrodzenia zmiennego przyznanego za dany rok kalendarzowy członkom Zarządu i osobom zidentyfikowanym nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego przyznanego za dany rok kalendarzowy. W nadzwyczajnych przypadkach limit ten może zostać podwyższony do maksymalnego poziomu 200% wynagrodzenia stałego pod warunkiem uzyskania zgody Walnego Zgromadzenia Banku.

Wynagrodzenie zmienne – przyznane na podstawie regulaminu premiowania – wypłacane jest w gotówce lub w instrumentach finansowych (w akcjach lub powiązanych z nimi instrumentach takich jak akcje fantomowe), przy czym wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych nie może być niższe niż 50% całkowitej wartości wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Nie mniej niż 40% wartości wynagrodzenia zmiennego (minimum 60% w przypadku wynagrodzenia zmiennego przekraczającego równowartość 1 mln euro) jest warunkowa i odraczana na okres co najmniej 4 lat (5 lat w przypadku Zarządu i kadry kierowniczej wyższego szczebla), a jego wypłata następuje w trakcie okresu odroczenia w równych rocznych ratach płatnych z dołu, o ile nie wystąpiły przesłanki do obniżenia lub niewypłacenia części wynagrodzenia.

Członkowie Zarządu mogą również otrzymywać wynagrodzenie zmienne przewidziane w długoterminowych programach motywacyjnych mających na celu wzmocnienie powiązania między długoterminową efektywnością finansową Banku, oczekiwaniami akcjonariuszy i nagrodą dla kadry zarządzającej przy jednoczesnym poszanowaniu standardów rynkowych. Programy te – po spełnieniu określonych kryteriów – umożliwiają objęcie określonej ilości akcji Banku.

Poniższa tabela prezentuje wynagrodzenie zmienne wypłacone członkom Zarządu Banku w 2022 r. i w 2021 r.

Imię i nazwisko	Stanowisko w Zarządzie	2022		2021	
		Okres	Wynagrodzenie zmienne wypłacone ²⁾ (w tys. zł)	Okres	Wynagrodzenie zmienne wypłacone ²⁾ (w tys. zł)
Michał Gajewski	Prezes Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	2 721	01.01.2021-31.12.2021	1 713
Andrzej Burliga	Wiceprezes	01.01.2022-31.12.2022	924	01.01.2021-31.12.2021	617
Juan de Porras Aguirre	Wiceprezes	01.01.2022-31.12.2022	1 745	01.01.2021-31.12.2021	1 008
Arkadiusz Przybył	Wiceprezes	01.01.2022-31.12.2022	1 241	01.01.2021-31.12.2021	744
Lech Gałkowski	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	344	26.05.2021-31.12.2021	nd.
Patryk Nowakowski ¹⁾	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	709	01.01.2021-31.12.2021	294
Carlos Polaino Izquierdo	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	1 138	01.01.2021-31.12.2021	616
Maciej Reluga	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	896	01.01.2021-31.12.2021	558
Dorota Strojowska	Członek Zarządu	01.01.2022-31.12.2022	926	01.01.2021-31.12.2021	533

1) Zmiany powstałe w składzie Zarządu w 2022 r. zostały opisane powyżej w sekcji „Zarząd”.

2) Wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2022 r. obejmuje części odroczone odpowiednio za lata 2018-2021, których wypłata była warunkowa i została odroczona w czasie oraz część wypłaconą za 2022 r. bez odroczenia.

3) Wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2021 r. obejmuje części odroczone odpowiednio za lata 2020, 2019, 2018 i 2017, których wypłata była warunkowa i została odroczona w czasie oraz część wypłaconą za 2021 r. bez odroczenia.

Zgodnie z obowiązującym w Banku systemem wynagrodzeń, w przypadku spełnienia określonych kryteriów, członkom Zarządu Banku może warunkowo przysługiwać premia za 2022 r., która byłaby wypłacona częściowo w 2023 r. i częściowo w kolejnych latach. Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania finansowego decyzja w tym zakresie nie została jeszcze podjęta przez Radę Nadzorczą Banku.

Program Motywacyjny VII

W 2022 roku Santander Bank Polska wprowadził Uchwałą nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Program Motywacyjny VII. 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 zostaną obligatoryjnie wszystkie osoby ze statusem zidentyfikowanych pracowników w Grupie Santander Bank Polska S.A. Lista pozostałych, kluczowych uczestników będzie sporządzana przez Członków Zarządu i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Banku, przy czym uczestnictwo pozostałych pracowników w Programie będzie dobrowolne.

W ramach programu, po spełnieniu opisanych w Umowie Uczestnictwa oraz w Uchwale warunków, uczestnikom zostanie przyznane prawo otrzymania nagrody stanowiącej składnik wynagrodzenia zmiennego w postaci akcji własnych Banku. W tym celu Santander Bank Polska S.A. nabędzie do 2 331 000 akcji własnych w okresie od 1 stycznia 2023 do 31 grudnia 2023.

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.

Akcje Banku w posiadaniu Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Na dzień publikacji raportów finansowych za okresy kończące się 31 grudnia 2022 r., 30 września 2022 r. i 31 grudnia 2021 r. żaden z członków Rady Nadzorczej nie posiadał akcji Santander Bank Polska S.A.

Akcje Santander Bank Polska S.A. w posiadaniu członków Zarządu na dzień publikacji ww. raportów zostały zaprezentowane w tabeli poniżej.

	22.02.2023	26.10.2022	23.02.2022
Członkowie Zarządu wg składu na koniec bieżącego okresu sprawozdawczego i dzień publikacji raportu rocznego	Liczba akcji Santander Bank Polska S.A.		
Michał Gajewski	4 795	4 795	4 795
Andrzej Burliga	1 884	1 884	1 884
Lech Gałkowski	951	951	951
Maria Elena Lanciego Pérez ¹⁾ (od 1 stycznia 2023 r.)	-	nd.	nd.
Patryk Nowakowski ²⁾	-	-	-
Carlos Polaino Izquierdo ²⁾³⁾ (do 31 grudnia 2022 r.)	nd.	-	3 126
Juan de Porras Aguirre ⁴⁾	3 379	3 379	3 379
Arkadiusz Przybył	2 999	2 999	2 999
Maciej Reluga	2 301	2 301	2 301
Dorota Strojowska	2 732	2 732	2 732
Razem	19 041	19 041	22 167

1) P. Maria Elena Lanciego Pérez objęła funkcję Członka Zarządu Banku z dniem 1 stycznia 2023 r. i na dzień publikacji raportu rocznego za 2022 r. nie posiadała akcji Santander Bank Polska S.A.

