



**Informacje dotyczące adekwatności kapitałowej
Santander Consumer Bank S.A.
na 31 grudnia 2013 r.**

Wrocław, 17 czerwiec 2014 r.

I.	Wprowadzenie.....	3
II.	Fundusze własne	3
III.	Wymogi kapitałowe i współczynnik wypłacalności	5
IV.	Kapitał wewnętrzny	6
V.	Polityka zmiennych składników wynagrodzenia	7
VI.	Zarządzanie ryzykiem operacyjnym	14

I. Wprowadzenie

Na podstawie art. 111 a Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (tj. Dz.U. z 2002 r. Nr 72, poz. 665, z późn. zm.), Uchwały nr 385/2008 Komisji Nadzoru Finansowego z 17 grudnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i sposobu ogłaszania przez banki informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłoszeniu (z późniejszymi zmianami), Rekomendacji M dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, a także zgodnie z Polityką informacyjną w zakresie ogłaszania informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłoszeniu w Santander Consumer Bank S.A., Santander Consumer Bank S.A. zwany dalej Bankiem, przedstawia niniejszy dokument zawierający informacje o charakterze jakościowym i ilościowym z zakresu adekwatności kapitałowej, informacje dotyczące zasad ustalania wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku oraz informacje na temat podejścia Banku do ryzyka operacyjnego, według stanu na dzień 31 grudnia 2013 roku.

Dane liczbowe w niniejszym raporcie zostały wyrażone w złotych polskich.

II. Fundusze własne

Kapitały własne stanowią kapitały i fundusze tworzone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i statutem.

Do kapitałów własnych zaliczane są: kapitał akcyjny, kapitał zapasowy, kapitał z aktualizacji wyceny, zobowiązania podporządkowane, a także niepodzielone zyski i niepokryte straty z lat ubiegłych.

Kapitał akcyjny wykazany jest w wysokości zgodnej ze statutem oraz wpisem do rejestru sądowego według wartości nominalnej.

Kapitał zapasowy tworzony jest z premii emisyjnych uzyskanych z emisji akcji, odpisów z zysku oraz dopłat do kapitału.

Na kapitał z aktualizacji wyceny odnosi się różnice z wyceny aktywów finansowych dostępnych do sprzedaży oraz efekt wyceny zabezpieczeń przepływów pieniężnych, pomniejszone odpowiednio o odpisy z tytułu odroczonego podatku dochodowego z tym związane. Kapitał z aktualizacji wyceny nie podlega dystrybucji.

Zyski zatrzymane tworzone są z odpisów z zysku i są przeznaczone na cele określone w statucie lub innych przepisach prawa lub stanowią zyski/straty z lat ubiegłych, lub także wynik finansowy netto bieżącego okresu.

Wynik finansowy netto bieżącego okresu stanowi wynik z Rachunku zysków i strat roku bieżącego skorygowany obciążeniem z tytułu podatku dochodowego od osób prawnych. Na potrzeby kalkulacji norm ostrożnościowych uwzględniany jest wynik finansowy bieżącego okresu (i zysk w trakcie zatwierdzania), który został zweryfikowany przez biegłego rewidenta, oraz pomniejszony o przewidywane obciążenia i dywidendy.

Na mocy decyzji Komisji Nadzoru Finansowego Bank zalicza do funduszy uzupełniających zobowiązania z tytułu pożyczek podporządkowanych.

Bank dokonuje korekt wartości funduszy zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami, uwzględniając następujące czynniki:

- 1) posiadane wartości niematerialne,
- 2) udziały w podmiotach finansowych,
- 3) niezrealizowane straty na instrumentach dłużnych sklasyfikowanych jako dostępne do sprzedaży

Struktura funduszy własnych

Poniższe dane liczbowe obrazujące strukturę funduszy własnych Banku zostały przygotowane zgodnie z powyższym opisem według stanu na dzień 31 grudnia 2013 r.

