

**Sprawozdanie o
wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady
Nadzorczej
BNP Paribas Bank Polska S.A.**



BNP PARIBAS

Spis treści

1.	Dokumenty wewnętrzne BNP Paribas Bank Polska S.A. w zakresie wynagrodzeń oraz zasady ogólne nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty	3
2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Banku	4
3.	Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu Banku.....	5
a.	Wynagrodzenie stałe	5
b.	Wynagrodzenie zmienne.....	5
i.	Zgodność wynagrodzenia zmiennego z przyjętą Polityką Wynagradzania i jego wpływ na długoterminowe wyniki Banku.....	5
ii.	Warunki przypisywania i nabywania prawa do wynagrodzenia zmiennego i jego wypłaty	5
iii.	Zasady przypisywania wynagrodzenia zmiennego.....	6
iv.	Przyznane lub zaoferowane instrumenty finansowe oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów	7
v.	Możliwości zapobiegania nabyciu uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia lub żądania zwrotu wynagrodzenia zmiennego	9
c.	Dodatkowe świadczenia	9
d.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia	10
4.	Świadczenia pieniężne i niepieniężne na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku.....	10
5.	Zmiany średnich wynagrodzeń oraz podstawowych wyników BNP Paribas Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2015-2020	11
6.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej	11
7.	Podsumowanie.....	12



1. Dokumenty wewnętrzne BNP Paribas Bank Polska S.A. w zakresie wynagrodzeń oraz zasady ogólne nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty

Niniejsze Sprawozdanie zostało opracowane w zgodzie z regulacjami w zakresie wynagrodzeń w spółkach publicznych, na podstawie art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Niniejsze Sprawozdanie jest kompleksowym przeglądem wynagrodzeń należnych i otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki BNP Paribas Bank Polska S.A. (dalej: „Bank”) w ostatnich dwóch latach obrotowych 2019-2020, przyznawanych zgodnie z Polityką wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku BGŻ BNP Paribas S.A. i Polityką wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A. (dalej: „Polityka Wynagradzania”). Polityki Wynagradzania obowiązujące w Banku spełniają wymagania wynikające z dyrektywy CRD IV.

W celu zapewnienia jednolitych i zgodnych z prawem warunków nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty, Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Banku wypłacane są wynagrodzenia z uwzględnieniem zasady adekwatności do pełnionej funkcji, skali działalności, złożoności struktury organizacyjnej oraz stopnia złożoności działalności Banku. Wynagrodzenie Członków Zarządu uwzględnia także odpowiedni stosunek wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego.

W latach obrotowych 2019 i 2020, Bank nie odstąpił od procedury wdrażania bądź stosowania Polityki Wynagradzania, nie dokonał też zmian w Polityce Wynagradzania w związku z pandemią COVID-19.



2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Banku

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej reguluje Polityka wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku BGŻ BNP Paribas S.A. przyjęta uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 sierpnia 2018 roku.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalane jest adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności, złożoności struktury organizacyjnej oraz stopnia złożoności działalności Banku.

Bank w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej nie przyznaje i nie wypłaca wynagrodzenia zmiennego, a także świadczeń pozapłacowych.

Członkowi Rady Nadzorczej Banku przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne za każdy miesiąc kalendarzowy pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej oraz zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady, a w szczególności kosztów przejazdu, noclegów i wyżywienia, na obowiązujących w Banku zasadach. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej podlega wypłacie bez względu na częstotliwość zwoływanych posiedzeń, niezależnie od jego obecności na posiedzeniach Rady Nadzorczej.

Członek Rady Nadzorczej ma prawo do rezygnacji z wynagrodzenia.

