



BNP PARIBAS

Bank
zmieniającego się
świata

**POLITYKA WYNAGRADZANIA
OSÓB MAJĄCYCH ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA
BNP PARIBAS BANK POLSKA S.A.**



Mając na względzie:

- 1) konieczność ostrożnego, stabilnego i skutecznego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Banku BNP Paribas Bank Polska S.A. (dalej zwanym „Bankiem”) oraz szczególną dbałość o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców Banku oraz dbałość o dobro klientów Banku;
- 2) obowiązek pozostania w zgodzie z:
 - a) polskimi i europejskimi regulacjami w zakresie wynagrodzeń w sektorze bankowym;
 - b) wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (dalej zwanego „EBA”) dotyczącymi prawidłowych polityk wynagrodzeń;
- 3) konieczność przyjęcia przez Bank przejrzystych i jasnych zasad wynagradzania jego Pracowników, w szczególności Pracowników zidentyfikowanych jako mających istotny wpływ na Profil ryzyka Banku, uwzględniając jednocześnie przyjętą strategię oraz otoczenie biznesowe Banku, jak również obowiązującą praktykę rynkową w podmiotach prowadzących działalność bankową;
- 4) okoliczność, iż obowiązujące w Banku zasady wynagradzania nie powinny zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza przyjęty w Banku apetyt na ryzyko;

wprowadza się w Banku Politykę wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku (dalej zwaną „Polityką”).

§ 1. Cel Polityki

Polityka ma na celu w szczególności:

- 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania Bankiem, strategią zarządzania ryzykiem w Banku oraz ogranicza konflikt interesów;
- 2) określenie podstawowych zasad, zgodnie z którymi przypisywane i wypłacane jest wynagrodzenie pracowników zidentyfikowanych jako osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 3) zachęcanie osób zidentyfikowanych jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku do osiągnięcia wyznaczonych im celów poprzez stosowanie odpowiednich kategorii wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za wyniki pracy;
- 4) zapewnienie, że osoby zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie będą zachęcane do podejmowania nadmiernego i nieadekwatnego ryzyka;
- 5) stworzenie ram prawnych dla dokumentacji określającej szczegółowe mechanizmy przypisywania, nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty na zasadach określonych w Polityce;
- 6) zapewnienie racjonalnej, zrównoważonej i podlegającej kontroli Polityki mając na uwadze zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu, równego traktowania w zakresie wynagradzania oraz neutralności pod względem płci.

§ 2. Definicje przyjęte w Polityce

W Polityce oraz we wszelkich dokumentach wydanych na jej podstawie lub w jej wykonaniu, o ile z kontekstu nie wynika inaczej, wskazane określenia mają następujące znaczenie:

Akcje Banku, Akcje	akcje w kapitale zakładowym Banku, będące akcjami zwykłymi na okaziciela, każda o wartości nominalnej 1,00 PLN.
---------------------------	---



Część Odroczonej	część wynagrodzenia zmiennego stanowiąca co najmniej 40% wysokości wynagrodzenia zmiennego, przyznawana częściowo (nie więcej niż 50%) w gotówce i częściowo (co najmniej 50%) w formie Akcji Banku; Osoba mająca istotny wpływ na Profil ryzyka Banku nabywa prawo do poszczególnych transz Części Odroczonej w trakcie okresu odroczenia na zasadach przyjętych w Polityce.
Dyrektywa CRD	Dyrektywa 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, z późniejszymi zmianami.
Dzień Rozliczenia	dzień wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonego w formie Akcji Banku, do których Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku nabyła prawo.
Funkcje Kontrolne	osoby odpowiedzialne za funkcje kontrolne w Banku, tj.: kierujące komórką audytu wewnętrznego, komórką do spraw zgodności, komórką prawną, komórkami organizacyjnymi odpowiedzialnymi za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie (osoby kierujące komórkami w Obszarze Ryzyko) oraz komórką odpowiedzialną za sprawy kadrowe.
GPW	Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
Gwarantowany Zmienny Składnik (ang: Sign-on Bonus)	rodzaj Wynagrodzenia Zmiennego, stanowiący wynagrodzenie występujące jednorazowo przy zatrudnianiu osób na stanowiska zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na Profil ryzyka Banku, w przypadku, gdy Bank dysponuje należytą i solidną bazą kapitałową, i ograniczający się do pierwszego roku zatrudnienia, niezależnie od nazwy i szczegółowej podstawy przyznania takiego wynagrodzenia; Gwarantowany Zmienny Składnik nie może mieć charakteru Odszkodowania za Wykup.
Kadra kierownicza wyższego szczebla	Za pracowników będących członkiem Kadry kierowniczej wyższego szczebla uznaje się Członków Zarządu oraz Dyrektorów raportujących bezpośrednio do Członków Zarządu, posiadających wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością banku oraz podejmujących decyzje mające wpływ na to ryzyko.
Kodeks Spółek Handlowych	Ustawa z dnia 15 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych (tekst jedn. - Dz. U. 2020, poz. 1526 z późn. zmianami).
Komitet ds. Wynagrodzeń	działający w Banku Komitet ds. Wynagrodzeń w rozumieniu art. 9 cb ust. 1 punkt 1) Prawa bankowego, składający się z osób wchodzących w skład Rady Nadzorczej Banku.