Nazwa pozycji	31.12.2013
Fundusze własne podstawowe	1 653 973 910,00
Fundusze zasadnicze banku (bez kapitału/funduszu rezerwowego)	1 781 890 381,00
Kapitał akcyjny	520 000 000,00
Kapitał zapasowy	1 261 890 381,00
Kapitały/fundusze rezerwowe	-74 377 618,00
Zysk netto bieżącego okresu oraz zysk w trakcie zatwierdzania (zweryfikowany przez biegłego rewidenta)	0,00
Strata z lat ubiegłych	-66 871 695,00
Fundusze własne podstawowe z aktualizacji wyceny	-7 505 925,00
Pozycje pomniejszające fundusze podstawowe	-53 538 853,00
Wartości niematerialne i prawne wycenione według wartości bilansowej	-53 538 853,00
Fundusze własne uzupełniające	110 789 909,00
Składniki funduszy własnych uzupełniających	789 909,00
Niezrealizowane zyski na instrumentach dłużnych zaklasyfikowanych jako dostępne do sprzedaży	789 909,00
Pozycje dodatkowe funduszy uzupełniających	110 000 000,00
Zobowiązania podporządkowane	150 000 000,00
Nadwyżka ponad limity dodatkowych funduszy własnych uzupełniających	-40 000 000,00

Zmniejszenia podstawowych i uzupełniających funduszy własnych	-27 253 554,00
w tym: z funduszy własnych podstawowych	-13 626 777,00
w tym: z funduszy własnych uzupełniających	-13 626 777,00
Zaangażowania kapitałowe banku w instytucje finansowe, instytucje kredytowe, banki krajowe, banki zagraniczne wyrażone w postaci posiadanych akcji lub udziałów w przypadku, gdy zaangażowanie to stanowi więcej niż 10% kapitału (funduszy)	-27 253 554,00

Fundusze własne podstawowe ogółem do obliczania współczynnika wypłacalności	1 640 347 133,00
--	-------------------------

Fundusze własne uzupełniające ogółem do obliczania współczynnika wypłacalności	97 163 132,00
---	----------------------

Fundusze własne ogółem dla współczynnika wypłacalności	1 737 510 265,00
---	-------------------------

III. Wymogi kapitałowe i współczynnik wypłacalności

W poniższym zestawieniu przedstawione zostały kwoty stanowiące 8% ekspozycji ważonej ryzykiem dla poszczególnych klas określonych w par. 20 ust. 1 załącznika nr 4 do Uchwały 76/2010 Komisji Nadzoru Finansowego w sprawie zakresu i szczegółowych zasad wyznaczania wymogów kapitałowych z tytułu poszczególnych rodzajów ryzyka (z późniejszymi zmianami), wg stanu na dzień 31 grudnia 2013 r.

Wymogi kapitałowe razem dla następujących rodzajów ryzyka: kredytowego, kredytowego kontrahenta, rozmycia i dostawy instrumentów do rozliczenia w późniejszym terminie	31.12.2013
Rządy i banki centralne	0
Samorządy terytorialne i władze lokalne	0
Organy administracji i podmioty nieprowadzące działalności gospodarczej	0
Banki wielostronnego rozwoju	0
Organizacje międzynarodowe	0
Instytucje - banki	19 883 828,00
Przedsiębiorstwa	102 067 743,00
Detaliczne	334 233 381,00
Zabezpieczenie na nieruchomościach	315 652 985,00
Przeterminowane	5 828 110,00
Ekspozycje należące do nadzorczych kategorii wysokiego ryzyka	0
Obligacje zabezpieczone	0

Ekspozycje krótkoterminowe wobec banków i przedsiębiorstw	0
Z tytułu uczestnictwa w instytucjach zbiorowego inwestowania	0
Pozostałe	32 643 363,00
Razem	810 309 410,00