Członkowi Rady Nadzorczej, który jest jednocześnie zatrudniony w jakimkolwiek podmiocie Grupy BNP Paribas, nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Banku.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Banku wypłacone w latach obrotowych 2019-2020 przedstawiono w poniższej tabeli:

tys. zł	Data pełnienia funkcji		Wynagrodzenie z tytułu prac w Radzie Nadzorczej ¹	Z tytułu wcześniejszego zasiadania w Zarządzie		
	Imię i nazwisko	od		do	Wynagrodzenie zmienne	Odkup akcji fantomowych
	Józef Wancer	01.01.2020	31.12.2020	600	-	-
		01.01.2019	31.12.2019	600	101	120
	Jarosław Bauc	01.01.2020	31.12.2020	180	-	-
		01.01.2019	31.12.2019	180	-	-
	Jean-Paul Sabet	01.01.2020	31.12.2020	-	-	-
		01.01.2019	31.12.2019	-	-	-
	Francois Benaroya	01.01.2020	31.12.2020	-	154	90
		01.01.2019	31.12.2019	-	344	315
	Stefaan Decraene	01.01.2020	31.12.2020	-	-	-
		01.01.2019	31.12.2019	-	-	-
	Magdalena Dziewguć	01.01.2020	31.12.2020	150	-	-
		27.06.2019	31.12.2019	64	-	-
	Michel Falvert	01.01.2020	19.03.2020	-	-	-
		01.01.2019	31.12.2019	-	-	-
	Sofia Merlo	01.01.2020	31.12.2020	-	-	-
		15.11.2019	31.12.2019	-	-	-
	Vincent Metz	29.06.2020	31.12.2020	-	-	-
	Piotr Mietkowski	01.01.2020	31.12.2020	-	-	-
		01.01.2019	31.12.2019	-	-	-
	Monika Nachyła	01.01.2020	30.11.2020	150	-	-
		01.01.2019	31.12.2019	150	15	17
	Lucyna Stańczak-Wuczyńska	01.12.2020	31.12.2020	-	-	-
	Stephane Vermeire	01.01.2020	31.12.2020	-	-	-
		01.01.2019	31.12.2019	-	-	-
	Mariusz Warych	01.01.2020	31.12.2020	300	-	-
		01.01.2019	31.12.2019	300	-	-
	Jacques d'Estais	01.01.2019	08.11.2019	-	-	-

¹ dotyczy tylko wynagrodzenia z tytułu prac w Radzie Nadzorczej



3. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu Banku

a. Wynagrodzenie stałe

Wynagrodzenie stałe wypłacane jest z częstotliwością oraz w wysokości określonej w umowie o pracę, umowie o świadczenie usług lub w innej umowie o podobnym charakterze. Wypłata wynagrodzenia stałego jest obowiązkowa, chyba, że zachodzą szczególne okoliczności przewidziane w odpowiedniej umowie, dokumencie wewnętrznym Banku lub powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

Wynagrodzeniem stałym są w szczególności:

- a. miesięczne wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę;
- b. dodatki do wynagrodzenia płatne w oparciu o odpowiednie przepisy prawa pracy.

Wysokość wynagrodzenia stałego ma na celu odzwierciedlenie poziomu doświadczenia zawodowego i stażu pracy i nie stanowi zachęty do przyjmowania nadmiernego ryzyka, w związku z tym nie jest powiązane z wynikami pracy.

b. Wynagrodzenie zmienne

i. Zgodność wynagrodzenia zmiennego z przyjętą Polityką Wynagradzania i jego wpływ na długoterminowe wyniki Banku

Celem Polityki Wynagradzania jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem w Banku, określenie podstawowych zasad zgodnie, z którymi przypisywane i wypłacane jest wynagrodzenie Członków Zarządu Banku, zachęcanie ich do osiągnięcia wyznaczonych im celów poprzez stosowanie odpowiednich kategorii wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za wyniki pracy, a także zapewnienie, że Członkowie Zarządu Banku nie będą zachęceni do podejmowania nadmiernego i nieadekwatnego ryzyka.

Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona pośrednio lub bezpośrednio od wyników pracy (tj. realizacji celów finansowych i niefinansowych) Członków Zarządu oraz wyników biznesowych jego obszaru biznesowego i całego Banku. Odroczenie części wynagrodzenia oraz wypłata części wynagrodzenia w instrumencie finansowym stanowią mechanizm wiążący Członków Zarządu z długofalowymi wynikami i interesem Banku. Wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu nadzorującego Obszar Ryzyka, w celu zapewnienia odpowiedniej niezależności dla funkcji kontrolnej, nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku. Mechanizmy służące redukcji wypłaty przyznanego wynagrodzenia odroczonego z uwagi na zdarzenia mające negatywny wpływ na bezpieczne nim zarządzanie oraz wyniki biznesowe także przyczyniają się do realizacji powyższego celu.

ii. Warunki przypisywania i nabywania prawa do wynagrodzenia zmiennego i jego wypłaty

Członkowie Zarządu mogą nabyć uprawnienie do wynagrodzenia zmiennego wyłącznie w oparciu i na zasadach przyjętych w Polityce Wynagradzania i regulaminach/zasadach przyjętych na jej podstawie.