Malus	mechanizm korekty stosowany w stosunku do całości lub części Wynagrodzenia Zmiennego, polegający na możliwości wstrzymania, ograniczenia (redukcji) lub odmowy wypłaty Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego w przypadkach wystąpienia okoliczności opisanych w Polityce lub dokumentach przyjętych na jej podstawie lub w jej wykonaniu.
Nagroda	rodzaj Wynagrodzenia Zmiennego, stanowiący wynagrodzenie za osiągnięte indywidualne wyniki, przyznawany uznaniowo decyzją odpowiedniego organu Banku, niezależnie od nazwy i szczegółowej podstawy przyznania takiego wynagrodzenia.
Odszkodowanie za Wykup (ang: Buy-out Bonus)	rodzaj Wynagrodzenia Zmiennego, stanowiący wynagrodzenie przyznawane Osobom zatrudnianym na stanowiska zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku w zamian za utratę prawa do części lub całości odroczonego zmiennego wynagrodzenia u poprzedniego pracodawcy, spowodowaną zakończeniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego tej Osoby, niezależnie od nazwy i szczegółowej podstawy przyznania takiego wynagrodzenia.
Okres Oceny	okres realizacji celów przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku, których ocena stanowi podstawę do określenia kwoty Wynagrodzenia Zmiennego, do której prawo będzie mogła potencjalnie nabyć dana Osoba.
Okres Odroczenia	okres począwszy od zakończenia Okresu Oceny, za który przypisywane jest Wynagrodzenie Zmienne danej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w czasie którego nabywa ona prawo do poszczególnych transz Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego; transze te są wypłacane po upływie kolejnych rocznych okresów rozliczeniowych w ramach Okresu Odroczenia. 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.
Okres Referencyjny	okres służący do wyliczenia liczby Akcji Banku przypisanych za dany rok. Długość Okresu Referencyjnego wynosi 25 dni roboczych. Dzień rozpoczęcia Okresu Referencyjnego ustalany jest corocznie przez Radę Nadzorczą w marcu danego roku.
Okres Retencji	okres rozpoczynający się w marcu danego roku, po podjęciu przez odpowiedni organ Banku uchwały w przedmiocie Przypisania kwoty Wynagrodzenia Zmiennego oraz wysokości nieodroczonej i odroczonej części wynagrodzenia zmiennego wyrażonego w formie Akcji Banku, podczas którego Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie ma prawa do wypłaty części Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonego w formie Akcji Banku, do których nabyła prawo w ramach swojego Wynagrodzenia Zmiennego. Okres retencji wynosi 12 miesięcy.



Okres Rozliczeniowy	roczny okres, po upływie którego podejmowana jest decyzja w przedmiocie nabycia przez daną Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka Banku prawa do transz Wynagrodzenia Zmiennego w Części Odroczonej.
Nabycie prawa do odroczonego wynagrodzenia zmiennego (Nabycie prawa)	przyznanie prawa do poszczególnych transz odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego, dokonane uchwałą właściwego organu Banku na zasadach określonych w Polityce.
Prawo bankowe	Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (tekst jedn. Dz.U.2020, .poz. 1896, z późn. zm.).
Profil ryzyka	ogólny charakter, zakres i kierunek ryzyka związanego z działalnością Banku w odniesieniu do ryzyka kredytowego i kontrahenta, ryzyka rezydualnego, ryzyka koncentracji, ryzyka wynikającego z sekurytyzacji, ryzyka wynikającego ze zmian warunków makroekonomicznych, ryzyka stopy procentowej w portfelu bankowym, ryzyka operacyjnego lub ryzyka płynności, ryzyka braku zgodności kształtowany w szczególności przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
Program	program motywacyjny dla Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przyjęty uchwałą walnego zgromadzenia Banku.
Przypisanie	czynność właściwego organu Banku polegająca na podjęciu decyzji dotyczącej wysokości Wynagrodzenia Zmiennego dla Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku na zasadach określonych w Polityce.
Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Osoba, Osoby)	pracownik zajmujący stanowisko zidentyfikowane na podstawie Dyrektywy CRD oraz Rozporządzenia MRT jako mające istotny wpływ na Profil ryzyka Banku na podstawie kryteriów jakościowych i ilościowych. Lista zidentyfikowanych stanowisk znajduje się w Wykazie.
Rozporządzenie 575	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 z późniejszymi zmianami.
Rozporządzenie MFFiPR	Rozporządzenie 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 (Dz.U. 2021, poz. 1045).



Rozporządzenie MRT	Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/923z dnia 25 marca 2021r. uzupełniające 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.
Świadczenie dodatkowe	rodzaj Wynagrodzenia Stałego w rozumieniu przepisów Dyrektywy CRD, stanowiący dodatkowe świadczenia przyznawane przez Bank, wchodzące standardowo w skład pakietów wynagrodzenia, na przykład: pakiety medyczne, karty sportowe oraz świadczenia finansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, jeżeli taki funkcjonuje w Banku.
Rozporządzenie SFDR	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dn. 27 listopada 2019r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych.
Ustawa o nadzorze makroostrożnościowym	Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym (tekst jedn. - Dz. U. z 2017r., poz. 1934, z późn. zm.).
Wykaz	wykaz stanowisk zidentyfikowanych jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku aktualizowany co najmniej raz w roku uchwałą właściwego organu Banku.
Wynagrodzenie Stałe	z góry określony co do wartości, obowiązkowy składnik wynagrodzenia, który nie jest zależny od osiągniętych celów i wyników zidentyfikowanych Osób i/lub Banku, w tym wynagrodzenie zasadnicze, świadczenia dodatkowe, świadczenia przyznane na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Wynagrodzenie Stałe jest uzależnione od kompetencji pracownika, doświadczenia zawodowego oraz jego kwalifikacji i jest ustalone z uwzględnieniem praktyk rynkowych.
Wynagrodzenie Zmienne	jest to wynagrodzenie, którego wysokość uzależniona jest pośrednio lub bezpośrednio od wyników pracy (tj. realizacji celów ilościowych i jakościowych) Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, wyników biznesowych jego komórki/jednostki organizacyjnej i/lub całego Banku.