Poniżej przedstawiono kwoty minimalnych wymogów kapitałowych, o których mowa w par. 6 ust. 1 pkt. 2 – 5 Uchwały 76/2010 Komisji Nadzoru Finansowego w sprawie zakresu i szczegółowych zasad wyznaczania wymogów kapitałowych z tytułu poszczególnych rodzajów ryzyka (z późniejszymi zmianami) oraz kwotę minimalnego wymogu kapitałowego z tytułu ryzyka operacyjnego określonego zgodnie z załącznikiem nr 14 do Uchwały 76/2010 Komisji Nadzoru Finansowego w sprawie zakresu i szczegółowych zasad wyznaczania wymogów kapitałowych z tytułu poszczególnych rodzajów ryzyka (z późniejszymi zmianami).

Ryzyko kredytowe	31.12.2013
Według Metody Standardowej	810 309 410,00
Ryzyko rynkowe	31.12.2013
Ryzyko walutowe	0,00

Ryzyko operacyjne	31.12.2013
Według Metody Standardowej (TSA)	157 931 002,00

Fundusze własne	1 737 510 265,00
Łączny wymóg kapitałowy	968 240 412,00
Współczynnik wypłacalności	14,36%

IV. Kapitał wewnętrzny

Kapitał wewnętrzny to szacowana przez Bank wielkość kapitału niezbędna do pokrycia wszystkich zidentyfikowanych istotnych rodzajów ryzyka występujących w działalności Banku.

Kapitał wewnętrzny w Banku stanowi sumę wymaganego kapitału regulacyjnego Filara I oraz dodatkowych wymogów kapitałowych na pokrycie ryzyk nieujętych oraz nie w pełni pokrytych w Filarze I.

W celu oceny dostosowania wielkości kapitału do poziomu i rodzaju ryzyka na jakie Bank jest narażony oraz do charakteru, skali i złożoności działania, Bank wdrożył proces oceny adekwatności kapitału wewnętrznego (ICAAP).

Proces oceny adekwatności kapitału wewnętrznego w Banku składa się z następujących etapów:

- 1) Identyfikacja i określenie istotności poszczególnych rodzajów ryzyka;
- 2) Pomiar (kwantyfikacja ryzyka);
- 3) Alokacja kapitału wewnętrznego;
- 4) Kontrola i monitoring ryzyka i kapitału.

Ściśle związane z etapami procesu ICAAP jest także określenie przez Bank skłonności do podejmowania ryzyka, tzw. apetytu na ryzyko oraz długookresowe planowanie kapitałowe.

Poniżej zaprezentowano poszczególne rodzaje ryzyka, które Bank uznał za istotne:

- 1) Ryzyko kredytowe;
- 2) Ryzyko rynkowe;
- 3) Ryzyko płynności;
- 4) Ryzyko operacyjne;
- 5) Ryzyko biznesowe;
- 6) Ryzyko utraty reputacji;
- 7) Ryzyko niedopasowania waluty dochodów klienta z walutą kredytu.

W wyniku pomiaru i oceny ryzyka na dzień 31.12.2013 r., kapitał wewnętrzny został alokowany na następujące rodzaje ryzyka:

- 1) Ryzyko kredytowe: 810 309 410,00 (alokacja kapitału w ramach Filaru I);
- 2) Ryzyko operacyjne: 157 931 002,00 (alokacja kapitału w ramach Filaru I);
- 3) Ryzyko niedopasowania waluty dochodów klienta z walutą kredytu: 11 839 375,00 (alokacja kapitału w ramach Filaru II).

Kapitał wewnętrzny na pokrycie poszczególnych rodzajów ryzyka został wyznaczony na podstawie obowiązującej w Banku metodologii. W celu zapewnienia, iż proces szacowania i utrzymania kapitału wewnętrznego jest kompleksowy i odpowiedni do charakteru, skali i złożoności działalności Banku, podlega on corocznym przeglądom.