2) P. Patryk Nowakowski i p. Carlos Polaino Izquierdo sprzedali posiadane akcje Santander Bank Polska S.A. w dniu 24 listopada 2021 r. i 10 marca 2022 r. (odpowiednio).

3) P. Carlos Polaino Izquierdo złożył rezygnację z funkcji Członka Zarządu Banku z dniem 31 grudnia 2022 r. i na ten dzień nie posiadał akcji Santander Bank Polska S.A.

Relacja między wynagrodzeniem członków Zarządu i kluczowych menedżerów a długoterminowymi celami biznesowymi i finansowymi spółki

Funkcjonująca w Santander Bank Polska S.A. polityka wynagrodzeń, regulująca zmienne składniki wynagrodzeń dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka organizacji (pracownicy zidentyfikowani), pełni funkcję motywacyjną do osiągania celów krótkoterminowych, średnio i długoterminowych Grupy, przekraczania ustalonych planów oraz progresji osiągniętych indywidualnie wyników.

Kryteria wpływające na charakter i wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawanego Członkom Zarządu zostały określone w taki sposób, aby wspierać realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Banku, w szczególności przez:

- określanie corocznie celów zgodnych z planami finansowymi i strategicznymi Banku, a następnie ocenę efektywności pracy poszczególnych Członków Zarządu,
- stosowanie elastycznej polityki wynagrodzeń zmiennych poprzez zachowanie odpowiedniej proporcji wynagrodzenia stałego do zmiennego,
- przyznawanie części wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych oraz stosowanie odroczeń wypłaty wynagrodzenia zmiennego na okres minimum 5 lat, co zapewnia wpływ wyników Banku na wysokość wynagrodzenia zmiennego w perspektywie długoterminowej,
- stosowanie klauzul malus wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i niweluje apetyt na nadmierne ryzyko, które mogłoby się zmaterializować w okresie odroczenia,
- przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia wyłącznie wtedy, gdy nie stanowi to zagrożenia dla utrzymania solidnej bazy kapitałowej Banku lub Grupy Banku w dłuższej perspektywie.
- możliwość stosowania programów motywacyjnych wspierających realizację strategii Banku w perspektywie długoterminowej.

Wynagrodzenie zmienne osób zidentyfikowanych (w tym Zarządu) zależy od oceny indywidualnej pracownika oraz wyników jednostki organizacyjnej, obszaru odpowiedzialności i Banku. Ocena indywidualna odbywa się w trybie standardowym z zastosowaniem kryteriów finansowych i niefinansowych.

Ocena wyników obejmuje okres co najmniej trzech lat i uwzględnia cykl koniunkturalny oraz ryzyka związane z działalnością gospodarczą. Obowiązuje polityka wypłaty części (nie mniej niż 50%) wynagrodzenia zmiennego w akcjach fantomowych, dla których instrumentem bazowym są akcje Banku. Dodatkowo co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego odraczane jest na okres co najmniej 4 lat (5 lat w przypadku Zarządu i kadry kierowniczej wyższego szczebla), a jego wypłata następuje w trakcie okresu odroczenia w równych rocznych ratach płatnych z dołu, o ile nie wystąpiły przestanki do obniżenia lub niewypłacenia części wynagrodzenia.

W Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. funkcjonuje sformalizowany proces identyfikacji, oceny i przeglądu ex-post wyników wymagających zastosowania korekty wynagrodzenia zmiennego dla pracowników zidentyfikowanych (jako mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku) oraz innych objętych tymi zasadami.

Zmienne składniki wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników realizujących zadania z zakresu zarządzania ryzykiem, zapewnianiem zgodności z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz audytu wewnętrznego są opiniowane i monitorowane przez Komitet Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń. Wysokość wynagrodzenia zmiennego osób kierujących obszarem ds. zgodności oraz obszarem audytu wewnętrznego zatwierdzana jest przez Radę Nadzorczą.

Członkowie Zarządu oraz kluczowi pracownicy mogą otrzymywać nagrody przewidziane w długoterminowych programach motywacyjnych, których zadaniem jest realizacja polityki retencyjnej Banku wobec ww. kadr oraz wzmacnianie efektywności i wartości organizacji. Programy te szczegółowo określają przestanki uzyskania nagrody przez członków Zarządu i pozostałych uczestników, a także uprawnienia Rady Nadzorczej Banku do zmian warunków Programu, m.in. w przypadku wystąpienia takich okoliczności jak drastyczne pogorszenie sytuacji finansowej lub profilu ryzyka.

Wynagrodzenie zmienne osób zidentyfikowanych (w tym Zarządu) zależy od oceny indywidualnej pracownika oraz wyników jednostki organizacyjnej, obszaru odpowiedzialności i Banku. Ocena indywidualna odbywa się w trybie standardowym z zastosowaniem kryteriów finansowych i niefinansowych. Ocena wyników obejmuje okres co najmniej trzech lat i uwzględnia cykl koniunkturalny oraz ryzyka związane z działalnością gospodarczą. Obowiązuje polityka wypłaty części (nie mniej niż 50%) wynagrodzenia zmiennego w akcjach fantomowych, dla których instrumentem bazowym są akcje Banku. Dodatkowo co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego odraczane jest na okres co najmniej 4 lat (5 lat w przypadku Zarządu i kadry kierowniczej wyższego szczebla), a jego wypłata następuje w trakcie okresu odroczenia w równych rocznych ratach płatnych z dołu, o ile nie wystąpiły przestanki do obniżenia lub niewypłacenia części wynagrodzenia.

W Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. funkcjonuje sformalizowany proces identyfikacji, oceny i przeglądu ex-post wyników wymagających zastosowania korekty wynagrodzenia zmiennego dla pracowników zidentyfikowanych (jako mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku) oraz innych objętych tymi zasadami.

Zmienne składniki wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników realizujących zadania z zakresu zarządzania ryzykiem, zapewnianiem zgodności z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz audytu wewnętrznego są opiniowane i monitorowane przez Komitet Rady Nadzorczej ds. Wynagrodzeń. Wysokość wynagrodzenia zmiennego osób kierujących obszarem ds. zgodności oraz obszarem audytu wewnętrznego zatwierdzana jest przez Radę Nadzorczą.

