

Informacja na temat polityki wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A. – 2019

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) poniżej przedstawiono informacje na temat polityki wynagrodzeń za rok 2019.

W Banku obowiązuje „Polityka Wynagradzania Osób Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A.” (zwana dalej „Polityką wynagradzania”), „Regulamin Przypisywania i Wypłaty Składcików Wynagrodzenia Zmiennego Członkom Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A.” oraz „Regulamin Przypisywania i Wypłaty Składcików Wynagrodzenia Zmiennego Osobom Mającym Istotny Wpływ Na Profil Ryzyka Innym Niż Członkowie Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A.” Powyższe regulacje stanowią 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:

- Polityka Wynagradzania wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, zapewnia, że osoby zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie będą zachęcane do podejmowania nadmiernego i nieadekwatnego ryzyka.
- Polityka wynagradzania spełnia wymagania w stosunku do zasad określonych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz.U. 2017 poz. 637), Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylającej dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE („Dyrektywie CRD IV”).
- Wynagrodzenie zmienne nie jest wypłacane z zastosowaniem konstrukcji czy metod mających na celu unikanie stosowania zasad Polityki Wynagradzania i obowiązujących przepisów i regulacji.
- Rada Nadzorcza odpowiada za zatwierdzenie Polityki Wynagradzania oraz zmian do niej, jak również dokonuje okresowej oceny wdrożenia i stosowania Polityki Wynagradzania w Banku.
- Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej wspiera Radę Nadzorczą w procesie zatwierdzania Polityki Wynagradzania 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 trzech członków. Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń zbiera się co najmniej raz w roku. W 2019 roku odbyły się 4 posiedzenia Komitetu ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń.
- Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie indywidualnych wyników pracy oraz wyników Banku jako całości.

- 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 wynagrodzenia zmiennego. Część odroczonego wynagrodzenia zmiennego wypłacana jest po zakończeniu każdego rocznego okresu rozliczeniowego przypadającego w trakcie danego okresu odroczenia i ustaleniu zweryfikowanej kwoty wynagrodzenia zmiennego. Wysokość odroczonego wynagrodzenia zmiennego jest ustalana przy uwzględnieniu okoliczności, wskazanych w Polityce Wynagradzania, 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 (co najmniej 2 mln zł), odroczeniu podlega 60% wysokości przypisanego wynagrodzenia zmiennego oraz możliwe jest zastosowanie Okresu Odroczenia wynoszącego więcej niż 3 lata (maksymalnie 5 lat).
- Osoby objęte Polityką Wynagradzania 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 Wynagradzania.

Zbiornicze informacje ilościowe za 2019 rok dotyczące wysokości wynagrodzenia (PLN) osób objętych Polityką Wynagradzania.

Przedstawione poniżej informacje o wynagrodzeniach zawierają łącznie wynagrodzenia stałe, zmienne oraz korzyści wypłacone w 2019 roku pracownikom objętym Polityką Wynagradzania w 2019 roku. Kwoty podane poniżej przedstawiają wynagrodzenia osób za cały rok, bez względu na czas sprawowania stanowiska objętego Polityką Wynagradzania Osób Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A.

W BNP Paribas Bank Polska S.A. nie było pracowników, których łączne wynagrodzenie wypłacone w roku 2019 przekroczyło 1 000 000 euro.

W żadnym przypadku wynagrodzenie z odroczonej wypłatą przyznane w 2019 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 2019 roku	W tym wynagrodzenie stałe wyplacone w 2019 roku	W tym wynagrodzenie zmienne za 2015 rok (wyplacone w 2019 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2016 rok (wyplacone w 2019 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2017 rok (wyplacone w 2019 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2018 rok (wyplacone w 2019 roku)	Liczba osób
Funkcje wspierające	37 593 628	27 243 435	590 659	1 186 927	2 792 923	5 779 684	98
Bankowość Korporacyjna i MSP	9 576 503	7 183 661	60 400	208 552	889 170	1 234 719	
Personal Finance	1 870 041	1 723 986	0	64 045	32 060	49 950	
Bankowość Detaliczna i Biznesowa	6 772 463	5 216 821	32 000	88 223	513 838	921 581	
Bankowość CIB	4 117 191	3 114 088	22 950	98 015	189 584	692 554	

Poniżej przedstawiono zbiorcze informacje ilościowe (PLN) dla Członków Zarządu Banku oraz osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku innych niż Członkowie Zarządu Banku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wynagrodzenia i korzyści otrzymane (wyplacone) w 2019 roku	17 587 597	42 342 229
W tym wynagrodzenie stałe wyplacone w 2019 roku	13 257 136	31 224 854
W tym wynagrodzenie zmienne za 2015 rok (wyplacone w 2019 roku)	421 711	284 298
W tym wynagrodzenie zmienne za 2016 rok (wyplacone w 2019 roku)	711 318	934 445
W tym wynagrodzenie zmienne za 2017 rok (wyplacone w 2019 roku)	1 253 771	3 163 804
W tym wynagrodzenie zmienne za 2018 rok (wyplacone w 2019 roku)	1 943 662	6 734 826
Liczba osób	11	87

Poniżej przedstawiono zbiorcze informacje dotyczące wypłat świadczeń związanych z przyjęciem do pracy (PLN) dla Członków Zarządu Banku oraz osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku innych niż Członkowie Zarządu Banku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Świadczenia związane z przyjęciem do pracy (wyplacone) w 2019 roku	0	0
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2019 roku	0	0

Poniżej przedstawiono zbiorcze informacje dotyczące wypłat świadczeń związanych z zakończeniem umowy (PLN) dla Członków Zarządu Banku oraz osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku innych niż Członkowie Zarządu Banku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Świadczenia związane z zakończeniem umowy (wypłacone) w 2019 roku	0	616 278
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2019 roku	0	360 000

Czterech pracowników objętych Polityką wynagradzania otrzymało świadczenie związane z zakończeniem umowy.

Informacje dotyczące wysokości wynagrodzeń zmiennych (PLN) za 2019 rok przyznanych w 2020 roku osobom objętym Polityką Wynagradzania w 2019 r.

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych zostanie uzupełniona po zatwierdzeniu kwot wynagrodzenia zmiennego przez Radę Nadzorczą i Zarząd.

Informacje dotyczące wartości odroczonego wynagrodzenia zmiennych (PLN) za lata wcześniejsze tj. przyznanych za rok 2015, 2016, 2017 i 2018 (osobom objętym Polityką Wynagradzania), których realizacja następuje w latach 2020 - 2023.

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych została podana zgodnie z wyceną obowiązującą w 2020 roku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w 2020 roku, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	2 242 605	10 506 640
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w latach 2021-2023, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	3 601 480	15 995 728

W 2019 r. lista pracowników, których działalność ma wpływ na profil ryzyka Banku została sporządzana z uwzględnieniem wymogów zawartych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach, oraz Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) NR 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym 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.).