Rozporządzenie Delegowane	Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające 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.
Wytyczne EBA	wydane przez EBA Wytyczne dotyczące rozsądnych polityk wynagradzania oraz ujawnień, przyjęte w oparciu o artykuły 74(3) i 75(2) Dyrektywy 2013/36/UE oraz w oparciu o artykuł 450 Rozporządzenia 575/2013.

§ 3. Podstawa prawna

Polityka przyjęta jest na podstawie:

- 1) art. 9ca ust. 1 Prawa bankowego;
- 2) Rozporządzenia MFFiPR;
- 3) Wytycznych EBA;
- 4) Rozporządzenie SFDR.

W przypadku, gdyby postanowienia Polityki okazały się w jakikolwiek sposób sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, takie postanowienia tracą moc, a w miejsce stosuje się odpowiednie powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 4. Postanowienia ogólne

Miejsce Polityki w systemie wynagradzania

1. Polityka zatwierdzona przez Radę Nadzorczą stanowi w Banku podstawowy dokument w odniesieniu do polityki i zasad wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz dotyczy w szczególności:
 - 1) zasad obejmowania Polityką oraz określania podstawy (warunków) do Przypisywania Wynagrodzenia Zmiennego i Nabywania prawa do Odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego;
 - 2) zasad określania składników Wynagrodzenia Zmiennego Pracowników objętych Polityką oraz jego wypłaty;
 - 3) sposobu przeprowadzania okresowych przeglądów Polityki.
2. Przypisanie, Nabywanie prawa i wypłata jakiegokolwiek wynagrodzenia dla osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na Profil ryzyka Banku odbywa się na zasadach przyjętych w Polityce i regulacjach opisanych w ust. 3 poniżej.
3. Bank może na podstawie Polityki przyjąć dalsze polityki, regulaminy i zasady dotyczące różnych kategorii osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku, uszczegóławiające mechanizmy Przypisywania, Nabywania prawa i wypłaty wynagrodzenia oraz mechanizmy oceny i dostosowywania ryzyka, jeżeli mechanizmy te mieszczą się w ramach zakreślonych Polityką.



4. Biorąc pod uwagę cel Rozporządzenia SFRD oraz uwzględniając dotychczasowe zaangażowanie Banku w kwestie ochrony środowiska, jak również działania Banku mające na celu wdrożenie zasad społecznej odpowiedzialności, w tym zapewnienia, aby polityka personalna Banku była zgodna z najlepszymi praktykami na rynku, Bank zamierza zapewnić spójność niniejszej Polityki ze strategią dotyczącą uwzględniania w działalności Banku ryzyka dla zrównoważonego rozwoju. Po wdrożeniu w Banku wskazanej strategii, zasady zmiennego wynagrodzenia osób wykonujących czynności zarządzania portfelem lub doradztwa inwestycyjnego w rozumieniu Rozporządzenia SFRD, będą uwzględniać zasadę nie zachęcania do podejmowania nadmiernego ryzyka w odniesieniu do ryzyka związanego ze zrównoważonym rozwojem i będą powiązane z wynikami skorygowanymi o to ryzyko.

Zakres podmiotowy Polityki

5. Polityka ma zastosowanie do osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku, z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej Banku. Aktualna lista stanowisk zidentyfikowanych jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku znajduje się w Wykazie.
6. Polityka obejmuje Bank oraz wszelkie jednostki zależne od Banku, w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 16 Rozporządzenia 575.

§. 5 Ogólne warunki nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty.

Zasady ogólne

1. W celu zapewnienia jednolitych i zgodnych z prawem warunków nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty, Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku wynagrodzenia wypłacane są z uwzględnieniem następujących zasad:

1) Adekwatność

Wynagrodzenie wypłacane Osobom 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;

2) Proporcjonalność

Wynagrodzenie jest wypłacane Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku w sposób i w zakresie, który odpowiada wielkości, strukturze organizacyjnej oraz charakterowi, zakresowi i stopniowi złożoności działalności Banku;

3) Niedyskryminacja

Wynagrodzenie jest wypłacane w sposób niedyskryminujący żadnej kategorii pracowników Banku, z zachowaniem prawa do jednakowego wynagradzania za taką samą pracę.

Kompetencje dotyczące wynagrodzenia

2. Wszelkie ostateczne decyzje dotyczące wynagrodzenia, w tym decyzje dotyczące Przypisywania Wynagrodzenia Zmiennego, nabywania prawa do Odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego oraz jego wypłaty, a także zastosowania mechanizmów korekty tego wynagrodzenia (Malus), leżą w gestii:
 - 1) Rady Nadzorczej (po rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń) - w zakresie wynagrodzenia Członków Zarządu Banku oraz



- 2) Zarządu Banku - w zakresie wynagrodzenia pozostałych Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, po przyjęciu rocznego sprawozdania finansowego przez Radę Nadzorczą.

Zakazy ogólne

3. W celu zapewnienia prawidłowego spełnienia przez Bank wymogów dotyczących wynagradzania Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, następujące zakazy ogólne mają zastosowanie do wszelkich kategorii wynagrodzeń, do jakich te Osoby nabywają prawa:
 - 1) zakazane jest przyznawanie Gwarantowanego Składnika Wynagrodzenia w sytuacjach innych niż zatrudnienie nowych pracowników i poza pierwszym rokiem ich zatrudnienia, a także przyznawanie i wypłacanie innego Wynagrodzenia Zmiennego o podobnym charakterze z naruszeniem tych zasad;
 - 2) zakazane jest korzystanie przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku 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 Polityki. Zapoznając się z postanowieniami Polityki, Osoby te składają oświadczenie, że nie będą korzystać ze strategii i ubezpieczeń opisanych powyżej;
 - 3) świadczenia przyznawane Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym przede wszystkim świadczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy łączącego Bank i daną Osobę, nie mogą stanowić nagrody za niepowodzenie i muszą odzwierciedlać wyniki Banku, wyniki danej jednostki organizacyjnej oraz wyniki osiągnięte przez tę Osobę biorąc pod uwagę w szczególności nakład pracy, wydajność i jakość, w Okresie Oceny. Ocena wyników powinna zostać udokumentowana.