Raport z przeglądu prezentowany jest Zarządowi Banku oraz Radzie Nadzorczej Banku.

Ocena adekwatności kapitałowej Banku wskazuje na nadwyżkę posiadanych funduszy własnych ponad poziom wymaganego kapitału wewnętrznego.

V. Polityka zmiennych składników wynagrodzenia

Informacje dotyczące polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, zgodnie z Uchwałą Nr 259/2011 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 4 października 2011 r. obejmujące:

1. Informacje dotyczące procesu ustalania polityki zmiennych składników wynagradzania

„Polityka zmiennych składników wynagradzania w Santander Consumer Bank S.A.” (dalej także: Polityka) została zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej Nr 27/2012 z dnia 11.09.2012 r.

Polityka, jako narzędzie określające zasady kształtowania zmiennych składników wynagradzania ma na celu zapewnienie:

- 1) ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Banku;
- 2) długoterminowego rozwoju Banku;
- 3) dbałości o interesy akcjonariuszy i inwestorów Banku;
- 4) możliwości pozyskiwania i utrzymania jak najlepszych osób na kluczowych stanowiskach menadżerskich;
- 5) wynagradzania adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego osób na kluczowych stanowiskach menadżerskich;
- 6) przejrzystości i spójności zasad wynagradzania osób na kluczowych stanowiskach menadżerskich.

Pod koniec 2011 r. w celu opracowania zasad Polityki powołany został Zespół Projektowy pod kierownictwem Dyrektora Departamentu Zasobów Ludzkich, któremu dodatkowo powierzono pełnienie funkcji Sekretarza Komitetu ds. Wynagrodzeń.

W dniu 14.08.2012 r. Komitet ds. Wynagrodzeń zaopiniował i zarekomendował Radzie Nadzorczej do przyjęcia tekst Polityki zmiennych składników wynagradzania przygotowany przez powołany Zespół Projektowy.

W dniu 11.09.2012 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła Politykę oraz zobowiązała Zarząd Banku do dokonania odpowiednich zmian w regulacjach wewnętrznych Banku. Zarząd Banku w dniu 18.09.2012 r. Uchwałą Nr 243/SCB/2012 przyjął do stosowania Politykę w odniesieniu do pracowników Banku oraz Uchwałą Nr 244/SCB/2012 zatwierdził zmiany w Regulaminie wynagradzania Santander Consumer Bank S.A.

Ponadto Prezes Zarządu Banku w dniu 10.12.2012 r. Zarządzeniem Nr 101/SCB/2012 zatwierdził Instrukcję wypłaty zmiennych składników wynagradzania osobom zatrudnionym na kluczowych stanowiskach menadżerskich w Santander Consumer Bank S.A.

W procesie kształtowania Polityki uczestniczyli:

- 1) Zarząd Banku;
- 2) Departament Zasobów Ludzkich;
- 3) Departament Prawny;
- 4) Komitet ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej;
- 5) Rada Nadzorcza.

Przy opracowaniu zasad Polityki zmiennych składników wynagrodzeń, Bank nie korzystał z konsultanta zewnętrznego.

W 2012 roku, przy procesie ustalania Polityki zmiennych składników wynagrodzeń, Komitet ds. Wynagrodzeń działał w składzie:

- 1) Pan Bruno Montalvo Wilmot – Przewodniczący Komitetu;
- 2) Pan David Turiel Lopez – Członek Komitetu;
- 3) Pan Eduardo Garcia Arroyo – Członek Komitetu;
- 4) Pan Dovid Warshawsky – Członek Komitetu.

z następującymi kompetencjami:

- 1) analizy i monitorowanie wszystkich składników wynagrodzeń przysługujących i wypłacanych Członkom Zarządu Banku oraz najwyższej kadrze kierowniczej Banku i Podmiotów zależnych w doniesieniu do rynku płac, w tym osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku związane z zarządzaniem ryzykiem oraz zachowaniem zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi;
- 2) składanie do Rady Nadzorczej wniosków o dokonanie zmian w ogólnych zasadach wynagradzania lub zatrudniania Członków Zarządu Banku;
- 3) opiniowanie Polityki i jej zmian;
- 4) dokonywanie okresowych przeglądów Polityki.