Członkowie Zarządu oraz kluczowi pracownicy mogą dodatkowo otrzymywać nagrody przewidziane w długoterminowych programach motywacyjnych (możliwość objęcia akcji Banku za cenę równą ich wartości nominalnej), których zadaniem jest realizacja polityki retencyjnej Banku wobec ww. kadr oraz wzmacnianie efektywności i wartości organizacji. Programy te szczegółowo określają przestanki uzyskania nagrody przez członków Zarządu i pozostałych uczestników, a także uprawnienia Rady Nadzorczej Banku do zmian warunków Programu, m.in. w przypadku wystąpienia takich okoliczności jak drastyczne pogorszenie sytuacji finansowej lub profilu ryzyka.

6. Pozostałe transakcje wzajemne z personelem zarządczym

Kredyty i pożyczki

Kredyty i pożyczki udzielone przez Santander Bank Polska S.A. osobom zarządzającym Bankiem oraz ich krewnym wyniosły 4 799 tys. zł według stanu na dzień 31 grudnia 2022 r. wobec 5 996 tys. zł na dzień 31 grudnia 2021 r. Udzielono je na warunkach ogólnie obowiązujących.

Środki ułożowane w Santander Bank Polska S.A. przez osoby zarządzające oraz ich krewnych wyniosły 10 197 tys. zł według stanu na 31 grudnia 2022 r. wobec 14 014 tys. zł na 31 grudnia 2021 r.

Rezerwy na zobowiązania pracownicze

Rezerwa emerytalno-rentowa oraz rezerwa na niewykorzystane urlopy personelu zarządczego wyniosła łącznie 966 tys. zł w 2022 r. wobec 660 tys. zł w 2021 r. i została ujęta w rezerwach pracowniczych na odprawy emerytalne oraz rezerwach utworzonych na urlopy niewykorzystane przez pracowników wykazanych w nocie 55 „Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. za 2022 rok”.

7. Polityka różnorodności

Fundamenty postawy wspierającej różnorodność

Santander Bank Polska S.A. przestrzega przepisów prawa dotyczących różnorodności, integracji i równości szans. Stosuje dobre praktyki promujące różnorodność i dba o równe traktowanie pracowników i pozostałych interesariuszy bez względu na płeć, wiek, wykształcenie, stan zdrowia, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, status rodzinny czy orientację seksualną.

Poszanowanie indywidualności, propagowanie równego traktowania i przeciwdziałanie dyskryminacji to elementy wielu obowiązujących w Banku polityk i procedur, w tym „Polityki zrównoważonego rozwoju”, „Polityki różnorodności”, „Polityki praw człowieka”, „Polityki „Szacunek i godność” oraz „Polityki kultury organizacyjnej Grupy Santander Bank Polska S.A.”. Szersza prezentacja zasad dotyczących etyki i różnorodności została zamieszczona w rozdz. XIV „Oświadczenie nt. informacji niefinansowych za 2022 r.”.

Ponadto Santander Bank Polska S.A. – jako sygnatariusz Karty Różnorodności (międzynarodowej inicjatywy wspieranej przez Komisję Europejską) – przyjął na siebie zobowiązanie do szanowania i wspierania różnorodności. Podstawa kultury organizacyjnej Banku to szacunek dla indywidualności, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji.

Kultura różnorodności i inkluzywności wspierana jest w Banku przez takie inicjatywy jak: Ambasadorzy Różnorodności (kadra najwyższego szczebla zarządzającego promująca te wartości), Sieci Pracownicze (oddolne inicjatywy pracownicze skupione wokół promocji różnorodności), akcje edukacyjne, szkolenia, webinaria (np. Miesiąc Różnorodności), podcast Santander Women prowadzony przez Dorotę Strojkowską, Członkinię Zarządu odpowiadającą za Pion Partnerstwa Biznesowego. Działalność Banku w tym obszarze wzmacniana jest przez strategiczne partnerstwa z organizacjami eksperckimi: Share the Care, UN Global Compact, Vital Voices, Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Działania Banku w zakresie promowania różnorodności i inkluzywności zostały wyróżnione w rankingu Euromoney 2022 Market Leaders magazynu Euromoney, w którym Santander Bank Polska uzyskał tytuł „Lidera Rynku” w tej kategorii.

Ponadto, Bank drugi rok z rzędu znalazł się w zestawieniu najbardziej zaawansowanych pracodawców w Polsce, jeśli chodzi o różnorodność i inkluzywność. Zestawienie to powstało w wyniku badania Diversity IN Check, sprawdzającego poziom dojrzałości organizacji w zarządzaniu różnorodnością i budowaniu włączającego środowiska pracy. Badanie przeprowadzane jest przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, które koordynuje Kartę Różnorodności w Polsce.

Polityka różnorodności w odniesieniu do organów nadzorujących i zarządzających

Bank realizuje strategię różnorodności w procesach doboru, oceny kwalifikacji oraz sukcesji organów nadzorujących i zarządzających.

W ww. procesach zapewniono brak jakiejkolwiek dyskryminacji, w szczególności dotyczącej płci, rasy, koloru skóry, pochodzenia, uwarunkowań genetycznych, religii lub przekonań, przynależności do mniejszości narodowej, posiadanego majątku, urodzenia, niepełnosprawności, wieku czy orientacji seksualnej.

Regulacje wewnętrzne Banku bazują w tym zakresie na wspólnych wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego nr EBA/GL/2021/06, przy uwzględnieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym ustawy – Prawo bankowe oraz kodeksu spółek handlowych.

Bank dba o to, aby członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej charakteryzowali się szerokim zakresem kompetencji, wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, adekwatnym doświadczeniem zawodowym, umiejętnościami i nieposzlakowaną opinią oraz aby byli odpowiednio zróżnicowani pod względem wieku, wykształcenia, doświadczenia i pochodzenia geograficznego. Bank dąży także do osiągnięcia odpowiedniej reprezentacji płci w składzie tych organów.

Obowiązująca w Santander Bank Polska S.A. „Polityka różnorodności w składzie Zarządu Santander Bank Polska S.A.” propaguje zróżnicowanie członków Zarządu pod względem ich cech i kwalifikacji w celu pozyskania różnych punktów widzenia i szerokiego zakresu doświadczeń, przeciwdziałania wykluczeniu (propaguje inkluzywność), a także zapewnia niezależność opinii oraz szerokie spektrum kryteriów decyzyjnych.

