

Informacja na temat Polityki Wynagradzania Członków Zarządu i Polityki Wynagradzania Pracowników Banku, w tym pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku BGŻ BNP Paribas SA



BGŻ BNP PARIBAS

**Bank
zmieniającego się
świata**

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) oraz z uchwały KNF nr 385/2008 r. (z późniejszymi zmianami) w sprawie szczegółowych zasad i sposobu ogłaszania przez banki informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłaszaniu (Dz. Urz. KNF Nr 8, poz. 39) poniżej przedstawiono informacje na temat polityki wynagrodzeń za rok 2015.

Zgodnie z uchwałą nr 258/2011 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 4 października 2011 roku w sprawie szczegółowych zasad funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz szczegółowych warunków szacowania przez banki kapitału wewnętrznego i dokonywania przeglądów procesu szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego oraz zasad ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku, w Banku obowiązuje *Polityka Wynagradzania Członków Zarządu* (zwana dalej *Polityką Wynagradzania dla Zarządu*) oraz *Polityka Wynagradzania Pracowników Banku*, obejmująca pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, mających istotny wpływ na profil ryzyka w BGŻ BNP Paribas SA (zwana dalej *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT*). Stanowią one 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 wynagrodzeń wynagradzania dla Zarządu oraz Polityki wynagradzania dla pozostałych RT*:

- Polityki Wynagradzania przyczyniają się i wspierają racjonalne i skuteczne zarządzanie ryzykiem, zniechęcają do podejmowania ryzyka o wartości przekraczającej akceptowany poziom ryzyka („apetyt na ryzyko”) zatwierdzony przez Radę Nadzorczą, a także kładą zdecydowany nacisk na kontrolę ryzyka i utrzymanie solidnej bazy kapitałowej.
- Polityki Wynagradzania spełniają wymagania określone w Uchwale KNF oraz Dyrektywie CRDIV. Wynagrodzenie zmienne nie jest wypłacane z zastosowaniem konstrukcji czy metod mających na celu unikanie stosowania zasad Polityki Wynagradzania i obowiązujących przepisów i regulacji;
- *Polityka* wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku i wspiera realizację strategii działalności oraz ogranicza konflikt interesów. Co roku przeprowadzany jest przegląd i aktualizacja listy osób objętych *Polityką*. W 2015 roku odbyło się 11 posiedzeń Rady Nadzorczej.
- Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej wspiera Radę Nadzorczą w procesie zatwierdzania Polityki 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 dwóch członków, w tym przewodniczącego Rady Nadzorczej. Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń zbiera się co najmniej raz w roku i dokonuje przeglądu wynagrodzeń osób objętych *Polityką*. W 2015 roku odbyło się 1 posiedzenie Komitetu ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń.



- Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie wyników indywidualnych oraz wyników całego Banku, z uwzględnieniem wpływu ryzyka na te wyniki. Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane w oparciu o kryteria zarówno finansowe, jak i niefinansowe.
- 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 bazowej wynagrodzenia zmiennego. Część odroczonego wynagrodzenia zmiennego wypłacana jest po zakończeniu każdego rocznego okresu rozliczeniowego przypadającego w trakcie danego okresu odroczenia i ustaleniu zweryfikowanej kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego. Wysokość odroczonego wynagrodzenia zmiennego jest ustalana przy uwzględnieniu okoliczności, wskazanych w Politykach, 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, ustalanego corocznie przez Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń, dopuszcza się wypłatę 60% jego wartości na niniejszych zasadach.
- Maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego, w tym premii, wynosi do 100% wynagrodzenia stałego.
- Osoby objęte *Politykami* 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*.

Zbiorcze informacje ilościowe za 2015 rok dotyczące wysokości wynagrodzenia (PLN) osób objętych *Polityką Wynagradzania dla Zarządu* oraz *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT*.

Przedstawione poniżej informacje o wynagrodzeniach zawierają łącznie wynagrodzenia stałe, zmienne oraz korzyści wypłacone w 2015 roku pracownikom objętym *Polityką Wynagradzania dla Zarządu* oraz *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT* w 2015 roku. Kwoty podane poniżej przedstawiają wynagrodzenia osób za cały rok, bez względu na czas sprawowania przez nich funkcji w Zarządzie Banku lub zajmowania stanowiska objętego *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT*.

