

Informacja na temat Polityki Wynagradzania Osób Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka 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) poniżej przedstawiono informacje na temat polityki wynagrodzeń za rok 2017.

W Banku obowiązuje „Polityka Wynagradzania Osób Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka Banku BGŻ BNP Paribas S.A.” (zwana dalej „Polityką wynagradzania”), „Regulamin Przypisywania i Wyплаты Składników Wynagrodzenia Zmiennego Członkom Zarządu Banku BGŻ BNP Paribas S.A” oraz „Regulamin Przypisywania i Wyплаты Składników Wynagrodzenia Zmiennego Osobom Mającym Istotny Wpływ Na Profil Ryzyka Innym Niż Członkowie Zarządu Banku BGŻ BNP Paribas 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.
- W stosunku do zasad wynagradzania za rok 2017 Polityka Wynagradzania spełnia wymagania określone w Uchwale 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, 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 dyrektywę 2006/48/WE oraz 2006/49/WE („Dyrektywie CRD IV”_) oraz 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).
- Wynagrodzenie zmienne nie jest wypłacane z zastosowaniem konstrukcji czy metod mających na celu unikanie stosowania zasad Polityki Wynagradzania i obowiązujących przepisów i regulacji.
- Rada Nadzorcza odpowiada za zatwierdzenie Polityki Wynagradzania oraz zmian do niej, jak również dokonuje okresowej oceny wdrożenia i stosowania Polityki Wynagradzania w Banku. W 2017 roku odbyło się 7 posiedzeń Rady Nadzorczej.
- Komitet ds. Zasobów Ludzkich i 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. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń składa się z co najmniej dwóch członków. Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń zbiera się co najmniej raz w roku. W 2017 roku odbyło się 6 posiedzeń Komitetu ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń.

- Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie indywidualnych wyników pracy oraz wyników Banku jako całości.
- 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.
- 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 (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).
- Maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego, w tym premii, wynosi do 100% wynagrodzenia stałego.
- 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.

Zbiorcze informacje ilościowe za 2017 rok dotyczące wysokości wynagrodzenia (PLN) osób objętych Polityką Wynagradzania.

Przedstawione poniżej informacje o wynagrodzeniach zawierają łącznie wynagrodzenia stałe, zmienne oraz korzyści wypłacone w 2017 roku pracownikom objętym Polityką Wynagradzania w 2017 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 Banku BGZ BNP Paribas S.A.



Żadna z osób zatrudnionych nie otrzymała wynagrodzenia w wysokości co najmniej 1 mln EUR.

W żadnym przypadku wynagrodzenie z odroczoną wypłatą przyznane w 2017 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 2017 roku	W tym wynagrodzenia stałe wypłacone w 2017 roku	W tym wynagrodzenia zmienne za 2013 rok (wypłacone w 2017 roku)	W tym wynagrodzenia zmienne za 2014 rok (wypłacone w 2017 roku)	W tym wynagrodzenia zmienne za 2015 rok (wypłacone w 2017 roku)	W tym wynagrodzenia zmienne za 2016 rok (wypłacone w 2017 roku)	Liczba osób
Funkcje wspierające	21 327 762	13 040 916	247 312	766 475	660 022	6 613 038	35
Bankowość Korporacyjna i transakcyjna	4 873 613	3 938 611	0	74 691	8 815	851 496	
Personal Finance	1 636 200	1 442 804	0	50 458	0	142 938	
Bankowość Detaliczna i Biznesowa	2 484 875	1 601 379	0	269 351	221 112	393 034	
Bankowość MSP i Agro	1 084 013	830 539	17 926	17 053	32 474	186 022	
Bankowość CIB	2 560 732	1 779 162	0	53 454	62 068	666 049	

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	Osoby inne niż Członkowie Zarządu
Wynagrodzenia i korzyści otrzymane (wypłacone) w 2017 roku	21 827 871	12 139 325
W tym wynagrodzenia stałe wypłacone w 2017 roku	13 662 536	8 970 874
W tym wynagrodzenia zmienne za 2013 rok (wypłacone w 2017 roku)	214 233	51 005
W tym wynagrodzenia zmienne za 2014 rok (wypłacone w 2017 roku)	833 639	397 843
W tym wynagrodzenia zmienne za 2015 rok (wypłacone w 2017 roku)	844 224	140 266
W tym wynagrodzenia zmienne za 2016 rok (wypłacone w 2017 roku)	6 273 239	2 579 338
Liczba osób	14	21

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	Osoby inne niż Członkowie Zarządu
Świadczenia związane z przyjęciem do pracy (wypłacone) w 2017 roku	0	0
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2017 roku	0	0



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	Osoby inne niż Członkowie Zarządu
Świadczenia związane z zakończeniem umowy (wypłacone) w 2017 roku	3 445 506	258 000
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2017 roku	1 760 840	258 000

Trzech pracowników objętych Polityką wynagradzania otrzymało świadczenie związane z zakończeniem umowy.

Informacje dotyczące wysokości wynagrodzeń zmiennych (PLN) za 2017 rok przyznanych w 2018 roku osobom objętym Polityką Wynagradzania w 2017 r.

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych została podana zgodnie z wyceną obowiązującą w 2018 roku.

	Zarząd	Osoby inne niż Członkowie Zarządu
Wynagrodzenia zmienne (premie i nagrody) tj. kwota PLN brutto przyznana za 2017 rok po przeliczeniu wynagrodzenia przyznanego w instrumentach finansowych	5 852 443	3 780 210
Wartość wynagrodzenia zmiennego w gotówce	2 926 221	1 890 105
Wartość wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych	2 926 221	1 890 105
W tym wartość wynagrodzenia zmiennego podlegającego odroczeniu na lata następne (od 2019) łącznie w gotówce oraz w instrumentach finansowych	2 340 977	1 512 084
Liczba osób	14	21

Informacje dotyczące wartości odroczonego wynagrodzenia zmiennych (PLN) za lata wcześniejsze tj. przyznanych za rok 2014, 2015 i 2016 (osobom objętym Polityką Wynagradzania), których realizacja następuje w latach 2018 - 2021.

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych została podana zgodnie z wyceną obowiązującą w 2018 roku.



	Zarząd	Osoby inne niż Członkowie Zarządu
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w 2018 roku, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	4 722 811	1 440 247
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w latach 2019-2021, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	3 928 111	1 449 372

W 2017 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.).