Wynagrodzenie Stałe oraz Wynagrodzenie Zmienne

4. Wynagrodzenie Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku składa się z Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego. Każde wynagrodzenie wypłacane ww. Osobom należy do jednej z dwóch powyższych kategorii. Wyodrębnianie różnych rodzajów Wynagrodzenia Stałego lub Wynagrodzenia Zmiennego powinno uwzględniać charakter tych dwóch kategorii wynagrodzeń, zgodnie z definicjami i celami Polityki.

Maksymalny stosunek Wynagrodzenia Stałego do Wynagrodzenia Zmiennego

5. Mając na uwadze, iż stosunek Wynagrodzenia Stałego do Wynagrodzenia Zmiennego powinien być odpowiednio wyważony, a stałe składniki muszą stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie całkowicie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników, ustala się, że maksymalna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących Wynagrodzenie Zmienne nie przekracza 100% składników wynagrodzenia stanowiących Wynagrodzenie Stałe.
6. Stosunek składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 5, jest obliczany poprzez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego, jakie mogą być Przypisane za dany rok oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego, wypłaconych w danym roku. Bank przy sporządzaniu kalkulacji może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli są one nieistotne, w szczególności dotyczy to Świadczeń Dodatkowych.
7. Do obliczania stosunku, o którym mowa w ust. 5 nie wlicza się:
 - 1) Odpraw i świadczeń o podobnym charakterze, w części, w jakiej są one wypłacone w wysokości wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub wynikają z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem;



- 2) Gwarantowanego Zmiennego Składnika za pierwszy Okres Oceny danej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli nabywa uprawnienie do tego Gwarantowanego Zmiennego Składnika przy zatrudnianiu przed pierwszym Okresem Oceny.
8. Możliwe jest przyjęcie przez Bank wyższego wskaźnika procentowego, a w konsekwencji Przypisanie i wypłata przez Bank Wynagrodzenia Zmiennego przekraczającego 100% Wynagrodzenia Stałego, nie wyższego jednak niż 200% Wynagrodzenia Stałego za zgodą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, zgodnie z procedurą przyjętą w § 25 ust. 2 pkt 4 lit. b) Rozporządzenia MFFiPR.

§ 6. Szczegółowe warunki wypłaty Wynagrodzenia Stałego

1. Wynagrodzenie Stałe wypłacane jest Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku z częstotliwością oraz w wysokości określonej w umowie o pracę, umowie o świadczenie usług lub w innej umowie o podobnym charakterze, a także regulaminach, politykach i innych dokumentach wewnętrznych Banku, jeżeli przewidują one wypłatę wynagrodzenia mającego charakter Wynagrodzenia Stałego (w tym Świadczeń dodatkowych). Wypłata Wynagrodzenia Stałego jest obowiązkowa.
2. Wynagrodzeniem Stałym są w szczególności:
 - 1) miesięczne wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę;
 - 2) dodatki do wynagrodzenia płatne w oparciu o odpowiednie przepisy prawa pracy;
 - 3) Świadczenia dodatkowe.
3. Przy określaniu, że wynagrodzenie ma charakter Wynagrodzenia Stałego, Bank bierze pod uwagę przede wszystkim następujące kryteria:
 - 1) wynagrodzenie jest ustalone i wypłacane w oparciu o z góry określone zasady i kryteria;
 - 2) miesięczne wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę odzwierciedla poziom doświadczenia zawodowego i stażu pracy;
 - 3) wynagrodzenie jest przejrzyste pod kątem poszczególnych kwot wypłacanych danym Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
 - 4) wynagrodzenie jest stałe, to znaczy wypłacane przez określony czas zawiązany ze specyficzną rolą i odpowiedzialnością w Banku;
 - 5) wynagrodzenia nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa;
 - 6) wynagrodzenie nie stanowi zachęty do przyjmowania nadmiernego poziomu ryzyka;
 - 7) wysokość wynagrodzenia nie jest powiązana z wynikami pracy.
4. Wynagrodzenie Stałe podlega przeglądowi raz do roku.

§ 7. Szczegółowe warunki Przypisywania i Nabywania prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i jego wypłaty.

1. Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku mogą nabyć uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego wyłącznie w oparciu i na zasadach przyjętych w Polityce i regulaminach/zasadach przyjętych na jej podstawie. Wynagrodzenie Zmienne stanowi ruchomą część wynagrodzenia, Przypisywaną niezależnie od Wynagrodzenia Stałego w sposób przejrzysty, dostosowany do Profilu ryzyka oraz zapewniający efektywną realizację celów Polityki.
2. 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.

Kwota szczególnie wysoka

3. W przypadku przypisania Wynagrodzenie Zmiennego, którego wysokość przekracza kwotę szczególnie wysoką:
 - 1) część, podlegająca odroczeniu jest nie niższa niż 60% Wynagrodzenia Zmiennego;
 - 2) możliwe jest zastosowanie Okresu Odroczenia wynoszącego więcej niż 4 lata (maksymalnie 5 lat) ustalonego zgodnie z cyklem koniunkturalnym, charakterem działalności, ryzykiem z nią związanym oraz obowiązkami zidentyfikowanych osób.
4. W przypadku przypisania Wynagrodzenie Zmiennego, którego wysokość przekracza kwotę szczególnie wysoką, o wskaźniku procentowym, o którym mowa w ust. 3 pkt 1 oraz o długości Okresu Odroczenia, o którym mowa w ust. 3 pkt 2 decyduje właściwy organ wskazany w § 5 ust. 2.
5. Kwota szczególnie wysoka wynosi 2 000 000 zł.

