

**RAPORT Z FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W 2019 ROKU**

W 2019 roku w BNP Paribas Bank Polska S.A. (zwanym dalej „Bankiem”) podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania stanowił „Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Banku BGŻ BNP Paribas S.A.”, który wszedł w życie 1 lutego 2017 roku.

Zgodnie z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pracownikom Banku przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatki (np. za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w porze nocnej). Pracownicy mogą również otrzymać premie oraz nagrody.

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. Jest zgodna z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

W Banku ustanowiony jest Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń, który wspiera Radę Nadzorczą w pełnieniu obowiązków nadzorczych w Obszarze Zarządzania Zasobami Ludzkimi, poprzez monitorowanie i nadzór nad kluczowymi procesami. Komitet opracowuje dla Rady Nadzorczej opinie i rekomendacje dotyczące m.in. warunków zatrudnienia Członków Zarządu Banku, w tym wysokości ustalonego i przyznanego wynagrodzenia zmiennego.

Podstawowe zasady, zgodnie z którymi ustalane, wypłacane i monitorowane jest wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej są określone w Polityce wynagradzania Członków Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska S.A.

Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku:

Członkowie Zarządu Banku oraz osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku objęci są odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Banku, takimi jak:

- 1) *Polityka wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A.,*
- 2) *Regulamin przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A.,*
- 3) *Regulamin przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka innym niż Członkowie Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A.*

Wyżej wymienione regulacje zostały opracowane zgodnie z zaleceniami 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), wytycznymi dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE oraz zgodnie z zasadami ujawniania informacji, o których mowa w art. 450 Rozporządzenia (UE) nr 575/2013.

W marcu 2019 roku Bank dokonał rozliczenia i wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządów oraz pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. W marcu 2019 roku dokonano wypłaty części gotówkowej nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2018 rok oraz części odroczonego za lata: 2015, 2016 i 2017. Dodatkowo w 2019 wypłacono także wynagrodzenie zmienne (części odroczone za lata: 2015, 2016 i 2017) przyznane w formie akcji fantomowych, którego wartość została ustalona na podstawie średniej wartości cen akcji BNP Paribas Bank Polska S.A. w 2018 roku. Tym samym nastąpiło całkowite rozliczenie premii za rok 2015 dla osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Lista pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest sporządzana z uwzględnieniem wymogów 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 oraz 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.).

Zmieniony

Decyzją Rady Nadzorczej 12 września 2019 roku zostały wdrożone zmiany w Regulaminie przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A. oraz decyzją Zarządu Banku z dnia 18 września 2019 roku w Regulaminie przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka innym niż Członkowie Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A. Zmiana w Regulaminach dotyczyła zwiększenia funkcjonującego w Banku minimalnego progu, powyżej którego wynagrodzenie zmienne podlega zasadom odroczenia i przypisywania w instrumencie finansowym z kwoty 50.000 zł. na kwotę 150.000 zł. Wdrożone zmian było poprzedzone analizą rozwiązań rynkowych w zakresie zastosowania zasady proporcjonalności, przeprowadzonej wspólnie z firmą EY.

Decyzją Rady Nadzorczej 12 grudnia 2019 roku została wdrożona zmiana w *Polityce wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A.*, zgodnie z którą wynagrodzenie zmienne przyznane po 1 stycznia 2020 roku w formie instrumentu finansowego, będzie przyznane w formie akcji banku, zastępując tym samym dotychczasową formę, którą były akcje



fantomowe.

Należy zaznaczyć, że do wynagrodzeń zmiennych wypłacanych za 2019 r. będzie miała zastosowanie Polityka obowiązująca przed aktualizacją, chyba że do 31 grudnia 2020 r. nastąpi wpisanie do rejestru przedsiębiorców warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego Banku dokonywanego w celu realizacji Programu motywacyjnego dla Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

W odniesieniu do Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, których stosunek pracy ustał w 2019 r., zastosowanie ma Polityka w dotychczasowym brzmieniu z dnia 1 stycznia 2017 r., chyba że ww. osoby zawarą z Bankiem porozumienie w sprawie stosowania do nich Polityki w nowym brzmieniu.

Celem powyższych zmian (podwyższenia limitu oraz zmiany instrumentu finansowego) było wdrożenie rynkowych rozwiązań w zakresie wynagrodzeń dla kluczowych Pracowników Banku (MRT). Nowe rozwiązania mają wpłynąć także na zwiększenie motywacji i satysfakcji z pracy, a także zwiększyć konkurencyjność Banku na rynku.