W 2013 roku w składzie Komitetu ds. Wynagrodzeń zaszły zmiany osobowe. Skład Komitetu ds. Wynagrodzeń według stanu na 31.12.2013 r. był następujący:

- 1) Pan Bruno Montalvo Wilmot – Przewodniczący Komitetu;
- 2) Pan David Turiel Lopez – Członek Komitetu;
- 3) Pani Maria del Rosario Vacas Roldan – Członek Komitetu.

W dniu 24.09.2013 roku nastąpiło rozszerzenie kompetencji Komitetu w związku z dostosowaniem przepisów wewnętrznych Banku do Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego nr EBA/GL/2012/06 z dnia 24 listopada 2012 roku w sprawie oceny

kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje. Kompetencje rozszerzono w zakresie planów sukcesji, a także doboru kandydatów oraz weryfikacji kwalifikacji i reputacji Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje.

Komitet ds. Wynagrodzeń aktualnie w ramach realizacji celów związanych z Polityką zmiennych składników wynagrodzeń posiada następujące kompetencje:

- 1) analizowanie i monitorowanie - w odniesieniu do rynku płac - wszystkich składników wynagrodzeń przysługujących i wypłacanych Członkom Zarządu Banku i Podmiotów zależnych oraz osobom pełniącym najważniejsze funkcje w Banku, w tym osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Banku, związane z zarządzaniem ryzykiem i zachowaniem zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi;
- 2) przedstawianie Radzie Nadzorczej wniosków o dokonywanie zmian w ogólnych zasadach wynagradzania Członków Zarządu Banku i Podmiotów zależnych;
- 3) opiniowanie Polityki zmiennych składników wynagrodzeń i jej zmian;
- 4) dokonywanie okresowych przeglądów Polityki zmiennych składników wynagrodzeń i przedstawianie Radzie Nadzorczej wyników przeglądu.

We wrześniu 2013 roku w Santander Consumer Bank S.A. rozpoczął się projekt dotyczący implementacji w Banku wymogów pakietu CRD IV/CRR. W projekcie tym bierze udział Sekretarz Komitetu ds. Wynagrodzeń – Dyrektor Departamentu Zasobów Ludzkich, Pan Jacek Waszkielewicz, który odpowiada za realizację projektu w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. W ramach tego projektu Bank korzysta z usług konsultanta zewnętrznego, firmy Deloitte.

2. Najważniejsze informacje na temat zasad kształtowania zmiennych składników wynagrodzeń w Banku.

W 2013 roku Polityką zmiennych składników wynagrodzeń w Santander Consumer Banku S.A. objętych było 19 osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, w tym cały Zarząd Banku (dalej także: kluczowe stanowiska menadżerskie).

Pula środków na wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń dla osób objętych Polityką ustalana jest raz w roku. Podstawą do ustalenia wysokości tej puli są następujące wskaźniki:

- 1) ilościowe: osiągnięty zysk netto Banku za rok, za który przyznawana jest premia oraz RORAC (zysk netto przyjmowany do wyliczenia tego wskaźnika nie powinien być niższy niż na poziomie 75%) z wagami: zysk netto 75% i RORAC 25%.
- 2) jakościowe wynikające z jakościowej analizy wyników finansowych i poniesionego ryzyka Banku.

Wysokość przyznawanego zmiennego wynagrodzenia jest uzależniona od oceny efektów pracy osoby, zajmującej kluczowe stanowisko menadżerskie, efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba zajmująca kluczowe stanowisko menadżerskie jest zatrudniona oraz wyników Banku, w obszarze odpowiedzialności tej osoby, z uwzględnieniem wyników całego Banku obejmujących koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.

