

INFORMACJA NA TEMAT POLITYKI WYNAGRADZANIA OSÓB MAJĄCYCH ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA BNP PARIBAS BANK POLSKA S.A. - 2020

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 2020.

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 Wyплаты Składników Wynagrodzenia Zmiennego Członkom Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A.” oraz „Regulamin Przypisywania i Wyплаты Składników 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.
- Wynagrodzenie wypłacane osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest adekwatne, to znaczy odzwierciedla ich wkład w realizację celów Banku, nakład pracy oraz najlepszą praktykę rynkową nagradzania osób na podobnych stanowiskach, przyjętą na rynku polskim, a także uwzględnia odpowiedni stosunek wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego.
- Wynagrodzenie jest wypłacane w sposób niedyskryminujący żadnej kategorii pracowników Banku, z zachowaniem prawa do jednakowego wynagradzania za taką samą pracę.
- 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. 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. Wynagrodzeń składa się z co najmniej trzech członków. Komitet ds. Wynagrodzeń zbiera się co najmniej raz w roku. W 2020 roku odbyły się 4 posiedzenia Komitetu ds. i Wynagrodzeń oraz jedno głosowanie w sprawie podjęcia przez Komitet ds. Wynagrodzeń decyzji w trybie obiegowym w dniu 3 listopada 2020 roku.
- Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie indywidualnych wyników pracy oraz wyników Banku jako całości.
- Ocena indywidualnych wyników pracy danych osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku dokonywana jest po upływie każdego roku w trakcie trwania okresu oceny. Ocena ta w szczególności uwzględnia coroczną ocenę compliance oraz ocenę ryzyka, dokonywaną zgodnie z odrębnymi przepisami wewnętrznymi.
- W celu stworzenia warunków zachęcających do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, co najmniej 50% Wynagrodzenia Zmiennego przypisywane jest w formie Akcji Banku.
- Wynagrodzenie Zmienne wyrażone w formie Akcji Banku podlega okresowi retencji, który wynosi jeden rok.
- W celu przyjęcia profilu ryzyka odpowiedniego dla długoterminowej strategii biznesowej Banku, a także dostosowania wynagrodzenia zmiennego do profilu ryzyka, osiągniętych wyników indywidualnych oraz wyników Banku, a także

zabezpieczenia przestrzegania zasady niewynagradzania za złe wyniki, Banku stosuje mechanizmy ex ante i ex post służące do oceny i korekty ryzyka i wynagrodzenia zmiennego.

- 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.
- Część odroczonego wynagrodzenia stanowiąca co najmniej 40% 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).
- Po zakończeniu każdego rocznego okresu rozliczeniowego przypadającego w danym okresie odroczenia a także po zakończeniu okresu retencji, dokonywana jest weryfikacja okoliczności mogących spowodować wstrzymanie, ograniczenie (redukcję) lub odmowę wypłaty części odroczonego wynagrodzenia zmiennego.
- 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 2020 rok dotyczące wysokości wynagrodzenia (PLN) osób objętych Polityką Wynagradzania.

Przedstawione poniżej informacje o wynagrodzeniach zawierają łącznie wynagrodzenia stałe, zmienne oraz korzyści wypłacone w 2020 roku pracownikom objętym Polityką Wynagradzania w 2020 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 2020 przekroczyło 1 000 000 euro.

W żadnym przypadku wynagrodzenie z odroczonej wypłatą przyznane w 2020 nie wymagało korekty w oparciu o wyniki.

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

Obszar	Wynagrodzenia i korzyści otrzymane (wypłacone) w 2020 roku	W tym wynagrodzenie stałe wypłacone w 2020 roku	W tym wynagrodzenie zmienne za		W tym wynagrodzenie zmienne za		Liczba osób
			2016 rok (wypłacone w 2020 roku)	2017 rok (wypłacone w 2020 roku)	2018 rok (wypłacone w 2020 roku)	2019 rok (wypłacone w 2020 roku)	
Funkcje wspierające	40 692 387	27 977 430	397 294	1 645 642	3 368 278	7 303 743	110
Bankowość Korporacyjna i MSP	17 190 170	10 953 893	340 318	425 383	1 530 766	3 939 809	
Personal Finance	1 319 148	1 269 552	0	0	0	49 596	
Bankowość Detaliczna i Biznesowa	7 823 590	5 658 610	184 439	206 827	645 897	1 127 817	
Bankowość CIB	3 631 353	3 018 777	0	11 554	46 702	554 320	

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 (wypłacone) w 2020 roku	16 365 743	54 290 905
W tym wynagrodzenie stałe wypłacone w 2020 roku	11 534 339	37 343 924
W tym wynagrodzenie zmienne za 2016 rok (wypłacone w 2020 roku)	65 467	856 584
W tym wynagrodzenie zmienne za 2017 rok (wypłacone w 2020 roku)	707 901	1 581 505
W tym wynagrodzenie zmienne za 2018 rok (wypłacone w 2020 roku)	1 570 238	4 021 405
W tym wynagrodzenie zmienne za 2019 rok (wypłacone w 2020 roku)	2 487 798	10 487 487
Liczba osób	9	101

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 (wypłacone) w 2020 roku	0	53 590
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2020 roku	0	53 590

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 2020 roku	0	151 175
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2020 roku	0	151 175

Jeden pracownik objęty Polityką wynagradzania otrzymał świadczenie związane z zakończeniem umowy w 2020 roku.

Informacje dotyczące wysokości wynagrodzeń zmiennych (PLN) za 2020 rok przyznanych w 2021 roku osobom objętym Polityką Wynagradzania w 2020 r.

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

Informacje dotyczące wartości odroczonego wynagrodzenia zmiennych (PLN) za lata wcześniejsze tj. przyznanych za rok 2017, 2018 i 2019 (osobom objętym Polityką Wynagradzania w 2020 roku), których realizacja następuje w latach 2021 - 2024.

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 2021 roku, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	1 459 480	2 767 135
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w latach 2022-2024, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	3 655 102	5 419 355

W 2020 r. lista pracowników, których działalność ma wpływ na profil ryzyka Banku została sporządzona 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.).