Rodzaje Wynagrodzenia Zmiennego

6. Wynagrodzeniem Zmiennym jest w szczególności:
 - 1) wynagrodzenie uzależnione od wyników pracy, w tym wynagrodzenie niepieniężne ustalone w formie Akcji Banku oraz wynagrodzenie ustalone w formie gotówkowej;
 - 2) Gwarantowany Zmienny Składnik;
 - 3) Odszkodowanie za Wykup;
 - 4) Nagrody;
 - 5) odprawy i świadczenia o podobnym charakterze, wypłacane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Kryteria Przypisywana Wynagrodzenia Zmiennego.

7. Z zastrzeżeniem postanowień dotyczących Funkcji Kontrolnych, o których mowa w § 9 Polityki, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego określonego w par 7 pkt 6. 1), ustalana jest na podstawie wyników Banku jako całości, wyników jednostki organizacyjnej oraz indywidualnych wyników pracy, i podlega zmianie wraz ze zmianami tych wyników, w szczególności na zasadach określonych w § 8 poniżej. Powyższe oznacza, że możliwe jest także nieprzyznanie w ogóle Osobie mającej istotny wpływ na profil ryzyka Banku wynagrodzenia takiego zmiennego uzależnionego od wyników pracy.
8. Wyniki Banku przyjmowane w celu określenia wysokości Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników pracy uwzględniają: przychody, koszty operacyjne, koszty ryzyka Banku, obciążenia podatkowe, wskaźnik kosztów do przychodów oraz zwrot z kapitału, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej. Ocena wykonania wyników jest odnoszona do stopnia realizacji budżetu Banku.
9. Ocena indywidualnych wyników pracy danych Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku dokonywana jest po upływie każdego roku w trakcie trwania Okresu Oceny. Ocena ta w szczególności uwzględnia coroczną ocenę compliance oraz ocenę ryzyka, dokonywaną zgodnie z odrębnymi przepisami wewnętrznymi.
10. Warunkiem Przypisania indywidualnego Wynagrodzenia Zmiennego oraz nabycia prawa do tego wynagrodzenia w pełnej wysokości przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest



uzyskanie ocen na poziomie co najmniej „Spełnia wymagania” za każdy rok w czasie trwania Okresu Oceny w każdym z ocenianych obszarów. Uzyskanie oceny niższej niż „Spełnia wymagania” w przypadku oceny realizacji celów lub oceny compliance lub oceny ryzyka, może prowadzić do obniżenia wysokości Przypisywanego Wynagrodzenia Zmiennego lub Wynagrodzenia Zmiennego, do którego ostatecznie Osoba nabywa prawo.

11. Osoba nabywa prawo do Wynagrodzenia Zmiennego i jest ono wypłacane tylko wówczas, jeżeli nie wpływa to niekorzystnie na sytuację finansową całego Banku oraz jest to uzasadnione na podstawie wyników Banku, danej komórki/jednostki organizacyjnej i danej Osoby.
12. Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku mają wyznaczone następujące kategorie celów:
 - 1) ilościowe i jakościowe zatwierdzone przez właściwy organ Banku;
 - 2) cele wyznaczone dla Banku albo cele wyznaczone przez Bank dla jednostki organizacyjnej albo obszaru biznesowego Osoby - w zależności od tego, dla której z tych jednostek cele zostały wyznaczone;
 - 3) inne cele określone przez Bank.
13. Cele ustalane są indywidualnie dla każdej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka Banku z uwzględnieniem:
 - 1) dostosowania tych celów do Profilu ryzyka Banku;
 - 2) możliwości użycia mechanizmów korekty ryzyka;
 - 3) zasad przejrzystości i jawności.
14. Cele dla Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku innych niż Członkowie Zarządu są ustalane i zatwierdzone w formie przyjętej przez Bank w osobnej regulacji. Dla Zarządu Banku kryteria ustalane i zatwierdzone są przez Radę Nadzorczą Banku.
15. Podczas dokonywania oceny realizacji celów przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku, pod uwagę bierze się powyższe kategorie celów z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z ich wynikami.
16. Każda Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest uprawniona do uzyskania pełnej wiedzy o ocenach, na podstawie których podejmowana jest decyzja o Przypisaniu Wynagrodzenia Zmiennego oraz nabyciu prawa do tego wynagrodzenia przez daną Osobę.

Zasady nabywania prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i jego wypłaty.