Wynagrodzenie zmienne osób będących kierownikami odpowiednio: komórki audytu wewnętrznego Banku, komórki organizacyjnej do spraw zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku oraz komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i sprawy kadrowe przyznawane jest za realizację celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji i nie może być ono uzależnione od wyników gospodarczych, uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

Bank posiada system oceny kompetencji menedżerskich oparty o zarządzanie przez cele. Kryteria oceny realizacji celów mogą być określone w sposób ilościowy i jakościowy. Ocena osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w Banku, poza Członkami Zarządu, dokonywana jest raz w roku przez Komitet ds. Oceny i Rozwoju. W przypadku Członków Zarządu cele wyznacza Rada Nadzorcza oraz, na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń, dokonuje ich rocznej oceny.

Wynagrodzenie zmienne składa się ze:

- 1) środków pieniężnych;
- 2) akcji fantomowych (co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego przyznawana jest w akcjach fantomowych). Wartość początkowa jednej akcji fantomowej wynosi 100 zł¹, a jej zmiana uzależniona jest od następujących wskaźników:
 - a) ROE (Return On Equity) – stopa zwrotu z kapitału własnego Banku za dane rok kalendarzowy;
 - b) RFR (Risk Free Rate) – założona stopa zwrotu wolna od ryzyka równa średniej rocznej średniomiesięcznych wartości stopy referencyjnej NBP (%).

¹ Wartość 1 Akcji fantomowej na dzień publikacji wynosi 118,90 zł/akcję (wycena z dnia 01.03.2014 roku)

W przypadku, gdy przyznane wynagrodzenie zmienne przekracza jedną z poniższych wartości:

- 1) kwoty 85 000 zł brutto² (kwota waloryzowana o wysokość WIBOR 12M zgodnie z zapisami Polityki zmiennych składników wynagradzania);
- 2) kwoty stanowiącej 3- krotność miesięcznego Wynagrodzenia stałego danej osoby wg stanu na grudzień roku, którego wynagrodzenie zmienne dotyczy,

to wypłata części tego wynagrodzenia odpowiadająca 40% przyznanego zmiennego wynagrodzenia lub, w przypadku szczególnie wysokiego wynagrodzenia³ - 60% jego łącznej wartości, podlega odroczeniu na okres 3 lat. Co najmniej 50% odroczonego wynagrodzenia zmiennego stanowią Akcje fantomowe. Z kolei części pieniężne odroczonego transz wynagrodzenia zmiennego podlegają co roku waloryzacji o wysokość WIBOR 12M.

Wynagrodzenie zmienne odroczone jest wypłacane w transzach w następujący sposób:

- 1) do 33 % odroczonego wynagrodzenia zmiennego wypłacane jest po upływie pełnego pierwszego roku odroczenia;
- 2) do 33 % odroczonego wynagrodzenia zmiennego wypłacane jest po upływie pełnego drugiego roku odroczenia;
- 3) do 34 % odroczonego wynagrodzenia zmiennego wypłacane jest po upływie pełnego trzeciego roku odroczenia.

Wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 prawa bankowego, a także, gdy jest to uzasadnione wynikami Banku, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba, zajmująca stanowisko menadżerskie, jest zatrudniona oraz efektami pracy tej osoby. Brane jest również pod uwagę:

- 1) przestrzeganie przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze wewnętrznych przepisów i regulacji Banku w szczególności odnoszących się do kwestii zarządzania ryzykiem;
- 2) wystąpienie istotnej zmiany sprawozdań finansowych banku niewynikającej ze zmiany standardów rachunkowości;
- 3) wystąpienie istotnej zmiany kapitałów finansowych lub profilu ryzyka Banku,
- 4) wystąpienie negatywnego wyniku finansowego Banku.

² Zwaloryzowany limit odroczenia na dzień publikacji wynosi 87 337,50 zł brutto.

