

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 2018.

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 Wypłaty Składek Wynagrodzenia Zmiennego Członkom Zarządu Banku BGŻ BNP Paribas S.A” oraz „Regulamin Przypisywania i Wypłaty Składek 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 Rozporządzenie 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), 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 dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE („Dyrektywie CRD IV”).
- 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.
- 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 trzech członków. Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń zbiera się co najmniej raz w roku. W 2018 roku odbyły się 4 posiedzenia 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).
- 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.

Zbiornicze informacje ilościowe za 2018 rok dotyczące wysokości wynagrodzenia (PLN) osób objętych Polityką Wynagradzania.

Przedstawione poniżej informacje o wynagrodzeniach zawierają łącznie wynagrodzenia stałe, zmienne oraz korzyści wypłacone w 2018 roku pracownikom objętym Polityką Wynagradzania w 2018 roku oraz pracownikom przejętym w wyniku połączenia z wydzieloną częścią Raiffeisen Banko Polska S.A. (RBPL), których stanowiska zostały zidentyfikowane w RBPL jako mające istotny wpływ na profil ryzyka banku. 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.

Jedna osoba zatrudniona na stanowisku zidentyfikowanym jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku otrzymała wynagrodzenia w wysokości co najmniej 1 mln EUR.

W żadnym przypadku wynagrodzenie z odroczonej wypłatą przyznane w 2018 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 2018 roku	W tym wynagrodzenie stałe wypłacone w 2018 roku	W tym wynagrodzenie zmienne za 2014 rok (wypłacone w 2018 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2015 rok (wypłacone w 2018 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2016 rok (wypłacone w 2018 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne za 2017 rok (wypłacone w 2018 roku)	W tym wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2018 roku dla pracowników exRPBL	Liczba osób
Funkcje wspierające	64 267 264	53 053 334	301 655	1 157 685	600 903	2 072 640	7 081 047	187
Bankowość Korporacyjna i MSP	21 620 692	17 998 830	0	0	101 110	471 006	3 049 746	
Personal Finance	2 083 762	1 980 219	0	0	13 363	30 390	59 790	
Bankowość Detaliczna i Biznesowa	6 490 446	5 162 196	0	0	0	45 000	1 283 250	
Bankowość CIB	10 257 578	7 994 174	0	140 064	174 404	339 000	1 609 937	

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	Pozostałe osoby
Wynagrodzenia i korzyści otrzymane (wypłacone) w 2018	14 869 969	89 849 774
W tym wynagrodzenie stałe wypłacone w 2018 roku	11 687 084	74 501 667
W tym wynagrodzenie zmienne za 2014 rok (wypłacone w 2018	72 831	228 824
W tym wynagrodzenie zmienne za 2015 rok (wypłacone w 2018	995 168	302 581
W tym wynagrodzenie zmienne za 2016 rok (wypłacone w 2018	375 425	514 355
W tym wynagrodzenie zmienne za 2017 rok (wypłacone w 2018	1 739 460	1 218 576
W tym wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2018 roku, dla pracowników RBPL	0	13 083 770
Liczba osób	12	175

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	Pozostałe osoby
Świadczenia związane z przyjęciem do pracy (wypłacone) w 2018 roku	36 887	0
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2018 roku	36 887	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	Pozostałe osoby
Świadczenia związane z zakończeniem umowy (wypłacone) w 2018 roku	0	10 516 568
Najwyższa płatność na rzecz jednej osoby w 2018 roku	0	3 230 676

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

Informacje dotyczące wysokości wynagrodzeń zmiennych (PLN) za 2018 rok przyznanych w 2019 roku osobom objętym Polityką Wynagradzania w 2018 r.

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych została podana zgodnie z wyceną obowiązującą w 2019 roku*.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wynagrodzenia zmienne (premie i nagrody) tj. kwota PLN brutto przyznana za 2018 rok po przeliczeniu wynagrodzenia przyznanego w instrumentach finansowych	5 114 077	4 248 654
Wartość wynagrodzenia zmiennego w gotówce	2 557 039	2 373 192
Wartość wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych	2 557 039	2 104 327
W tym wartość wynagrodzenia zmiennego podlegającego odroczeniu na lata następne (od 2020) łącznie w gotówce oraz w instrumentach finansowych	2 045 631	1 875 462
Liczba osób	12	20

*z wyłączeniem pracowników RBPL, dla których premia jeszcze nie została ustalona.

Informacje dotyczące wartości odroczonego wynagrodzenia zmiennych (PLN) za lata wcześniejsze tj. przyznanych za rok 2015, 2016 i 2017 (osobom objętym Polityką Wynagradzania), których realizacja następuje w latach 2019 - 2022.

Wartość wynagrodzenia zmiennego rozliczanego w instrumentach finansowych została podana zgodnie z wyceną obowiązującą w 2019 roku.

	Zarząd	Pozostałe osoby
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w 2019 roku, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	2 817 401	5 863 328
Wartość odroczonego wynagrodzenia zmiennego do realizacji w latach 2020-2022, łącznie: rozliczanego w gotówce oraz rozliczanego w instrumentach finansowych	3 191 949	7 803 532

W 2018 r. lista pracowników, których działalność ma wpływ na profil ryzyka Banku została sporządzana 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.).