Członek Zarządu nabywa prawo do wynagrodzenia zmiennego i jest ono wypłacane tylko wówczas, jeżeli nie wpływa to niekorzystnie na sytuację finansową całego Banku oraz jest to uzasadnione na podstawie wyników Banku i danego Członka Zarządu.

Wynagrodzeniem zmiennym jest w szczególności:

- a. wynagrodzenie uzależnione od wyników pracy, w tym wynagrodzenie niepieniężne ustalone w formie akcji Banku oraz wynagrodzenie ustalone w formie gotówkowej;
- b. gwarantowany zmienny składnik;
- c. odszkodowanie za wykup;
- d. nagrody;
- e. odprawy i świadczenia o podobnym charakterze, wypłacane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Wynagrodzenie zmienne składa się z części odroczonej oraz części nieodroczonej. Co najmniej 50% części odroczonej i części nieodroczonej wynagrodzenia zmiennego przyznawane jest w formie instrumentu finansowego, jakim są akcje Banku (objęte w drodze wykonania praw z warrantów subskrypcyjnych), a pozostała część odroczonego i nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego przyznawana jest w formie gotówkowej. Część odroczonego wynagrodzenia zmiennego jest podzielona na równe części odpowiednio do liczby lat okresu odroczenia.

Wynagrodzenie zmienne, którego kwota nie przekracza 150.000 zł, nie podlega odroczeniu i w całości jest wypłacane w formie gotówkowej. W przypadku przypisania wynagrodzenia zmiennego, którego wysokość przekracza kwotę szczególnie wysoką, część podlegająca odroczeniu jest nie niższa niż 60% wynagrodzenia zmiennego oraz możliwe jest zastosowanie okresu odroczenia wynoszącego 3-5 lat, ustalonego zgodnie z cyklem koniunkturalnym, charakterem działalności, ryzykiem z nią związanym oraz obowiązkami Członków Zarządu.

W zakresie wynagrodzenia Członków Zarządu wszelkie ostateczne decyzje dotyczące wynagrodzenia, w tym decyzje dotyczące przypisywania wynagrodzenia zmiennego, nabywania prawa do odroczonego wynagrodzenia zmiennego oraz jego wypłaty, a także zastosowania mechanizmów korekty tego wynagrodzenia ex post, leżą w gestii Rady Nadzorczej (po rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń).

W roku 2019 Bank dokonał zmiany Polityki Wynagradzania w zakresie instrumentu stosowanego dla przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego – zmiana z akcji fantomowych na akcje rzeczywiste Banku.

iii. Zasady przypisywania wynagrodzenia zmiennego

Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie wyników Banku jako całości, wyników obszaru biznesowego oraz indywidualnych wyników pracy i podlega zmianie wraz ze zmianami tych wyników. Możliwe jest także nieprzyznanie Członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego.

Wyniki Banku przyjmowane w celu określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego uwzględniają:

- a. przychody;
- b. koszty operacyjne;
- c. koszty ryzyka Banku;
- d. obciążenia podatkowe;
- e. wskaźnik kosztów do przychodów oraz zwrot z kapitału;
- f. koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.

Ocena wykonania wyników jest odnoszona do stopnia realizacji budżetu Banku. Ocena indywidualnych wyników pracy Członków Zarządu Banku dokonywana jest po upływie każdego roku. Ocena ta, w szczególności uwzględnia coroczną ocenę compliance oraz ocenę ryzyka, dokonywaną zgodnie z odrębnymi przepisami wewnętrznymi.

Warunkiem przypisania indywidualnego wynagrodzenia zmiennego oraz nabycia prawa do tego wynagrodzenia w pełnej wysokości przez Członków Zarządu Banku jest uzyskanie ocen na minimalnym przyjętym poziomie za każdy rok w każdym z ocenianych obszarów. Uzyskanie oceny niższej może prowadzić do obniżenia wysokości



przypisywanego wynagrodzenia zmiennego lub wynagrodzenia zmiennego, do którego ostatecznie Członek Zarządu nabywa prawo.

