



2016

**INFORMACJA NA TEMAT POLITYKI
WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU
I POLITYKI WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
BANKU, W TYM PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
KIEROWNICZYCH, MAJĄCYCH ISTOTNY
WPŁYW NA PROFIL RYZYKA
W BANKU BGŻ BNP PARIBAS SA**



BGŻ BNP PARIBAS

Bank
zmieniającego
się świata

Realizując obowiązek informacyjny wynikający z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (CRR) oraz z uchwały KNF nr 385/2008 r. (z późniejszymi zmianami) w sprawie szczegółowych zasad i sposobu ogłaszania przez banki informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłaszaniu (Dz. Urz. KNF Nr 8, poz. 39) poniżej przedstawiono informacje na temat polityki wynagrodzeń za rok 2016.

Zgodnie z uchwałą nr 258/2011 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 4 października 2011 roku w sprawie szczegółowych zasad funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz szczegółowych warunków szacowania przez banki kapitału wewnętrznego i dokonywania przeglądów procesu szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego oraz zasad ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku, w Banku obowiązuje *Polityka Wynagradzania Członków Zarządu* (zwana dalej *Polityką Wynagradzania dla Zarządu*) oraz *Polityka Wynagradzania Pracowników Banku*, obejmująca pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, mających istotny wpływ na profil ryzyka w BGŻ BNP Paribas SA (zwana dalej *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT*). Stanowią one dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Banku w odniesieniu do polityki i zasad wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma znaczący wpływ na profil ryzyka Banku.

Podstawowe założenia *Polityki wynagradzania dla Zarządu oraz Polityki wynagradzania dla pozostałych RT*:

- Polityki Wynagradzania przyczyniają się i wspierają racjonalne i skuteczne zarządzanie ryzykiem, zniechęcają do podejmowania ryzyka o wartości przekraczającej akceptowany poziom ryzyka („apetyt na ryzyko”) zatwierdzony przez Radę Nadzorczą, a także kładą zdecydowany nacisk na kontrolę ryzyka i utrzymanie solidnej bazy kapitałowej.
- Polityki Wynagradzania spełniają wymagania określone w Uchwale KNF oraz Dyrektywie CRDIV. Wynagrodzenie zmienne nie jest wypłacane z zastosowaniem konstrukcji czy metod mających na celu unikanie stosowania zasad Polityki Wynagradzania i obowiązujących przepisów i regulacji;
- *Polityka* wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku i wspiera realizację strategii działalności oraz ogranicza konflikt interesów. Co roku przeprowadzany jest przegląd i aktualizacja listy osób objętych *Polityką*. W 2016 roku odbyło się 8 posiedzeń Rady Nadzorczej.
- Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej wspiera Radę Nadzorczą w procesie zatwierdzania Polityki oraz oceny jej wdrożenia i stosowania w Banku wydaje opinie i rekomendacje dotyczące wynagrodzeń członków Zarządu. Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń składa się z co najmniej dwóch członków. Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń zbiera się co najmniej raz w roku. W 2016 roku odbyły się 4 posiedzenia Komitetu ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń.
- Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie wyników indywidualnych oraz wyników całego Banku, z uwzględnieniem wpływu ryzyka na te wyniki. Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane w oparciu o kryteria zarówno finansowe, jak i niefinansowe.

- Część nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego jest należna po dokonaniu oceny poziomu realizacji celów przez poszczególnych pracowników zidentyfikowanych jako mających wpływ na profil ryzyka Banku za dany okres oceny i ustaleniu wartości bazowej wynagrodzenia zmiennego. Część odroczonego wynagrodzenia zmiennego wypłacana jest po zakończeniu każdego rocznego okresu rozliczeniowego przypadającego w trakcie danego okresu odroczenia i ustaleniu zweryfikowanej kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego. Wysokość odroczonego wynagrodzenia zmiennego jest ustalana przy uwzględnieniu okoliczności, wskazanych w Politykach, powodujących obniżenie jej wysokości albo brak możliwości nabycia prawa do wynagrodzenia zmiennego odroczonego.
- Co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego stanowi zachętę do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku poprzez powiązanie wartości wynagrodzenia zmiennego z instrumentami finansowymi.
- Część odroczonego wynagrodzenia zmiennego ustalana jest po zakończeniu okresu oceny, za jaki to wynagrodzenie przysługuje, przy czym wypłata następuje nie wcześniej niż w ciągu 3 lat w równych rocznych ratach płatnych z dołu. W przypadku szczególnie wysokiego poziomu wynagrodzenia zmiennego, ustalanego corocznie przez Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń, dopuszcza się wypłatę 60% jego wartości na niniejszych zasadach.
- Maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego, w tym premii, wynosi do 100% wynagrodzenia stałego.
- Osoby objęte *Politykami* zobowiązane są do niekorzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji *Polityki*.

Zbiornicze informacje ilościowe za 2016 rok dotyczące wysokości wynagrodzenia (PLN) osób objętych *Polityką Wynagradzania dla Zarządu* oraz *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT*.