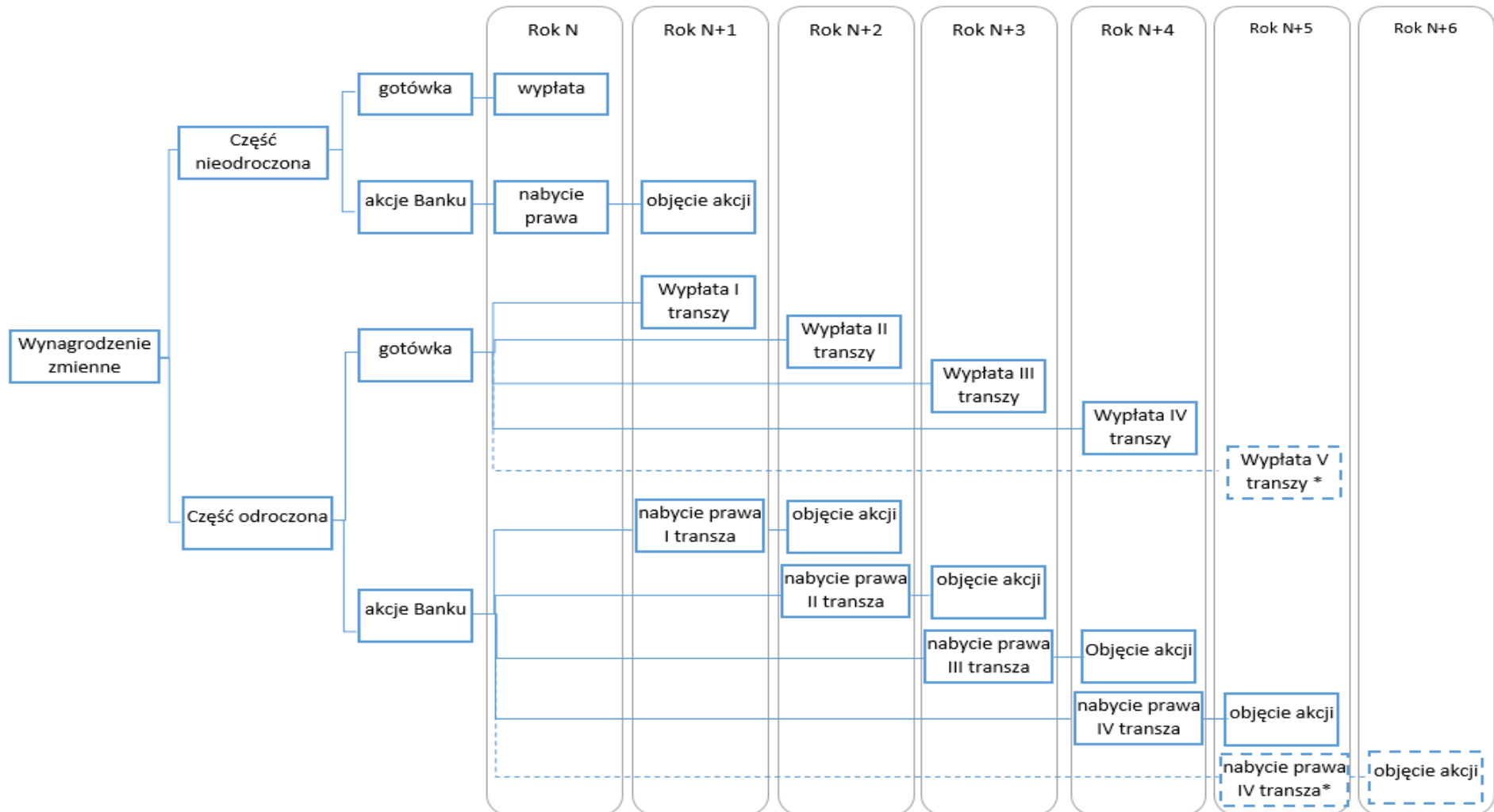
17. Z zastrzeżeniem przewidzianych w Polityce wyjątków i dokumentach przyjętych na jej podstawie i w jej wykonaniu, każde Wynagrodzenie Zmienne, do którego prawo może nabyć Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku podlega następującym zasadom:
 - 1) Wynagrodzenie Zmienne podlega mechanizmom oceny i korekty określonym w § 8 poniżej;
 - 2) w celu stworzenia warunków zachęcających Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, co najmniej 50% Wynagrodzenia Zmiennego przypisywane jest w formie Akcji Banku. Szczegółowe warunki wypłacania Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonego w formie Akcji Banku określają obowiązujące w Banku regulaminy przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego;
 - 3) Wynagrodzenie Zmienne wyrażone w formie Akcji Banku podlega Okresowi Retencji; okres ten ma zastosowanie zarówno do Części Odroczonej tego wynagrodzenia, jak i do części nieodroczonej;



- 4) nabycie prawa do poszczególnych transz Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego i wypłata tego wynagrodzenia następuje nie wcześniej niż po upływie kolejnych rocznych okresów w ramach Okresu Odroczenia; Bank uprawniony jest do stosowania wyższego niż określony w definicji Części Odroczonej wskaźnika procentowego oraz w przypadku pracowników nie należących do Kadry kierowniczej wyższego szczebla odroczenia tej części Wynagrodzenia Zmiennego na okres dłuższy niż 4 lata (maksymalnie 5 lat). Okres odroczenia dla Wyższej kadry kierowniczej wynosi 5 lat;
- 5) wypłata Nagrody ma charakter nadzwyczajny i powinna mieć miejsce jedynie w przypadku szczególnych osiągnięć danej Osoby; Nagroda podlega wszelkim zasadom właściwym dla Wynagrodzenia Zmiennego, opisanym powyżej.
- 6) Co do zasady, Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest według poniższego schematu:



Schemat przyznawania i wypłacania Wynagrodzenia Zmiennego za dany roczny Okres Oceny



*dotyczy Kadry kierowniczej wyższego szczebla



18. Szczegóły dotyczące ustalenia poszczególnych transz zawarte są w oddzielnych regulaminach opracowanych na podstawie Polityki. Wypłata składników Wynagrodzenia Zmiennego może nastąpić w innych terminach, jeżeli jest to uzasadnione okolicznościami, w szczególności jeżeli inny termin wynikać będzie z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Przyjęte wyjątki