Zgodnie z ww. polityką, Rada Nadzorcza dąży do osiągnięcia poziomu co najmniej 30% kobiet w składzie Zarządu do 2025 r. oraz zwiększenia zróżnicowania pod względem wieku i pochodzenia geograficznego.

Ponadto, „Polityka mianowania i sukcesji Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Santander Bank Polska S.A.” ma na celu zapewnienie ciągłości realizacji procesów biznesowych na najwyższych szczeblach zarządzania przy zachowaniu jak największej równowagi w składzie ww. kadr ze względu na płeć, wiedzę, umiejętności i doświadczenie.

W odniesieniu do Rady Nadzorczej postanowienia w zakresie zapewnienia różnorodności zawiera „Polityka oceny odpowiedności członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.” oraz „Polityka mianowania i sukcesji Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.”, które wymagają, aby kandydaci na członków Rady Nadzorczej i Zarządu – oprócz adekwatnego wykształcenia, doświadczenia zawodowego i nieposzlakowanej opinii – odznaczyli się szerokim zakresem cech i kompetencji oraz niezależnością sądów i opinii. Ponadto, pierwsza z wymienionych polityk zakłada osiągnięcie reprezentacji kobiet w składzie Rady Nadzorczej w przedziale 40%-60% do 2025 r.

W celu osiągnięcia ww. poziomów reprezentacji płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej, Komitet Nominacji Rady Nadzorczej uwzględni zasoby całej Grupy Santander oraz cele biznesowe w działalności transgranicznej. Ponadto, dokłada starań, aby w planach sukcesji zapewniona była odpowiednia liczba kobiet, pozwalająca na osiągnięcie wartości docelowej, oraz aby kobiety wskazane w planach sukcesji osiągnęły odpowiedni poziom gotowości do objęcia funkcji w zakładanym horyzoncie czasowym.

Na dzień 31 grudnia 2022 r. w Radzie Nadzorczej zasiadały cztery kobiety: Danuta Dąbrowska, Dominika Bettman, Isabela Guerreiro i Marynika Woroszyńska-Sapieha (łącznie 40% składu). W Zarządzie kobiety reprezentowane były przez Dorotę Strojkowską zarządzającą Pionem Partnerstwa Biznesowego (11% składu zarządu). W organach nadzorujących i zarządzających kobiety stanowiły łącznie 26%, a z uwzględnieniem kluczowej kadry kierowniczej 29%. W kadrze kierowniczej wyższego szczebla miały 35-procentowy udział, a w kadrze średniego szczebla 56-procentowy.

Rada Nadzorcza i Zarząd Banku składają się z osób o różnej płci i wieku oraz różnym doświadczeniu i wykształceniu. Stopień zróżnicowania w ramach ww. grup ilustrują następujące tabele i wykresy:

Płeć	Kobiety ¹⁾	Mężczyźni
Rada Nadzorcza	4	6
Zarząd	1	8

1) W związku z rezygnacją Pana Carlosa Polaino Izquierdo z pełnienia funkcji Członka Zarządu oraz powołaniem na jego miejsce Pani Maria Elena Lanciego Pérez od dnia 1 stycznia 2023 r. w skład Zarządu wchodziły dwie kobiety i 7 mężczyzn.

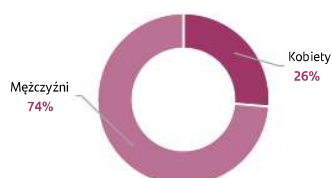
Wiek	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	powyżej 60 lat
Rada Nadzorcza	-	-	6	4
Zarząd	-	5	4	-

Staż w organach Santander Bank Polska S.A. ¹⁾	do 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	21-25 lat
Rada Nadzorcza	3	5	1	-	1
Zarząd	5	3	1	-	-

1) Od daty pierwszego powołania do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej lub Zarządzie.

Doświadczenie międzynarodowe	Liczba osób
Rada Nadzorcza	7
Zarząd	4

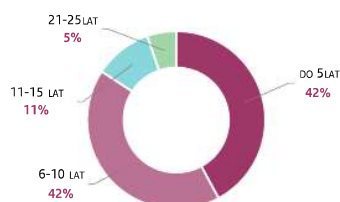
Płeć kadry nadzorującej i zarządzającej
Santander Bank Polska S.A.



Wiek kadry nadzorującej i zarządzającej
Santander Bank Polska S.A.



Staż kadry nadzorującej i zarządzającej
w Santander Bank Polska S.A.



8. System kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem

Cel systemu kontroli wewnętrznej

W Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, który wraz z systemem zarządzania ryzykiem (opisanym w rodz. XII „Zarządzanie ryzykiem i kapitałem”), stanowi istotny element systemu zarządzania w Grupie.

System kontroli wewnętrznej wspiera procesy decyzyjne, zwiększa efektywność działania organizacji i zapewnia przestrzeganie zasad zarządzania ryzykiem, obowiązujących przepisów prawa, regulacji i standardów wewnętrznych, wymogów nadzorczych i najlepszych praktyk rynkowych. Efektywny system przekłada się m.in. na wiarygodność sprawozdawczości finansowej oraz jej zgodność z przepisami prawa, międzynarodowymi standardami, regulacjami wewnętrznymi i zaleceniami nadzorczymi.

Organizacja i funkcjonowanie systemu kontroli wewnętrznej

Zarząd Banku odpowiada za projektowanie, wdrożenie i skuteczne funkcjonowanie systemu kontroli wewnętrznej we wszystkich jednostkach organizacyjnych, aktualizację regulacji wewnętrznych i ustanowienie kryteriów oceny adekwatności i skuteczności tego systemu. Jest też odpowiedzialny za zapewnienie ciągłości działania systemu oraz weryfikację jego mechanizmów i procedur, a także określenie i wdrożenie działań mających na celu usunięcie zidentyfikowanych niedociągnięć i nieprawidłowości.