Przedstawione poniżej informacje o wynagrodzeniach zawierają łącznie wynagrodzenia stałe, zmienne oraz korzyści wypłacone w 2016 roku pracownikom objętym *Polityką Wynagradzania dla Zarządu* oraz *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT* w 2016 roku. Kwoty podane poniżej przedstawiają wynagrodzenia osób za cały rok, bez względu na czas sprawowania przez nich funkcji w Zarządzie Banku lub zajmowania stanowiska objętego *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT*.

Żadna z osób zatrudnionych nie otrzymała wynagrodzenia w wysokości co najmniej 1 mln EUR.

W żadnym przypadku wynagrodzenie z odroczonej wypłatą przyznane w 2016 nie wymagało korekty w oparciu o wyniki.

Poniżej przedstawiono zbiorcze informacje ilościowe (tys. PLN) z podziałem na linie biznesowe.

Obszar	Wynagrodzenia i korzyści otrzymane (wyplacone) w 2016 roku	W tym wynagrodzenie stałe (wyplacone w 2016 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2012 rok (wyplacone w 2016 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2013 rok (wyplacone w 2016 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2014 rok (wyplacone w 2016 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2015 rok (wyplacone w 2016 roku)	Liczba osób
Funkcje wspierające	21 133 456	14 661 255	261 529	378 404	786 328	5 045 940	45
Bankowość Korporacyjna i transakcyjna	5 735 962	4 394 749	20 464	126 199	226 281	968 269	
Personal Finance	3 216 248	2 335 850	18 248	114 779	114 994	632 378	
Bankowość Detaliczna i Biznesowa	2 466 901	1 342 306	0	117 177	0	1 007 418	
Bankowość MSP i Agro	1 068 460	871 340	11 969	18 008	17 100	150 043	
Bankowość CIB	2 331 275	1 779 194	0	9 314	0	542 767	

Poniżej przedstawiono zbiorcze informacje ilościowe (PLN) dla Członków Zarządu Banku oraz pozostałych osób.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wynagrodzenia i korzyści otrzymane (wyplacone) w 2016 roku	18 969 785	16 982 518
W tym wynagrodzenie stałe wyplacone w 2016 roku	13 461 285	11 923 410
W tym wynagrodzenie zmienne za 2012 rok (wyplacone w 2016 roku)	247 348	64 862
W tym wynagrodzenie zmienne za 2013 rok (wyplacone w 2016 roku)	521 453	242 428
W tym wynagrodzenie zmienne za 2014 rok (wyplacone w 2016 roku)	151 644	993 059
W tym wynagrodzenie zmienne za 2015 rok (wyplacone w 2016 roku)	4 588 055	3 758 759
Liczba osób	13	32

Poniżej przedstawiono zbiorcze informacje dotyczące wypłat świadczeń związanych z przyjęciem do pracy (PLN) dla Członków Zarządu Banku oraz pozostałych osób.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Świadczenia związane z przyjęciem do pracy (wypłacone) w 2016 roku	417 774	75 114
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2016 roku	364 000	75 114

Świadczenie związane z przyjęciem do pracy otrzymało dwóch pracowników objętych *Polityką wynagradzania dla Zarządu* oraz jeden pracownik objęty *Polityką wynagradzania dla pozostałych RT*.

Poniżej przedstawiono zbiorcze informacje dotyczące wypłat świadczeń związanych z zakończeniem umowy (PLN) dla Członków Zarządu Banku oraz pozostałych osób.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Świadczenia związane z zakończeniem umowy (wypłacone) w 2016 roku	0	194 490
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2016 roku	0	194 490

Jeden pracownik objęty *Polityką wynagradzania dla pozostałych RT* otrzymał świadczenie związane z zakończeniem umowy.

Informacje dotyczące wysokości wynagrodzeń zmiennych (PLN) za 2016 rok przyznanych w 2017 roku osobom objętym *Polityką Wynagradzania dla Zarządu* oraz *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT* w 2016 roku.

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych została podana zgodnie z wyceną obowiązującą w 2017 roku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wynagrodzenia zmienne (premie i nagrody) tj. kwota PLN brutto przyznana za 2016 rok po przeliczeniu wynagrodzenia przyznanego w instrumentach finansowych	4 815 453	3 792 997
Wartość wynagrodzenia zmiennego w gotówce	2 407 726	2 059 810
Wartość wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych	2 407 726	1 733 187
W tym wartość wynagrodzenia zmiennego podlegającego odroczeniu na lata następne (od 2018) łącznie w gotówce oraz w instrumentach finansowych	1 926 024	1 437 904
Liczba osób	13	28

Informacje dotyczące wartości odroczonego wynagrodzenia zmiennych (PLN) za lata wcześniejsze tj. przyznanych za rok 2013, 2014 i 2015 (osobom objętym *Polityką Wynagradzania dla Zarządu*), których realizacja następuje w latach 2017-2019.

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych została podana zgodnie z wyceną obowiązującą w 2017 roku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w 2017 roku, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	2 787 364	1 436 118
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w latach 2018-2019, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	4 700 431	1 058 358

W 2016 r. lista pracowników, których działalność ma wpływ na profil ryzyka Banku została sporządzana z uwzględnieniem wymogów rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) NR 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz.U.UE L z dnia 6 czerwca 2014 r.).