



**RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA
POLITYKI WYNAGRADZANIA BNP PARIBAS BANK POLSKA S.A.
W 2022 ROKU**

W 2022 roku w BNP Paribas Bank Polska S.A. (zwanym dalej „Bankiem”) podstawową regulację wewnętrzną w zakresie zasad wynagradzania pracowników Banku stanowił Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Banku, który wszedł w życie 1 lutego 2017 roku i został znowelizowany 1 września 2021 roku. Zgodnie z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikom Banku przysługuje wynagrodzenie stałe, w skład którego wchodzi: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki do wynagrodzenia za czas pełnienia obowiązków oraz inne dodatki. Pracownikom przysługuje także wynagrodzenie zmienne tj. premie, nagrody uznaniowe, nagrody w ramach konkursów oraz inne zmienne składniki, które w uzasadnionych przypadkach mogą być jednorazowo przyznane Pracownikom o wysokim potencjale, istotnym z punktu widzenia funkcjonowania Banku.

W 2022 roku w BNP Paribas Bank Polska S.A. obowiązywała Polityka wynagradzania Pracowników BNP Paribas Bank Polska S.A. zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej nr 95/2021 z dnia 29 września 2021 roku (dalej jako „Polityka”). Zgodnie z Polityką 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. Polityka określa również maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników. Polityka jest zgodna z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

W 2022 roku w BNP Paribas Bank Polska S.A. obowiązywały również regulacje związane z wynagrodzeniami członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu oraz innych stanowisk mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A.:

- 1) *Polityka wynagradzania Członków Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska S.A.*, która zaktualizowana została w 2021 roku uchwałą nr 9 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 19 czerwca 2021 roku;
- 2) *Polityka wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A.*, która została zaktualizowana uchwałą Rady Nadzorczej nr 121/2021 z dnia 9 grudnia 2021 roku.



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

W 2022 roku w BNP Paribas Bank Polska S.A. obowiązywały następujące regulacje wewnętrzne, które określały zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu oraz innych stanowisk mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A.:

- 1) *Polityka wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku*, która zaktualizowana została w 2021 roku uchwałą nr 9 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 19 czerwca 2021 roku.
- 2) *Polityka wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku BNP Paribas Bank Polska S.A.*, która w 2021 roku została zaktualizowana uchwałą Rady Nadzorczej nr 121/2021 z dnia 9 grudnia 2021 roku.
- 3) *Regulamin przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu Banku BNP Paribas Bank Polska S.A.*, który został zaktualizowany uchwałą Rady Nadzorczej nr 121/2021 z dnia 9 grudnia 2021 roku.
- 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.*, który został zaktualizowany uchwałą Zarządu Banku nr 60/BZ/56/2021 z dnia 20 października 2021 roku.

Wyżej wymienione regulacje wewnętrzne Banku zostały opracowane zgodnie z zaleceniami Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, wytycznymi Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r. zmieniającej dyrektywę 2013/36/UE w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału.

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

Zgodnie z obowiązującą 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 w przypadku osób na stanowiskach kierowniczych – w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, a także odpowiednich politykach 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 2022 roku Bank dokonał rozliczenia i wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu oraz pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. W marcu 2022 roku dokonano wypłaty części gotówkowej nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok oraz części odroczonego w formie gotówkowej za lata: 2018, 2019 i 2020. Dodatkowo w 2022 Członkowie Zarządu oraz pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku otrzymali wynagrodzenie zmienne w instrumencie finansowym tj. nieodroczoną część wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok przyznaną w formie instrumentów finansowych jaką są akcje Banku, a także części odroczone za lata: 2017 i 2018 przyznane w formie akcji fantomowych oraz za rok 2019 w formie akcji Banku.

Lista pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest sporządzana z uwzględnieniem wymogów Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach oraz Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) NR 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającej dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy



Program Motywacyjny – wypłata zmiennych składników wynagrodzenia

W dniu 27 czerwca 2022 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku podjęło uchwałę w sprawie kontynuacji Programu Motywacyjnego dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku (MRT). Program Motywacyjny określa zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń i 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”).

W dniu 9 grudnia 2021 roku Rada Nadzorcza BNP Paribas Bank Polska S.A. podjęła uchwałę w sprawie zatwierdzenia zaktualizowanej Polityki wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A. W zaktualizowanej Polityce wynagradzania uwzględnione zostały wytyczne Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, wytyczne Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r. oraz zapisy Ustawy z dnia 25 lutego 2021 r. o zmianie ustawy - Prawo bankowe.

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 5 lat dla Kadry kierowniczej wyższego szczebla i co najmniej 4 lata i maksymalnie 5 lat dla pracowników innych niż Kadra kierownicza wyższego szczebla. Maksymalny 5 letni okres odroczenia stosowany jest w przypadku przypisania wynagrodzenia zmiennego, którego wysokość przekracza kwotę szczególnie wysoką. 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 korelacji 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 informację 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 5 lat dla Kadry kierowniczej wyższego szczebla i co najmniej 4 lata i maksymalnie 5 lat dla pracowników innych niż Kadra kierownicza wyższego szczebla. Maksymalny 5 letni okres odroczenia stosowany jest w przypadku przypisania Wynagrodzenia Zmiennego, którego wysokość przekracza kwotę szczególnie wysoką.

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.



Podsumowanie oceny

Obowiązujące BNP Paribas Bank Polska S.A. w 2022 roku regulacje wewnętrzne w zakresie zasad wynagradzania pracowników gwarantują racjonalną, zrównoważoną i podlegającą kontroli politykę wynagradzania, zgodną z akceptowanym poziomem ryzyka, ze standardami i wartościami BNP Paribas Bank Polska S.A. oraz z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, w szczególności z ustawą - Prawo bankowe, Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, jak również Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r.