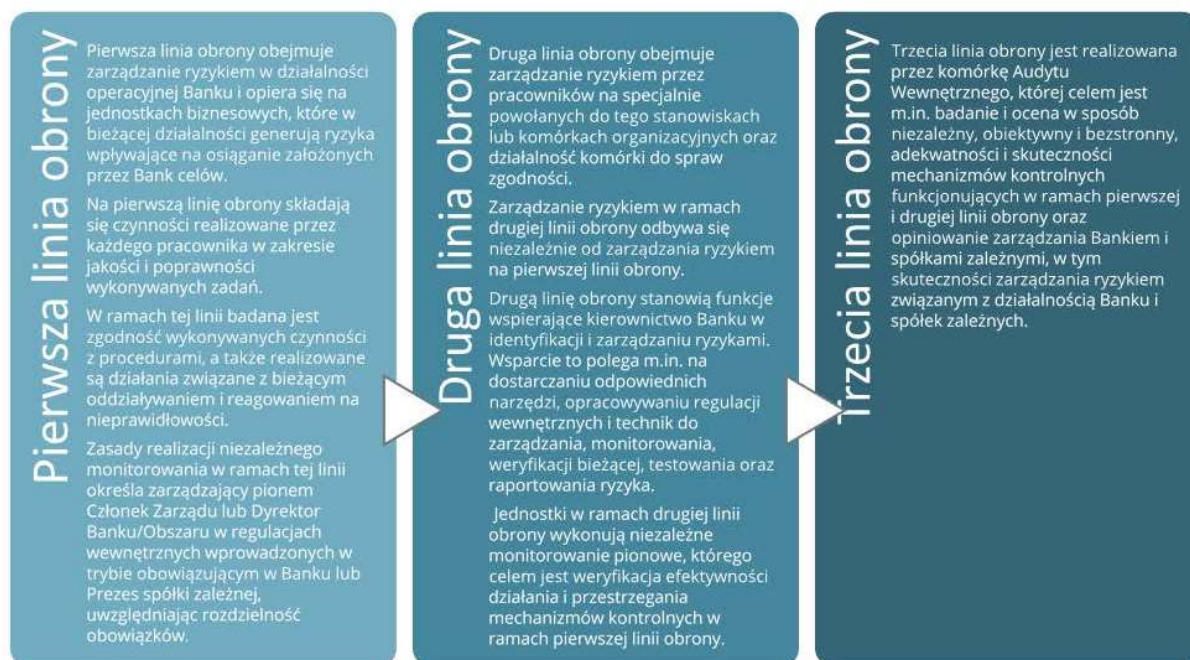
Rada Nadzorcza monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej oraz dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli w oparciu o opinię Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności.

System kontroli wewnętrznej w Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. jest dostosowany do struktury organizacyjnej, systemu zarządzania ryzykiem oraz otoczenia rynkowego. Obejmuje swym zakresem jednostki Centrum Wsparcia Biznesu, sieć oddziałów i placówek partnerskich oraz spółki zależne. Uwzględnia m.in.:

- Funkcję Modelu Kontroli Wewnętrznej, która odpowiada m.in. za weryfikację i raportowanie adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w zapewnianiu osiągnięcia każdego z celów systemu kontroli wewnętrznej, wskazywanie znaczących i krytycznych nieprawidłowości
- Funkcję Zarządzania Ryzykiem, której rolą jest zapewnienie, że kluczowe ryzyka są identyfikowane i zarządzane przez kierownictwo, oraz że Bank działa w zgodzie z wewnętrznymi politykami dotyczącymi ryzyka
- Funkcję Zapewnienia Zgodności, wyodrębnioną organizacyjnie (Obszar Zapewnienia Zgodności i Departament Zarządzania Ryzykiem Prania Pieniędzy i Finansowania Terroryzmu), która wspiera kierownictwo Grupy Santander Bank Polska S.A. w zarządzaniu ryzykiem braku zgodności działań z przepisami prawa, wymogami instytucji nadzorczych (tzw. regulatorów) i przyjętymi kodeksami najlepszych praktyk;
- Komórkę audytu wewnętrznego, tj. niezależną i obiektywną jednostkę organizacyjną (Obszar Audytu Wewnętrznego), która dokonuje oceny adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej w ramach pierwszej i drugiej linii obrony, raportuje krytyczne nieprawidłowości do Zarządu Banku i Rady Nadzorczej lub Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności Rady Nadzorczej oraz rekomenduje rozwiązania usprawniające procesy funkcjonujące w Grupie.

System kontroli wewnętrznej oraz system zarządzania ryzykiem bazują na koncepcji trzech linii obrony.

Trzy linie obrony w systemie kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem



Obowiązująca w Banku „Polityka funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Santander Bank Polska S.A.” określa m.in. cel, strukturę i zakres systemu kontroli wewnętrznej. W szczegółowych regulacjach ww. polityki określono obowiązki związane z funkcjonowaniem systemu, zasady identyfikacji istotnych procesów funkcjonujących w Banku, kluczowe mechanizmy kontrolne i kontrole realizowane w ramach niezależnego monitorowania przestrzegania tych mechanizmów. Procesy monitorowania, testowania i raportowania mają na celu zapewnienie skutecznego środowiska kontrolnego pod względem konstrukcji, funkcjonowania oraz wzmocnienia kultury kontroli na wszystkich poziomach organizacji.

Funkcjonujący w Grupie system kontroli wewnętrznej pozwala na systematyczną weryfikację skuteczności mechanizmów kontrolnych. Wyniki tej weryfikacji są cyklicznie prezentowane i analizowane przez Zarząd Banku oraz Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.

Kontrola wewnętrzna zgodnie z wymaganiami regulacyjnymi i dobrymi praktykami

System kontroli wewnętrznej w Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. został zbudowany w oparciu o wymagania zdefiniowane w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach oraz Rekomendacji H wydanej przez KNF w sprawie systemu kontroli wewnętrznej w bankach.

Ponadto funkcjonujący system kontroli wewnętrznej jest dostosowany do specyficznych wymogów, m.in.:

- ustawy Sarbanes-Oxley (SOX),
- tzw. Reguły Volckera (sekcja 619 Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act),
- Zasad skutecznej agregacji danych o ryzyku i raportowania ryzyka tzw. RDA/RRF (Basel Committee on Banking Supervision 239: Principles for effective risk data aggregation and risk reporting),
- Regulacji FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act),
- Rozporządzenia RODO,
- Rozporządzenia EMIR,
- Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady MIFID II.

W procesie oceny konstrukcji i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej uwzględniane są wszelkie dostępne informacje oraz odnoszące się do niego rekomendacje audytowe i zalecenia regulatorów. Wyniki przeprowadzonych badań i testów stanowią podstawę oświadczeń o skuteczności środowiska kontrolnego składanych przez kierownictwo Banku.