³ Za szczególnie wysokie wynagrodzenie uznaje się wynagrodzenie zmienne przekraczające kwotę 1 000 000 EURO w przeliczeniu na polskie złote po średnim kursie NBP z ostatniego dnia roboczego każdego roku kalendarzowego.

3. Zbiorcze informacje ilościowe na temat wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku w 2013 r.

Wynagrodzenie stałe obejmuje wynagrodzenie brutto z umowy o pracę oraz dodatki i wartość świadczeń przekazywanych w danym roku i doliczanych do dochodu tym pracownikom.

	Członkowie Zarządu ⁴	Pozostałe osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku podległe bezpośrednio Członkom Zarządu
Liczba osób	10	9
Wynagrodzenie stałe za 2013 r (PLN)	9 345 835,33 ⁵	3 708 129,39
Wynagrodzenie zmienne za 2013 r (PLN)	2 248 086,00	674 788,00
a) gotówka (PLN)	1 124 043,00	337 394,00
b) akcje fantomowe		
- wartość (PLN)	1 124 043,00	337 394,00
- ilość	9 453,68	2 837,65
Część odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2013 r (PLN)	899 234,42	136 800,00
a) gotówka (PLN)	449 617,21	68 400,00
b) akcje fantomowe		
- wartość (PLN)	449 617,21	68 400,00
- ilość	3 781,46	575,28

Płatności, które wystąpiły w 2013 roku związane z podjęciem zatrudnienia i z zakończeniem stosunku pracy dokonane w 2013 r. :

	Zakończenie stosunku pracy	Podjęcie zatrudnienia
Liczba osób	2	0
Suma płatności (PLN)	276 010,40	0,00
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby (PLN)	249 742,48	0,00

W roku 2013, Bank nie dokonał wypłat związanych z wynagrodzeniami odroczonym, których wysokość byłaby zmniejszona w ramach korekty związanej z wynikami.

⁴ w tym:

- 1) Członkowie Zarządu, którzy zrezygnowali z pełnienia funkcji w Zarządzie Banku w trakcie 2013 roku - Ramon Billordo i Jose Luis Sanchez Diaz,
- 2) Członkowie Zarządu powołani w skład Zarządu w trakcie 2013 roku - Oleksandr Krupchenko, Mariusz Klepacz i Rafał Szmuc.

⁵ kwota zawiera wypłatę ostatniej transzy bonusu retencyjnego dla Ramona Billordo w związku z przejęciem AIG Bank Polska S.A. przez Grupę Santander.

VI. Zarządzanie ryzykiem operacyjnym

Ryzyko operacyjne stanowi możliwość wystąpienia straty, wynikającej z niedostosowania lub zawodności procesów wewnętrznych, ludzi i systemów lub ze zdarzeń zewnętrznych, obejmując również ryzyko prawne. Z zakresu ryzyka operacyjnego wyłącza się ryzyko reputacji oraz ryzyko strategiczne;

Zdarzenie operacyjne rozumiane jest jako zdarzenie powodujące, że finalny efekt procesu biznesowego różni się od zakładanego w następstwie niewłaściwych lub błędnych procesów, błędów systemów, błędów ludzi lub zdarzeń zewnętrznych.

Informacje o stratach z tytułu ryzyka operacyjnego ujmowane są w postaci sumy strat brutto zaksięgowanych w trakcie roku, w którym zdarzenie operacyjne zostało wykryte.

Strata brutto stanowi sumę strat operacyjnych, przychodów oraz rezerw wygenerowanych przez dane zdarzenie, mającą negatywny wpływ na wynik finansowy lub na wartość kapitałów własnych jednostki.