Członkowie Zarządu Banku mają wyznaczone następujące kategorie celów:

- finansowe i niefinansowe;
- cele wyznaczone dla Banku albo cele wyznaczone przez Bank dla obszaru biznesowego Członka Zarządu;
- inne cele określone przez Bank.

Cele ustalane są indywidualnie dla każdego Członka Zarządu Banku z uwzględnieniem:

- dostosowania tych celów do profilu ryzyka Banku;
- możliwości użycia mechanizmów korekty ryzyka;
- zasad przejrzystości i jawności.

Dla Członków Zarządu Banku cele opiniowane są przez Komitet ds. Wynagrodzeń i zatwierdzane są przez Radę Nadzorczą Banku.

Powyżej opisane kryteria zastosowane są w zatwierdzonych celach dla Członków Zarządu na lata 2019-2020, zgodnie z tabelą poniżej:

Cele	2019			2020		
	CEO	CRO	Pozostali Członkowie Zarządu	CEO	CRO	Pozostali Członkowie Zarządu
ROE netto	20%	20%	20%	20%	-	20%
Strategiczne cele finansowe Banku (Zysk netto, NBI, C/I)	30%	10%	10%	30%	-	10%
Finansowe, specyficzne cele określone dla obszaru / biznesu	-	40%	40%	-	35%	35%
Cele strategiczne oraz niefinansowe	50%	30%	30%	50%	35%	35%
Cele specyficzne dla obszaru ryzyka	-	-	-	-	30%	-

Podczas dokonywania oceny realizacji celów przez Członków Zarządu, pod uwagę bierze się powyższe kategorie celów z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z ich wynikami.

iv. Przyznane lub zaoferowane instrumenty finansowe oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów

Przyznanie prawa do wynagrodzenia zmiennego wyrażonego w formie akcji Banku następuje poprzez wydanie Członkowi Zarządu warrantów subskrypcyjnych w liczbie odpowiadającej liczbie akcji, do których objęcia uprawniony jest Członek Zarządu. Wypłata wynagrodzenia zmiennego wyrażonego w formie akcji Banku, tj. objęcie akcji Banku w drodze realizacji praw z warrantów subskrypcyjnych, następuje po upływie okresu retencji. Liczba warrantów subskrypcyjnych wydawanych Członkowi Zarządu w celu umożliwienia mu realizacji prawa do nabycia akcji Banku stanowiących część wynagrodzenia zmiennego jest równa liczbie przyznanych Członkowi Zarządu akcji Banku, tj. jeden warrant subskrypcyjny uprawnia do objęcia jednej akcji Banku.

Członek Zarządu może wykonać prawo z każdego objętego warrantu subskrypcyjnego do dnia 30 września danego roku po upływie okresu retencji. Wykonanie praw z warrantów subskrypcyjnych następuje w drodze oświadczenia skierowanego do Banku złożonego na zasadach określonych w Kodeksie Spółek Handlowych.

Wynagrodzenie Członków Zarządu przyznane i wypłacone w formie instrumentów finansowych – akcje fantomowe/akcje rzeczywiste Banku - w latach obrotowych 2019-2020, przedstawiono w poniższej tabeli:

Imię i nazwisko	Rok za który zostało przyznane wynagr. zmienne	Cena konwersji na instrument	Przyznane (marzec 2019)	Wykonane w 2019 ²	Cena wykonania	Przyznane (marzec 2020)	Wykonane w 2020 ²	Cena wykonania	Rodzaj instrumentów
Przemysław Gdański	2015	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	64,68	216,33	975,00	53,73	216,33	216,33	68,90	akcje fantomowe
	2018	50,49	6 566,00	-	-	1 459,00	6 566,00	68,90	akcje fantomowe
	2019	67,31	-	-	-	7 489,00	-	-	warranty
Jean-Charles Aranda	2015	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	64,68	323,33	1 457,00	53,73	323,33	323,33	68,90	akcje fantomowe
	2018	50,49	1 932,00	-	-	429,00	1 932,00	68,90	akcje fantomowe
	2019	67,31	-	-	-	3 711,00	-	-	warranty
Andre Boulanger	2015	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018	50,49	583,00	-	-	130,00	583,00	68,90	akcje fantomowe
	2019	67,31	-	-	-	3 812,00	-	-	warranty
Przemysław Furlepa	2015	50,50	-	-	-	-	-	-	-
	2016	47,90	-	-	-	-	-	-	-
	2017	64,68	154,67	696,00	53,73	154,67	154,67	68,90	akcje fantomowe
	2018	50,49	2 615,00	-	-	581,00	2 615,00	68,90	akcje fantomowe
	2019	67,31	-	-	-	4 458,00	-	-	warranty
Wojciech Kemblowski	2015	50,50	821,00	821,00	60,00	-	-	-	akcje fantomowe
	2016	47,90	487,00	487,00	60,00	487,00	487,00	58,80	akcje fantomowe
	2017	64,68	920,00	4 140,00	53,73	920,00	920,00	68,90	akcje fantomowe
	2018	50,49	2 971,00	-	-	661,00	2 971,00	68,90	akcje fantomowe
	2019	67,31	-	-	-	5 127,00	-	-	warranty
Kazimierz Łabno	2015	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	67,31	-	-	-	2 542,00	-	-	warranty
Jaromir Pelczarski	2015	50,50	858,00	858,00	60,00	-	-	-	akcje fantomowe
	2016	47,90	656,67	656,67	60,00	656,66	656,66	58,80	akcje fantomowe
	2017	64,68	769,33	3 464,00	53,73	769,33	769,33	68,90	akcje fantomowe
	2018	50,49	1 961,00	-	-	436,00	1 961,00	68,90	akcje fantomowe
	2019	67,31	-	-	-	4 013,00	-	-	warranty
Volodymyr Radin	2015	-	-	-	-	-	-	-	akcje fantomowe
	2016	-	-	-	-	-	-	-	akcje fantomowe
	2017	-	-	-	-	-	-	-	akcje fantomowe
	2018	-	-	-	-	-	-	-	akcje fantomowe
	2019	67,31	-	-	-	614,00	-	-	warranty
Daniel Astraud ³	2015	50,50	2 135,68	2 135,68	60,00	-	-	-	akcje fantomowe
	2016	47,90	910,00	910,00	60,00	910,00	910,00	58,80	akcje fantomowe
	2017	64,68	993,33	4 471,00	53,73	993,33	993,33	68,90	akcje fantomowe
	2018	50,49	6 722,00	-	-	1 494,00	6 722,00	68,90	akcje fantomowe
	2019	67,31	-	-	-	5 756,00	-	-	warranty
Jerzy Śledziwski	2015	50,50	-	-	-	-	-	-	-
	2016	47,90	222,67	222,67	60,00	222,66	222,66	58,80	akcje fantomowe
	2017	64,68	608,00	2 737,00	53,73	608,00	608,00	68,90	akcje fantomowe
	2018	50,49	2 971,00	-	-	661,00	2 971,00	68,90	akcje fantomowe
	2019	67,31	-	-	-	5 083,00	-	-	warranty
Philippe Paul Bezieau	2015	50,50	-	-	-	-	-	-	-
	2016	47,90	118,33	118,33	60,00	118,34	118,34	58,80	akcje fantomowe
	2017	64,68	104,33	471,00	53,73	104,33	104,33	68,90	akcje fantomowe
	2018	50,49	990,00	-	-	220,00	990,00	68,90	akcje fantomowe
	2019	68,31	-	-	-	1 319,00	-	-	akcje fantomowe

²wykonanie (wypłata lub konwersja warrantów na akcje rzeczywiste) dokonywane jest po okresie retencji, który od 2017 roku wynosi 1 rok

³zgodnie z decyzją Rady Nadzorczej z dnia 09 marca 2021 (uchwała nr 59/2021) objęto motywacyjnym programem akcyjnym

v. *Możliwości zapobiegania nabyciu uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia lub żądania zwrotu wynagrodzenia zmiennego*

Wynagrodzenie zmienne podlega mechanizmom oceny i korekty 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. W tym celu Bank stosuje mechanizmy ex ante oraz mechanizmy ex post, w tym mechanizm typu malus (mechanizm korekty stosowany w stosunku do całości lub części wynagrodzenia zmiennego, polegający na możliwości wstrzymania, redukcji wysokości lub odmowy wypłaty części odroczonej wynagrodzenia zmiennego), zgodnie z Polityką Wynagradzania.