19. Jako wyjątki od zasad, o których mowa w ust. 16 i 17 powyżej, ustala się że:
 - 1) do Gwarantowanego Zmiennego Składnika nie mają zastosowania zasady odraczania oraz podziału tego rodzaju Wynagrodzenia Zmiennego na wynagrodzenie w formie Akcji Banku oraz wynagrodzenie w formie gotówkowej, a także zastosowanie mechanizmu typu Malus; Gwarantowanego Zmiennego Składnika nie wlicza się do obliczania stosunku, o którym mowa w § 5 ust. 5, 6, 7, 8 powyżej;
 - 2) odprawy i świadczenia o podobnym charakterze, w części, w jakiej są wypłacone w wysokości wynikającej z obowiązujących przepisów prawa lub wynikają z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem, nie podlegają zasadom odraczania oraz podziału tego rodzaju Wynagrodzenia Zmiennego na wynagrodzenie wyrażone w formie Akcji Banku oraz wynagrodzenie w formie gotówkowej, a także zastosowaniu mechanizmu typu Malus; kwot takich świadczeń nie wlicza się do obliczania stosunku, o którym mowa w § 5 ust. 5, 6, 7, 8 powyżej;
 - 3) świadczenie, które ma charakter wyjątkowy (odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji), a jego podstawą nie jest ocena efektów pracy danej Osoby czy wynik finansowy danej komórki/jednostki organizacyjnej lub całego Banku, nie podlega zasadom odraczania oraz podziału tego rodzaju Wynagrodzenia Zmiennego na wynagrodzenie wyrażone w formie Akcji Banku oraz wynagrodzenie w formie pieniężnej, a także zastosowaniu mechanizmu typu Malus.

Pula Wynagrodzenia Zmiennego

20. Rada Nadzorcza ustala pulę środków przeznaczonych na wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego dla członków Zarządu Banku biorąc pod uwagę stosunek, o którym mowa w § 5 ust. 5 powyżej, kryteria oceny wyników oraz ryzyka dla całego Banku, zadania kontrolne oraz całościową sytuację finansową Banku
21. Zarząd Banku ustala pulę środków przeznaczonych na wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego dla Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Bank innych niż członkowie Zarządu Banku, biorąc pod uwagę stosunek, o którym mowa w § 5 ust. 5 powyżej, kryteria oceny wyników oraz ryzyka dla całego Banku, zadania kontrolne, całościową sytuację finansową Banku oraz budżet zatwierdzony przez Radę Nadzorczą.

§ 8. Mechanizmy oceny i korekty ryzyka Wynagrodzenia Zmienne

1. W celu przyjęcia Profilu ryzyka odpowiedniego dla długoterminowej strategii biznesowej Banku, a także dostosowania Wynagrodzenia Zmiennego do Profilu ryzyka, osiągniętych wyników indywidualnych oraz wyników Banku, a także zabezpieczenia przestrzegania zasady niewynagradzania za złe wyniki, Bank przyjmuje mechanizmy ex ante i ex post służące do oceny i korekty ryzyka i Wynagrodzenia Zmiennego.



Mechanizmy ex ante

2. Mechanizmy ex ante stosowane są przed Przypisaniem Wynagrodzenia Zmiennego, do którego potencjalnie mogą nabyć prawo Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w celu dostosowania tego wynagrodzenia do wszystkich obecnych i przyszłych ryzyk i mają natychmiastowy wpływ na maksymalne Wynagrodzenie Zmienne, do którego mogą nabyć prawo za dany Okres Oceny oraz na jego zachowanie oparte na ryzyku. Do mechanizmów ex ante należą w szczególności:
 - 1) każdorazowo dokonywana ocena, czy Wynagrodzenie Zmienne odzwierciedla wyniki Banku, wyniki jednostki organizacyjnej oraz poziom realizacji celów przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
 - 2) każdorazowo dokonywany pomiar ryzyka z uwzględnieniem środków je ograniczających celem utrzymania pożądanego Profilu ryzyka;
 - 3) ocena ryzyka uwzględniająca zarówno ilościowe, jak i jakościowe korekty o ryzyko;
 - 4) ocena zgodności z przepisami (tzw. „compliance”), warunkująca możliwość Przypisania Wynagrodzenia Zmiennego Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z § 7 ust. 9 powyżej;
 - 5) uwzględnienie kosztu kapitału oraz unikanie sytuacji, w których nabycie przez Osoby mające istotny wpływ na Profil ryzyka Banku prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i wypłata tego wynagrodzenia - zarówno w Części Odroczonej, jak i w pozostałej części - ograniczałoby możliwości wzmocnienia kapitału regulacyjnego, współczynnika wypłacalności oraz kapitałów własnych Banku.

Mechanizmy ex post

3. Mechanizmy ex post stosowane są przed ostatecznym określeniem wysokości należnego Wynagrodzenia Zmiennego w celu zagwarantowania, że Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku są wynagradzane z uwzględnieniem długoterminowej efektywności oraz skutków decyzji podjętych w przeszłości. Do mechanizmów ex post należą w szczególności:
 - 1) zastosowanie Okresu Odroczenia i Retencji oraz wyodrębnienie Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego;
 - 2) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonego w formie Akcji Banku;
 - 3) zastosowanie mechanizmu typu Malus;
 - 4) wstrzymanie lub ograniczenie wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego w przypadku, gdy Bank nie spełnia wymogu połączonego bufora.