Żadna z osób zatrudnionych nie otrzymała wynagrodzenia w wysokości co najmniej 1 mln EUR oraz żadna z osób objętych *Polityką Wynagradzania dla Zarządu* nie otrzymała świadczenia związanego z przyjęciem do pracy.



W żadnym przypadku wynagrodzenie z odroczoną wypłatą przyznane w 2015 nie wymagało korekty w oparciu o wyniki. Cztery osoby z pracowników objętych *Polityką Wynagradzania dla Zarządu* oraz 6 osób objętych *Polityką Wynagradzania dla pozostałych RT* otrzymało świadczenia związane z zakończeniem umowy.

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

Obszar	Wynagrodzenia i korzyści otrzymane (wypłacone) w 2015 roku	W tym wynagrodzenie zmienne za 2012 rok (wypłacone w 2015 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2013 rok (wypłacone w 2015 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2014 rok (wypłacone w 2015 roku)	Liczba osób
Funkcje wspierające	29 471 215	336 278	1 374 419	4 008 725	61
Bankowość Korporacyjna i Transakcyjna	5 341 047	26 055	53 867	383 012	
Personal Finance	1 755 000	23 233	24 956	125 872	
Bankowość Detaliczna i Biznesowa	3 403 320	11 145	249 136	797 448	
Bankowość MSP i Agro	1 428 133	22 151	70 897	200 108	
Bankowość CIB	2 524 746	49 736	91 623	175 244	

Poniżej przedstawiono zbiorcze informacje ilościowe (PLN) dla Członków Zarządu Banku oraz pozostałych osób.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wynagrodzenia i korzyści otrzymane (wypłacone) w 2015 roku	24 215 750	19 707 711
W tym wynagrodzenie zmienne za 2012 rok (wypłacone w 2015 roku)	148 750	319 848
W tym wynagrodzenie zmienne za 2013 rok (wypłacone w 2015 roku)	1 161 097	703 801
W tym wynagrodzenie zmienne za 2014 rok (wypłacone w 2015 roku)	3 267 592	2 422 817
Liczba osób	18	43



Poniżej przedstawiono zbiorcze informacje dotyczące wypłat świadczeń związanych z zakończeniem umowy (PLN) dla Członków Zarządu Banku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Świadczenia związane z zakończeniem umowy (wypłacone) w 2015 roku	3 223 668	781 025
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2015 roku	1 059 000	297 825

Informacje dotyczące wysokości wynagrodzeń zmiennych (PLN) za 2015 rok przyznanych w 2016 roku osobom objętym *Polityką Wynagradzania dla Zarządu w 2015 roku.*

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych została podana zgodnie z wyceną obowiązującą w 2016 roku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wynagrodzenia zmienne (premie i nagrody) tj. kwota PLN brutto przyznana za 2015 rok po przeliczeniu wynagrodzenia przyznanego w instrumentach finansowych	6 215 659	2 115 689
Wartość wynagrodzenia zmiennego w gotówce	3 650 309	1 356 371
Wartość wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych	2 565 350	759 318
<i>W tym wartość wynagrodzenia zmiennego podlegającego odroczeniu na lata następne (od 2017) łącznie w gotówce oraz w instrumentach finansowych</i>	3 137 456	607 283
Liczba osób	12	34

Informacje dotyczące wartości odroczonego wynagrodzenia zmiennych (PLN) za lata wcześniejsze tj. przyznanych za rok 2012, 2013 i 2014 (osobom objętym *Polityką Wynagradzania dla Zarządu*), których realizacja następuje w latach 2016-2018.

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych została podana zgodnie z wyceną obowiązującą w 2016 roku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w 2016 roku, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach	1 737 373	1 173 230
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w latach 2017-2018, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	4 035 600	1 370 655



W 2015 r. lista pracowników, których działalność ma wpływ na profil ryzyka Banku została sporządzana z uwzględnieniem wymogów 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.).