

**RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W 2020 ROKU**

W 2020 roku w banku BNP Paribas Bank Polska S.A. (zwanym dalej „Bankiem”) podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania stanowił Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Banku, który wszedł w życie 1 lutego 2017 roku.

Zgodnie z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikom Banku przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatki (np. za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w porze nocnej). Pracownicy mogą również otrzymać premie oraz nagrody.

Bank realizuje racjonalną, zrównoważoną i podlegającą kontroli politykę wynagradzania, zapewniając jej zgodność ze strategią, akceptowanym poziomem ryzyka oraz standardami i kluczowymi wartościami Banku. Polityka wynagradzania odzwierciedla zorientowanie Banku na klienta, a jednocześnie uwzględnia długoterminowe dobro Banku i społecznie akceptowane praktyki w obszarze wynagradzania. Jest zgodna z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

W 2020 r. trwały prace nad przygotowaniem Polityki wynagradzania Pracowników BNP Paribas Bank Polska S.A. która została zaakceptowana przez Radę Nadzorczą w dniu 10 grudnia 2020 roku. Polityka wejdzie w życie po zarejestrowaniu ZUZP, pracę nad jego aktualizacją trwają.

W Banku ustanowiony jest Komitet ds. Wynagrodzeń, który wspiera Radę Nadzorczą w pełnieniu obowiązków nadzorczych w Obszarze Zarządzania Zasobami Ludzkimi, poprzez monitorowanie i nadzór nad kluczowymi procesami. Komitet opracowuje dla Rady Nadzorczej opinie i rekomendacje dotyczące m.in. warunków zatrudnienia Członków Zarządu Banku, w tym wysokości ustalonego i przyznanego wynagrodzenia zmiennego.

Podstawowe zasady, zgodnie z którymi ustalane, wypłacane i monitorowane jest wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej są określone w Polityce wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku BNP Paribas S.A.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku:

Członkowie Rady Nadzorczej, Członkowie Zarządu Banku oraz osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku objęci są odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Banku, takimi jak:

- 1) *Polityka wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku.*
- 2) *Polityka wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku BNP Paribas Bank Polska S.A.,*
- 3) *Regulamin przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu Banku BNP Paribas Bank Polska S.A.,*



4) *Regulamin przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka innym niż Członkowie Zarządu Banku BNP Paribas Bank Polska S.A.*

Wyżej wymienione regulacje zostały opracowane zgodnie z zaleceniami Rozporządzenia 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), wytycznymi dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE oraz zgodnie z zasadami ujawniania informacji, o których mowa w art. 450 Rozporządzenia (UE) nr 575/2013.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalane jest adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności, złożoności struktury organizacyjnej oraz stopnia złożoności działalności Banku, a jego wysokość ustalana jest przez Walne Zgromadzenie Banku, z zastrzeżeniem, że Członkowi Rady Nadzorczej, który jest jednocześnie zatrudniony w jakimkolwiek podmiocie Grupy BNP Paribas SA, nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Banku. Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni wyłącznie do wynagrodzenia stałego.

Zgodnie z obowiązującą w Polityką wynagrodzenie wypłacane Członkom Zarządu oraz osobom na stanowiskach kierowniczych 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, a także jest wypłacane w sposób niedyskryminujący żadnej kategorii pracowników Banku, z zachowaniem prawa do jednakowego wynagradzania za taką samą pracę,

Wynagrodzenie stałe wypłacane jest Członkom Zarządu oraz osobom na stanowiskach kierowniczych mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku z częstotliwością oraz w wysokości określonej w umowie o pracę, a także regulaminach, politykach i innych dokumentach wewnętrznych Banku. Wypłata wynagrodzenia stałego jest obowiązkowa, chyba, że zachodzą szczególne okoliczności przewidziane w odpowiedniej umowie, dokumencie wewnętrznym Banku lub powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

Członkowie Zarządu oraz osoby na stanowiskach kierowniczych mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku mogą nabyć uprawnienie do wynagrodzenia zmiennego, które przypisywane jest niezależnie od wynagrodzenia stałego w sposób przejrzysty, dostosowany do profilu ryzyka oraz zapewniający efektywną realizację celów Polityki.

Wynagrodzenie zmienne składa się z części odroczonej oraz części nieodroczonej. Co najmniej 50%



części odroczonej i części nieodroczonej wynagrodzenia zmiennego składa się z instrumentu finansowego, jakim są akcje, a pozostała część odroczonego i nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego przyznawana jest w formie gotówkowej.

W marcu 2020 roku Bank dokonał rozliczenia i wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządów oraz pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. W marcu 2020 roku dokonano wypłaty części gotówkowej nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2019 rok oraz części odroczonego za lata: 2016, 2017 i 2018. Dodatkowo w 2020 wypłacono także wynagrodzenie zmienne (części odroczone za lata: 2016, i 2017) przyznane w formie akcji fantomowych, którego wartość została ustalona na podstawie średniej wartości cen akcji Banku BNP Paribas Bank Polska S.A, zgodnie z obowiązującą polityką. Tym samym nastąpiło całkowite rozliczenie premii za rok 2016 dla osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Lista pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest sporządzana z uwzględnieniem wymogów Rozporządzenia 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 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.). Pracownicy których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku są osobami pełniącymi kluczowe funkcje w rozumieniu § 28 ust. 1 ZasadŁadu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez KNF 22 lipca 2014 r. .