Na potrzeby niniejszego sprawozdania skupiono się szczegółowo na mechanizmach kontrolnych w procesach sprawozdawczości finansowej, jednakże system kontroli wewnętrznej pokrywa wszystkie istotne obszary działalności Banku.

Mechanizmy kontrolne w procesach sprawozdawczości finansowej

Jednym z głównych celów systemu kontroli wewnętrznej jest uzyskanie pełnej rzetelności i wiarygodności sprawozdawczości finansowej.

Przygotowanie danych w systemach źródłowych podlega sformalizowanym procedurom operacyjnym i akceptacyjnym, które określają zakres kompetencji poszczególnych osób. Przetwarzanie danych na potrzeby sprawozdawczości finansowej jest objęte adekwatnymi mechanizmami kontrolnymi zawierającymi m.in. specjalistyczne kontrole wewnętrzne monitorujące i testujące poprawność i rzetelność danych. Wszelkie ręczne korekty danych finansowych, w tym wynikające z decyzji zarządczych poddawane są nadzorowi, który obejmuje wszystkie systemy informatyczne wykorzystywane w procesie sporządzania sprawozdań finansowych posiadające aktualizowany na bieżąco awaryjny plan ciągłości działania.

W ramach zarządzania ryzykiem w procesie sporządzania sprawozdań finansowych Bank śledzi zmiany w przepisach i regulacjach zewnętrznych odnoszących się do wymogów sprawozdawczych banków. Na bieżąco aktualizuje stosowane zasady rachunkowości oraz zakres i formę ujawnień w sprawozdaniach finansowych. Bank sprawuje też funkcje kontrolne w stosunku do konsolidowanych spółek zależnych za pośrednictwem swoich przedstawicieli w Radach Nadzorczych poszczególnych podmiotów.

Proces sprawozdawczości finansowej podlega wielostopniowej weryfikacji:

- Sprawozdanie finansowe jest formalnie zatwierdzone przez Komitet ds. Ujawnień, który jest odpowiedzialny za weryfikację, czy przed publikacją zewnętrzną informacje finansowe Grupy Santander Bank Polska S.A. spełniają wymagania prawne i regulacyjne.
- Kierownictwo Banku potwierdza, że wdrożone mechanizmy kontrolne w skuteczny sposób minimalizują ryzyko niewykrycia istotnych błędów w sprawozdaniu finansowym.
- Roczne i okresowe sprawozdania finansowe podlegają także przeglądowi przez Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności Rady Nadzorczej oraz przyjęciu przez Radę Nadzorczą.
- Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności odpowiada za monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej, uwzględniając m.in. informacje w zakresie zmian w polityce rachunkowości i sprawozdawczości, a także dokonuje analizy wszystkich zaleceń audytora zewnętrznego kierowanych do Zarządu Banku oraz odpowiedzi Zarządu w tym zakresie, jak również nadzoruje ich wdrożenie.
- Sprawność mechanizmów kontrolnych w procesie sprawozdawczości finansowej podlega dodatkowej, niezależnej ocenie w ramach corocznej certyfikacji na zgodność z wymogami ustawy Sarbanes-Oxley przeprowadzanej przez zewnętrznego audytora.

Kontrola wewnętrzna zgodnie z Ustawą Sarbanes-Oxley i innymi regulacjami

W kontekście ustawy Sarbanes-Oxley (SOX) Grupa Kapitałowa Santander Bank Polska S.A. traktowana jest jako istotna i niezależna organizacja w strukturach Grupy Santander. Nakłada to na Santander Bank Polska S.A. obowiązek wdrożenia, utrzymania i przeprowadzenia oceny efektywności środowiska kontroli wewnętrznej zgodnie z wymogami ww. ustawy.

Proces certyfikacji za 2022 r. objął kluczowe obszary działalności Santander Bank Polska S.A., bazując na rozwiązaniach i metodologii stosowanej w Grupie Santander. Zakres prac został opracowany, biorąc pod uwagę czynniki ryzyka istotne dla prawidłowości i rzetelności sprawozdań finansowych z uwzględnieniem lokalnego środowiska kontrolnego.

Kierownictwo Banku potwierdziło, iż w Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. – w ramach certyfikacji na zgodność z wymogami ustawy Sarbanes-Oxley realizowanej za rok 2022 – nie wystąpiły zdarzenia, które w istotny sposób wpłynęłyby na przebieg badanych procesów oraz efektywność środowiska kontroli wewnętrznej nad sprawozdawczością finansową.

W Grupie Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, który wraz z systemem zarządzania ryzykiem (opisanym w rodz. XII „Zarządzanie ryzykiem i kapitałem”), stanowi istotny element systemu zarządzania w Grupie.

System kontroli wewnętrznej wspiera procesy decyzyjne, zwiększa efektywność działania organizacji i zapewnia przestrzeganie zasad zarządzania ryzykiem, obowiązujących przepisów prawa, regulacji i standardów wewnętrznych, wymogów nadzorczych i najlepszych praktyk rynkowych. Efektywny system przekłada się m.in. na wiarygodność sprawozdawczości finansowej oraz jej zgodność z przepisami prawa, międzynarodowymi standardami, regulacjami wewnętrznymi i zaleceniami nadzorczymi.

9. Audytor zewnętrzny

Podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych

Zgodnie ze statutem Banku oraz obowiązującymi przepisami, Rada Nadzorcza Santander Bank Polska S.A., na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności zgodnej z obowiązującymi warunkami, uchwałą nr 24/2021 z dnia 23 lutego 2021 r., dokonała po raz kolejny wyboru PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audit sp.k. (PwC) jako podmiotu uprawnionego do przeprowadzenia:

- przeglądu półrocznych sprawozdań finansowych Banku i półrocznych skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej Banku za I półrocze 2021 r. i 2022 r.;
- badania sprawozdań finansowych Banku i skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej Banku za 2021 r. i 2022 r.

W dniu 27 czerwca 2022 r. Bank zawarł umowę z PwC o przeprowadzenie badania i przeglądu sprawozdań finansowych za okres obrotowy od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2022 r.

Bank jest klientem ww. firmy audytorskiej od 2016 r. Korzysta też z usług doradczych świadczonych przez tę spółkę i inne podmioty sieci PwC. Zdaniem Banku świadczone usługi nie mają wpływu na zapewnienie wymaganego poziomu bezstronności i niezależności audytora.