Zarówno w 2019 jak i 2020 roku nie zostały zidentyfikowane zdarzenia mogące skutkować stosowaniem klauzul malus wobec żadnego z Członków Zarządu.

Polityka Wynagradzania nie zakłada możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu. Żądanie takie nie miało miejsca w okresie objętym niniejszym sprawozdaniem.

c. *Dodatkowe świadczenia*

Członkowie Zarządu mogą otrzymać następujące świadczenia dodatkowe:

- a. ubezpieczenie na życie;
- b. pakiet opieki medycznej;
- c. pracownicze plany kapitałowe (PPK);
- d. korzystanie z samochodu służbowego do celów biznesowych i prywatnych;
- e. dodatek mieszkaniowy;
- f. pokrycie lub zwrot kosztów poniesionych w związku z delegowaniem do pracy w Polsce;
- g. pokrycie kosztów podróży prywatnych do kraju delegującego dla Członka Zarządu i członków rodziny mieszkających w Polsce (w określonej częstotliwości);
- h. pokrycie kosztów uczęszczania dzieci do szkół w Polsce;
- i. jednorazowy dodatek związany ze zmianą miejsca pracy;
- j. świadczenia przysługujące indywidualnie Członkom Zarządu są określone w umowach o pracę.

Dodatkowo Bank pokrywa koszty polisy ubezpieczeniowej D&O w celu ochrony Członka Zarządu przed roszczeniami.



d. Wysokość całkowitego wynagrodzenia

Wynagrodzenie wypłacane Członkom Zarządu składa się z wynagrodzenia stałego, wynagrodzenia zmiennego oraz świadczeń dodatkowych i ustalane jest w oparciu o cele opisane w Polityce Wynagradzania.

Wynagrodzenie Członków Zarządu Banku wypłacone w latach obrotowych 2019-2020 przedstawiono w poniższej tabeli⁴:

Imię i nazwisko	Data pełnienia funkcji		Wynagr. zasadnicze	Wynagr. zmienne wypłacone w danym roku	Odkup akcji fantomowych	Dodatkowe świadczenia	Razem	Stosunek zmiennych składników wynagr. do stałej części wynagr.	
	tys. zł	od							do
Przemysław Gdański		01.01.2020	31.12.2020	2 020	592	467	135	3 214	52%
		01.01.2019	31.12.2019	1 920	346	52	77	2 395	21%
Jean-Charles Aranda		01.01.2020	31.12.2020	902	376	155	250	1 683	59%
		01.01.2019	31.12.2019	854	171	78	222	1 325	29%
Andre Boulanger		01.01.2020	31.12.2020	1 022	263	40	126	1 451	30%
		01.01.2019	31.12.2019	1 021	34	0	123	1 178	3%
Przemysław Furlepa		01.01.2020	31.12.2020	1 067	339	191	294	1 891	50%
		01.01.2019	31.12.2019	1 000	142	37	186	1 365	18%
Wojciech Kębłowski		01.01.2020	31.12.2020	1 020	538	297	111	1 966	82%
		01.01.2019	31.12.2019	1 014	351	301	85	1 751	64%
Kazimierz Łabno		01.01.2020	31.12.2020	830	171	0	94	1 095	21%
		01.01.2019	31.12.2019	780	565	0	73	1 418	72%
Jaromir Pelczarski		01.01.2020	31.12.2020	1 037	441	227	107	1 812	64%
		01.01.2019	31.12.2019	999	291	277	138	1 705	57%
Volodymyr Radin		01.01.2020	31.12.2020	679	50	0	590	1 319	7%
		01.10.2019	31.12.2019	161	0	0	61	222	0%
Jerzy Śledziewski		01.01.2020	31.12.2020	1 135	425	260	113	1 933	60%
		01.01.2019	31.12.2019	1 107	200	160	78	1 545	33%
Daniel Astraud		01.01.2019	31.12.2019	1 566	755	423	274	3 018	75%
Philippe Paul Bezieau		01.01.2019	30.09.2019	687	114	32	144 ⁵	977	21%

⁴ wynagrodzenie wypłacone Członkom Zarządu za okres pełnienia funkcji w Zarządzie

⁵ zawiera wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

4. Świadczenia pieniężne i niepieniężne na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku

W latach 2019-2020 nie zostały przyznane ani wypłacone świadczenia pieniężne i niepieniężne na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej.