Świadczenia wynikające z programu zmiennych składników wynagrodzeń

W dniu 31 stycznia 2020 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Banku podjęło uchwałę w sprawie wprowadzenia Programu Motywacyjnego dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku (MRT). Program zmiennych składników wynagrodzeń, skierowany jest do osób zajmujących stanowiska kierownicze mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Podstawą ustalenia wynagrodzenia zmiennego jest ocena wyników pracy osób objętych programem. Zgodnie z programem wynagrodzenie zmienne jest podzielone na część nieodroczoną i odroczoną oraz część przyznawaną w formie instrumentu finansowego, którym są akcje Banku (rozliczanej zgodnie z MSSF 2) oraz pozostałą część przyznawaną w formie pieniężnej (rozliczanej zgodnie z MSR 19 „Świadczenia pracownicze”).

Przyznanie prawa do wynagrodzenia zmiennego wyrażonego w formie akcji Banku następuje poprzez wydanie warrantów subskrypcyjnych w liczbie odpowiadającej liczbie przyznanych akcji, jeden warrant



uprawnia do objęcia jednej akcji. Wypłata wynagrodzenia zmiennego wyrażonego w formie akcji Banku, tj. objęcie akcji Banku w drodze realizacji praw z warrantów subskrypcyjnych, następuje po upływie okresu retencji. Okres odroczenia wynosi co najmniej 3 lata. W przypadku przypisania wynagrodzenia zmiennego w kwocie wyższej niż kwota uznana za szczególnie wysoką okres odroczenia wynosi maksymalnie 5 lat. Część odroczonego wynagrodzenia zmiennego jest podzielona na równe części odpowiednio do liczby lat okresu odroczenia. Część programu płatna w gotówce wykazywana jest zgodnie z metodą prognozowanych uprawnień jednostkowych i jest rozliczana w czasie w okresie nabywania przez pracowników uprawnień do tych świadczeń (tj. zarówno w okresie oceny rozumianym jako rok pracy, za który pracownicy otrzymują świadczenie, jak i w okresie odroczenia odpowiednich części tego świadczenia). Wartość świadczenia ujmowana jest jako zobowiązanie wobec pracowników w korespondencji z rachunkiem zysków i strat.

Wysokość oraz podział na część nieodroczoną i odroczoną wynagrodzenia zmiennego dla pracowników zidentyfikowanych jako MRT ustalana jest zgodnie z obowiązującą w Banku Polityką wynagradzania i regulaminami przyjętymi na jej podstawie. Regulaminy zawierają informacje o poziomach premii rocznej przypisanych do poszczególnych ocen:

1. część stanowiąca co najmniej 50% jest przypisywana w formie akcji Banku (które zostaną objęte w drodze wykonania praw z warrantów subskrypcyjnych);
2. część wynagrodzenia zmiennego nie mniejsza niż 40% tego wynagrodzenia podlega odroczeniu. Okres odroczenia wynosi co najmniej 3 lata. W przypadku przypisania wynagrodzenia zmiennego w kwocie wyższej niż kwota uznana za szczególnie wysoką okres odroczenia wynosi maksymalnie 5 lat. Część odroczonego wynagrodzenia zmiennego jest podzielona na równe części odpowiednio do liczby lat okresu odroczenia.

W celu zapewnienia jednolitych i zgodnych z prawem warunków nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty, osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku wynagrodzenie wypłacane jest z uwzględnieniem zasad adekwatności, proporcjonalności i niedyskryminacji.

Zasady obowiązujące w Banku uwzględniają możliwość wstrzymania lub ograniczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego w przypadku, gdy Bank nie spełnia wymogu połączonego bufora:

1. Zakazane jest wypłacanie przypisanego wynagrodzenia zmiennego ponad maksymalną kwotę podlegającą wypłacie (tzw. MDA) w sytuacji, w której Bank nie spełnia wymogu połączonego bufora w rozumieniu i na zasadach określonych w art. 55 i 56 Ustawy o nadzorze makroostrożnościowym.
2. W przypadku, gdy Bank nie spełnia wymogu połączonego bufora, wówczas przed obliczeniem MDA, Bank:
 - nie podejmuje zobowiązań w zakresie wypłat wynagrodzenia zmiennego lub uznaniowych świadczeń emerytalnych;



- nie dokonuje wypłat wynagrodzenia zmiennego, jeżeli zobowiązanie do ich wypłaty powstało w okresie, w którym Bank nie spełniał wymogu połączonego bufora.

W przypadku ustania stosunku prawnego łączącego Bank oraz daną osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka Banku lub w przypadku, gdy stanowisko zostanie wykluczone z wykazu, wynagrodzenie jest wypłacane pod warunkiem spełniania wymagań określonych w Polityce wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka banku BNP Paribas Bank Polska S.A.

Osoba jest uprawniona do wynagrodzenia zmiennego pod warunkiem, że nie postawiono jej zarzutów i nie podlega sankcjom karnym lub dyscyplinarnym.

Obowiązująca w Banku „Polityka wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku BNP Paribas S.A.” gwarantuje istnienie racjonalnej, zrównoważonej i podlegającej kontroli polityki wynagradzania, zgodnej z akceptowanym poziomem ryzyka, ze standardami i wartościami BNP Paribas S.A. oraz z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, w szczególności z Rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach oraz zaleceniami zawartymi w Dyrektywie CRD4.