Santander Bank Polska S.A. i Banco Santander S.A. zatrudniają audytora z tej samej sieci, co zapewnia spójne podejście w procesie realizacji audytu w skali całej Grupy Santander.

Santander Bank Polska S.A. wybiera podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych zgodnie z „Polityką powoływania audytora zewnętrznego” (przyjętą przez Radę Nadzorczą w dniu 4 października 2017 r. na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności i zmienioną w dniu 25 kwietnia 2019 r.), która jest zgodna z przepisami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 537/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego oraz ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Szczegółowe zasady współpracy z firmą audytorską i zespołem wykonującym badanie reguluje w Banku „Polityka świadczenia usług audytorskich Santander Bank Polska S.A.” z 6 maja 2021 r.

Procedura wyboru audytora zewnętrznego

Decyzję o powołaniu lub ponownym wyborze podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych Banku i Grupy podejmuje Rada Nadzorcza Banku na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności.

Zgodnie z „Polityką powoływania audytora w Santander Bank Polska S.A.” proces wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania ustawowego odbywa się według następujących zasad:

- Bank i Komitet mogą zaprosić dowolne firmy audytorskie do składania ofert w sprawie świadczenia usługi badania ustawowego, pod warunkiem zachowania czteroletniego okresu karencji po zakończeniu współpracy w wyniku upływu maksymalnego okresu trwania zlecenia.
- Przy wyborze firmy audytorskiej uwzględniane są ustalenia i wnioski ujęte w rocznym sprawozdaniu Komisji Nadzoru Audytowego (publikowane na stronie internetowej KNA).
- Przygotowywana przez Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności rekomendacja w sprawie wyboru podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych uwzględnia następujące elementy zależnie od sytuacji:

WYBÓR AUDYTORA PO RAZ PIERWSZY

- ▶ przynajmniej dwie propozycje firm audytorskich wraz z uzasadnieniem oraz wskazaniem preferencji Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności wraz z odpowiednim wyjaśnieniem;
- ▶ kompetencje firm i możliwości wykonania zleconych usług;
- ▶ niezależność podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych;
- ▶ wymogi prawne;
- ▶ spójność i skuteczność audytu z punktu widzenia Grupy oraz na poziomie konsolidacji wyższego szczebla;
- ▶ porównanie poszczególnych ofert zgodnie ze szczegółowymi kryteriami oraz z uwzględnieniem przypisanych im wag na podstawie kwestionariusza analitycznego.

PONOWNY WYBÓR AUDYTORA

- ▶ ocena jakości świadczonych dotąd usług;
- ▶ niezależność podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych;
- ▶ wymogi prawne;
- ▶ spójność i skuteczność audytu z punktu widzenia Grupy lokalnej, jak również z punktu widzenia konsolidacji na wyższym poziomie.

- Bank/Grupa stosuje obowiązujące przepisy prawa w zakresie minimalnego i maksymalnego okresu współpracy z firmą audytorską oraz minimalnych okresów karencji po zakończeniu współpracy.

W związku z nowelizacją krajowej ustawy o biegłych rewidentach z 31 marca 2020 r., uchylającą 5-letni termin rotacji dla badania ustawowego jednostek zainteresowania publicznego, w obecnym stanie prawnym zastosowanie mają wprost przepisy rozporządzenia UE nr 537/2014, określające, iż nieprzerwany okres zatrudnienia tej samej firmy audytorskiej nie może trwać dłużej niż 10 lat.

Rekomendacja Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności, sporządzona przed wyborem firmy PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audit sp.k. (dawniej PricewaterhouseCoopers Polska Sp. z o.o.) do przeprowadzenia przeglądu i badania sprawozdań finansowych Santander Bank Polska S.A. i jego Grupy Kapitałowej za 2021 r. i 2022 r., spełniała wymagane kryteria i została przedłożona Radzie Nadzorczej w ramach procedury wyboru przeprowadzonej zgodnie z obowiązującymi zasadami (w trybie ponownego wyboru podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych). Proces uwzględnił m.in. ocenę niezależności PwC oraz jakości dotychczas świadczonych usług.

Usługi dozwolone niebędące badaniem

Zasady świadczenia na rzecz Santander Bank Polska S.A. dozwolonych usług niebędących audytem finansowym przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, podmioty powiązane z tą firmą audytorską lub członków sieci firmy audytorskiej reguluje „Polityka świadczenia usług związanych z audytem i usług nieaudytowych przez audytora”, zaopiniowana przez Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w dniu 29 września 2021 r. Polityka ta spełnia wymogi Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz regulacje unijne, w tym Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2014/56/EU z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie ustawowych badań rocznych sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych.

Zgodnie z ww. polityką:

- Zatrudnienie audytora mającego świadczyć usługi związane z audytem lub dozwolone usługi nieaudytowe wymaga uprzedniej akceptacji Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności w oparciu o wcześniej przeprowadzoną ocenę, czy świadczenie przez audytora takich usług nie będzie miało wpływu na jego niezależność.
- Raz do roku, przed zakończeniem badania rocznego sprawozdania finansowego Grupy, Komitet otrzymuje zbiorczą informację o usługach nieaudytowych i dokonuje oceny ich wpływu na niezależność i obiektywizm biegłego rewidenta.
- W przypadku, gdy biegły rewident lub firma audytorska świadczą dozwolone usługi nieaudytowe przez okres co najmniej trzech kolejnych lat na rzecz jednostki badanej, jej jednostki dominującej lub jednostek przez nią kontrolowanych, całkowite wynagrodzenie z tytułu takich usług jest ograniczone do maksimum 70% średniego całkowitego wynagrodzenia za usługi badania ustawowego świadczone przez trzy ostatnie lata w ujęciu jednostkowym i skonsolidowanym na rzecz ww. jednostek. Powyższy limit nie obowiązuje, jeżeli audytor zaprzestął świadczenia usług nieaudytowych przez co najmniej jeden rok.

Zakres usług dozwolonych (które, zgodnie z obowiązującymi przepisami, audytor może świadczyć równoległe z badaniem sprawozdań finansowych Banku/Grupy) obejmuje usługi związane z audytem (np. przegląd śródrocznych sprawozdań finansowych, usługi atestacyjne) i usługi nieaudytowe (np. podatkowe i ogólne doradztwo).