1. Straty operacyjne w podziale na kategorie i typy ryzyka operacyjnego

Poniższe dane liczbowe obrazujące strukturę strat brutto wygenerowanych przez zdarzenia operacyjne wykryte w analizowanym roku, w podziale na 7 kategorii⁶ oraz 32⁷ typy zdarzeń, przygotowane zostały zgodnie z powyższym opisem według stanu na dzień 31 grudnia 2013 r.

Kategoria ryzyka operacyjnego	Typ ryzyka operacyjnego	Wartość
I- Oszustwa wewnętrzne	Działania nieuprawnione	0,00
	Kradzież i oszustwo	56 079,68
	Włamanie do systemów komputerowych (wewnętrzne)	0,00
II- Oszustwa zewnętrzne	Podrobienie (nie banknotów)	2 394 920,04
	Podrobienie (banknotów)	0,00
	Kradzież	1 478 660,85
	Karty kredytowe i debetowe	46 629,88
	Włamanie do systemów komputerowych (zewnętrzne)	0,00
III- Zasady dotyczące zatrudnienia oraz bezpieczeństwa w miejscu pracy	Prawa i umowy z pracownikami	29 232,00
	Zdrowie i bezpieczeństwo pracownika	0,00
	Podziały i dyskryminacja	0,00
IV- Klienci, Produkty & Praktyki operacyjne	Błędy w komunikacji i marketingu produktów oraz usług	135,06
	Niewłaściwe praktyki biznesowe	562 392,23
	Pranie brudnych pieniędzy	0,00

⁶ Kategorie ryzyka operacyjnego zgodne z Rekomendacją M.

⁷ Typy ryzyka operacyjnego zdefiniowane zostały przez Bank na jego wewnętrzne potrzeby.

	Błędne lub nieautoryzowane produkty lub modele	0,00
	Klasyfikacja klienta i ekspozycje	0,00
	Błędy w usługach doradczych. Bankowość prywatna i inwestycyjna.	0,00
V- Szkody związane z aktywami rzeczowymi	Katastrofy naturalne i zdarzenia dotyczące środków trwałych	36 100,28
	Terroryzm i wandalizm	13 961,31
	Odpowiedzialność cywilna	-11 529,97
VI- Zakłócenia działalności banku i awarie systemów	Awarie systemów, telekomunikacyjne oraz przerwy w dostawach energii elektrycznej	372,50
	Inne problemy natury technologicznej	4 305,49
	Bezpieczeństwo systemów - celowe uszkodzenie	0,00
VII- Wykonanie transakcji, dostawa i zarządzanie procesami operacyjnymi	Wprowadzanie, wykonywanie i obsługa transakcji	92 120,69
	Różnice w stanach kasowych	152,00
	Kary administracyjne i kary za czynności nie finansowe	93 826,27
	Monitorowanie i sprawozdawczość	0,00
	Dokumentacja i wsparcie prawne	1 659,30
	Przekroczenie dat dla produktu klienta lub usług	54,00
	Inne błędy na rachunkach klientów	12 156,42
	Spory prawne ze stronami nie będącymi klientami i instytucjami finansowymi	48 557,27
	Spory ze sprzedawcami i dostawcami	85 694,79
Suma	4 945 480,09	

2. Najważniejsze zdarzenia operacyjne

Podobnie jak w latach poprzednich głównym celem zarządzania ryzykiem operacyjnym w 2013 r. było minimalizowanie strat oraz redukcja prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzeń mogących skutkować stratami. W 2013 r. największe ryzyko operacyjne generowane był przez obszar związany z klientami, produktami i praktykami biznesowymi. W związku z istnieniem wysokiego prawdopodobieństwa materializacji zdarzeń z tego obszaru Bank zawiązał dodatkową rezerwę w kwocie 468 198 PLN. Wśród pozostałych najważniejszych zdarzeń operacyjnych mających największy wpływ finansowy na Bank, należy wymienić wyłudzenia kredytów przez osoby trzecie niezwiązane z Bankiem oraz błędy powstałe w trakcie wykonywania transakcji lub zarządzania procesami operacyjnymi.