Wszelkie składniki wynagrodzenia, które obejmują świadczenia dotyczące całej rodziny poszczególnych Członków Zarządu, zawarte zostały w świadczeniach dodatkowych wykazanych w części Sprawozdania: *Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu Banku*.

Bank przyznał świadczenia pieniężne i niepieniężne⁶ na rzecz osób najbliższych poniżej wskazanym Członkom Zarządu Banku, których całkowitą wysokość przedstawiono w poniższej tabeli (tys. zł):

Imię i nazwisko	2019	2020
Jean-Charles Aranda	85,9	102,3
Volodymyr Radin	-	344,4

⁶ wykazane świadczenia pieniężne i niepieniężne obejmują finansowanie edukacji



5. Zmiany średnich wynagrodzeń oraz podstawowych wyników BNP Paribas Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2015-2020

Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej w tys. zł (z wyłączeniem części wynagrodzenia za wcześniejszą pracę w Zarządzie Banku):

tys. zł	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Średnia⁷	56	188	201	186	259	276
Zmiana w stosunku do poprzedniego roku		234%	7%	-7%	39%	7%

⁷ dotyczy wynagrodzenia wszystkich pełniących funkcję Członków Rady Nadzorczej w danym roku sprawozdawczym, z wyłączeniem Członków Rady Nadzorczej nie pobierających wynagrodzenia z tego tytułu

Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu Banku w tys. zł (zawiera wynagrodzenie za zasiadanie we władzach spółek zależnych wypłacane do 2016 roku):

tys. zł	2015 ⁹	2016 ⁹	2017 ¹⁰	2018 ¹⁰	2019 ¹⁰	2020 ¹⁰
Średnia⁸	1 345	1 459	1 522	1 267	1 536	1 818
Zmiana w stosunku do poprzedniego roku	-	8,5%	4,3%	-16,8%	21,3%	18,4%

⁸ dotyczy wynagrodzenia wszystkich pełniących funkcję Członków Zarządu w danym roku sprawozdawczym

⁹ wszystkie wynagrodzenia wypłacone w danym roku

¹⁰ wynagrodzenia za czas pełnienia funkcji w Zarządzie

Wynagrodzenie pracowników niebędących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej Banku:

tys. zł	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Średnia¹¹	72,0	71,6	73,8	79,7	82,2	88,4
Zmiana w stosunku do poprzedniego roku		-0,6%	3,1%	7,9%	3,2%	7,5%

¹¹ iloczyn 12 i średniego wynagrodzenia zasadniczego na ostatni dzień roku osób będących pracownikami na ostatni dzień roku, w przeliczeniu na pełen etat, bez Zarządu i osób o mniejszym niż 0,5 etatu wymiarze czasu pracy

Wyniki finansowe Grupy kapitałowej BNP Paribas Bank Polska S.A.:

mln zł	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zysk brutto Grupy	30	175	454	469	873	1 111
Zysk netto Grupy	13	77	280	360	615	733
Wskaźnik koszty/ dochody Grupa (C/I)	83,8%	71,2%	62,4%	62,3%	64,7%	53,3%
Dochody Ogółem	2 049	2 640	2 696	3 289	4 518	4 705
Koszty Ogółem	- 1 717	- 1 881	- 1 681	- 2 049	- 2 922	- 2 506
Aktywa Łącznie	65 372	72 305	72 655	109 023	109 954	119 577

6. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej

Zgodnie z polityką grupy kapitałowej, w latach 2019 i 2020 Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Banku nie zostało przyznane i wypłacone wynagrodzenie z racji pełnienia funkcji w podmiotach należących do grupy kapitałowej BNP Paribas Bank Polska S.A.



7. Podsumowanie

Niniejsze Sprawozdanie zostało opracowane w zgodzie z regulacjami w zakresie wynagrodzeń w spółkach publicznych, na podstawie art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz zgodnie z Polityką wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku BGŻ BNP Paribas S.A. i Polityką wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A.

Niniejsze Sprawozdanie zostało poddane ocenie biegłego rewidenta.