Przedmiotowa polityka wskazuje też katalog usług zabronionych. W szczególności, audytor nie może:

- audytować i/lub weryfikować swojej własnej pracy (autokontrola);
- pełnić funkcji zarządczej w audytowanej spółce lub pełnić funkcji zarządczej związanej ze świadczonymi usługami (funkcje zarządcze);
- pełnić roli przedstawiciela badanej spółki bądź Grupy (obrona).

Nie może też m.in. wykonywać usług księgowych, finansowych, aktuarialnych, outsourcingowych (w ramach audytu wewnętrznego), mediacyjnych oraz z zakresu wyceny, projektowania i wdrażania systemów informacji finansowej lub określonych usług podatkowych.

Firma audytorska PwC, której powierzono badanie sprawozdania finansowego Santander Bank Polska S.A. i jego Grupy Kapitałowej za lata 2021 i 2022, świadczyła w minionym roku (wraz z innymi podmiotami z sieci PwC) usługi dozwolone niebędące badaniem m.in. w następującym zakresie:

- przegląd śródrocznych sprawozdań finansowych Banku/Grupy;
- weryfikacja pakietów konsolidacyjnych;
- weryfikacja ujawnień w zakresie adekwatności kapitałowej;
- weryfikacja sprawozdania z wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej;
- usługi wykonywane w związku z prospektem emisyjnym;
- usługi atestacyjne w zakresie przechowywania aktywów klientów.

Zatrudnienie firmy audytorskiej PwC oraz innych podmiotów tej sieci do wykonania ww. dozwolonych usług niebędących badaniem zostało zaakceptowane przez Komitet Audytu i Zapewnienia Zgodności. Przed przedłożeniem stosownych rekomendacji Radzie Nadzorczej niezależność usług audytora w procesie badania sprawozdań została zweryfikowana pozytywnie.

Wynagrodzenie audytora zewnętrznego

Poniżej podano wynagrodzenie należne PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audyt sp.k. (PwC) 2021 r. i 2022 r. z tytułu badania sprawozdań finansowych Santander Bank Polska S.A. i spółek zależnych oraz świadczenia usług związanych z audytem i innych usług dozwolonych w oparciu o zawarte umowy.

Wynagrodzenie audytora zewnętrznego (w tys. zł)	Rok obrotowy kończący się 31.12.2022	Rok obrotowy kończący się 31.12.2021
Wynagrodzenie z tytułu badania w odniesieniu do jednostki dominującej ¹⁾	3 092	3 693
Wynagrodzenie z tytułu badania w odniesieniu do jednostek zależnych	2 419	2 239
Wynagrodzenie z tytułu innych usług atestacyjnych, w tym przeglądu w odniesieniu do jednostki dominującej i jednostek zależnych ²⁾	1 236	1 258
Wynagrodzenie z tytułu usług innych niż poświadczające ³⁾	363	354

- 1) Wynagrodzenie za badanie wykonane przez PricewaterhouseCoopers sp. z o.o. Audyt sp. k. w 2021 r. i 2022 r. w oparciu o zawarte z Santander Bank Polska S.A. Umowy o przeprowadzenie badania i przeglądu sprawozdań finansowych z dnia 9 czerwca 2021 r. i 27 czerwca 2022 r., łącznie z usługą atestacyjną dotyczącą zgodności rocznych sprawozdań finansowych z wymogami Jednolitego Europejskiego Formatu Elektronicznego („ESEF”). W 2021 r. – w oparciu o aneks nr 1 z 3 sierpnia 2021 r. do umowy z 9 czerwca 2021 r. – PwC dodatkowo przeprowadził badanie śródrocznego skróconego sprawozdania finansowego Santander Bank Polska S.A. specjalnego przeznaczenia za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2021 r.
- 2) Wynagrodzenie za przegląd sprawozdań finansowych na podstawie umów wymienionych w pkt 1) oraz za usługi związane z weryfikacją ujawnień w zakresie adekwatności kapitałowej, weryfikacją sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz raportu dotyczącego systemu zarządzania ryzykiem i prospektów informacyjnych dla Santander TFI S.A., a także usługi w zakresie oceny spełnienia przez Bank wymogów dotyczących przechowywania aktywów klientów.
- 3) Wynagrodzenie z tytułu usług innych niż poświadczające dotyczy wydania listów poświadczających w związku z prospektem emisyjnym EMTN, a w 2021 r. dodatkowo uzgodnionych procedur w zakresie projektu Jessica.

10. Postępowania sądowe

Poniższa tabela podsumowuje wartość postępowań toczących się przed sądem dotyczących zobowiązań/wierzytelności Banku i spółek zależnych na dzień 31 grudnia 2021 r. i 31 grudnia 2022 r.

Wartość spraw sądowych z udziałem Grupy Santander Bank Polska S.A. (w mln zł)	31.12.2022	31.12.2021
Wartość przedmiotu sporu w sprawach z powództwa Grupy	1 384,9	1 133,8
Wartość przedmiotu sporu w sprawach, w których Grupa jest pozwany ¹	4 175,4	2 533,3
Wartość wierzytelności Grupy w sprawach o układ lub upadłość	74,3	54,8
Wartość wszystkich prowadzonych spraw sądowych	5 634,6	3 721,9
Wartość zakończonych postępowań	254,5	659,3

Na koniec grudnia 2022 r. Grupa Kapitałowa Santander Bank Polska S.A. była pozwana w 1 403 sprawach o znacznej wartości przedmiotu sporu (co najmniej 500 tys. zł), dla których łączna wartość rezerw ujętych zgodnie z MSR 37 oraz korekty do wartości bilansowej brutto wg MSSF 9 z tytułu spraw spornych wyniosła 656,6 mln zł.

Grupa została pozwana w 12 225 postępowaniach dotyczących kredytów indeksowanych lub denominowanych do waluty CHF o wartości przedmiotu sporu 3,6 mld zł (wobec 8 474 spraw o wartości przedmiotu sporu 2,1 mld zł wg stanu na 31 grudnia 2021 r.), w tym zawierają się 2 pozwy zbiorowe objęte ustawą o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym.

Więcej informacji nt. spraw spornych dotyczących kredytów hipotecznych w walutach obcych zawiera nota 48 „Ryzyko prawne dotyczące kredytów hipotecznych w CHF” i nota 49 „Zobowiązania warunkowe” w „Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. za 2022 rok”.