Mechanizm typu Malus w odniesieniu do poszczególnych MRT

4. Ustalenie prawa do każdej transzy Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego następuje przy uwzględnieniu okoliczności mogących spowodować wstrzymanie, ograniczenie (redukcję) lub odmowę wypłaty Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego.
5. Po zakończeniu każdego rocznego Okresu Rozliczeniowego przypadającego w danym Okresie Odroczenia, a także po zakończeniu Okresu Retencji, Zarząd lub Rada Nadzorcza (w zależności od tego, czy dana Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest Członkiem Zarządu) w przyjętym terminie dokonuje oceny wyników za ten okres oraz ustala czy i w jakim zakresie wystąpiły wymienione poniżej okoliczności:



Okoliczności na poziomie Banku:

- 1) znaczne pogorszenie wyników finansowych Banku, skutkujące zmianą oceny pierwotnych okoliczności określania Wynagrodzenia Zmiennego, w szczególności:
 - a) strata finansowa wynikająca z okoliczności, na które Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku miała wpływ, w tym uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania (okolicznością taką nie będzie natomiast zmiana przepisów prawa),
 - b) zaistnienie sytuacji, o której mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego;
- 2) znacząca negatywna zmiana w funduszach podstawowych Banku, skutkująca zmianą oceny pierwotnych okoliczności ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego:
 - a) obniżenie współczynnika wypłacalności poniżej wewnętrznego progu ostrzegawczego Banku,
 - b) obniżenie współczynnika wypłacalności poniżej normy nadzorczej,
 - c) obniżenie jednej z miar płynności (M1, M2, M3 i M4) poniżej norm nadzorczych;

Okoliczności na poziomie pracownika

- 1) znaczące uchybienie danej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dotyczące zasad zarządzania ryzykiem skutkujące zmianą oceny pierwotnych okoliczności ustalania Wynagrodzenia Zmiennego za Okres Oceny;
 - 2) dowiedzione niewłaściwe postępowanie danej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka Banku lub popełnienie istotnych błędów lub niespełnienie obowiązujących standardów dotyczących reputacji, np. poprzez postępowanie niezgodne z przyjętym kodeksem postępowania, kodeksami etycznymi, wytycznymi dot. zgodności lub podstawowymi wartościami Banku;
 - 3) Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękopmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem;
 - 4) niespełnienie przez daną Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka Banku obowiązujących standardów w odniesieniu do kompetencji i prawidłowego postępowania;
 - 5) ustalenie Wynagrodzenia Zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku celowego działania danej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka Banku na szkodę Banku, mających istotny wpływ na ocenę realizacji jego celów w danym Okresie Oceny lub Okresie Odroczenia.
6. Dokumenty przyjęte na podstawie lub w wykonaniu Polityki mogą wprowadzać dodatkowe przesłanki zastosowania mechanizmu typu Malus.

Wstrzymanie lub ograniczenie wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego w przypadku, gdy Bank nie spełnia wymogu połączonego bufora.

7. 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
8. W przypadku, gdy Bank nie spełnia wymogu połączonego bufora, wówczas przed obliczeniem MDA, Bank:



- 1) nie podejmuje zobowiązań w zakresie wypłat Wynagrodzenia Zmiennego lub uznaniowych świadczeń emerytalnych;
- 2) nie dokonuje wypłat Wynagrodzenia Zmiennego, jeżeli zobowiązanie do ich wypłaty powstało w okresie, w którym Bank nie spełniał wymogu połączonego bufora.

Postępowanie 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

9. W poniższej tabeli przedstawiono okoliczności, w których następuje ustanie stosunku prawnego łączącego Bank oraz daną osobę. Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie nabywa prawa do Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego lub jej części lub nabycie prawa do Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego lub jego wypłata następuje wcześniej w następujących okolicznościach:

Przyczyna ustania stosunku prawnego:	Skutki dla Wynagrodzenia Zmiennego:
Śmierć	Cała Część Odroczonej jest wypłacana bezzwłocznie osobom uprawnionym bez stosowania rozwiązań typu Malus. Powyższe dotyczy także Wynagrodzenia Zmiennego, do którego Osoba nabyła już prawo, jeżeli zostało objęte Okresem Retencji. Do ustalenia wartości Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonego w formie Akcji brana jest pod uwagę <i>[średnia arytmetyczna ze średniej ważonej wolumenem cen akcji Banku każdego dnia roboczego z 40 dni roboczych poprzedzających zdarzenie,]</i> pomniejszona o 1,00 PLN (jeden złoty) na każdą Akcję.
Niepełnosprawność (powodująca trwałą utratę zdolności do pracy)	Cała Część Odroczonej jest wypłacana bezzwłocznie bez stosowania rozwiązań typu Malus. Powyższe dotyczy także Wynagrodzenia Zmiennego, do którego Osoba nabyła już prawo, jeżeli zostało objęte Okresem Retencji. Do ustalenia wartości Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonego w formie Akcji brana jest pod uwagę <i>[średnia arytmetyczna ze średniej ważonej wolumenem cen akcji Banku każdego dnia roboczego z 40 dni roboczych poprzedzających zdarzenie,]</i> pomniejszona o 1,00 PLN (jeden złoty) na każdą Akcję.
Przejście na emeryturę	Okres Odroczenia nadal obowiązuje - prawo do Części Odroczonej Osoba nabywa po zakończeniu rocznych okresów rozliczeniowych w ramach Okresu Odroczenia; wypłata następuje z uwzględnieniem Okresu Retencji.



Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących danej Osoby *	Okres Odroczenia nadal obowiązuje - prawo do Części Odroczonej Osoba nabywa po zakończeniu rocznych okresów rozliczeniowych w ramach Okresu Odroczenia; wypłata następuje z uwzględnieniem ewentualnego Okresu Retencji.
Rozwiązanie umowy o pracę przez daną Osobę za wypowiedzeniem*	Osoba nie nabywa prawa do Części Odroczonej.
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy danej Osoby *	Osoba nie nabywa prawa do Części Odroczonej.
Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących danej Osoby z zachowaniem okresu wypowiedzenia* lub bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 53 § 1 Kodeksu pracy)	Osoba nie nabywa prawa do Części Odroczonej.
Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*	Decyzja o nabyciu prawa do Części Odroczonej oraz jej wysokości dla Członków Zarządu leży w gestii Rady Nadzorczej, a dla pozostałych Osób w gestii Zarządu.

*Przez zakończenie stosunku pracy w określony sposób na potrzeby niniejszego punktu rozumie się także zakończenie stosunku cywilnoprawnego, łączącego daną Osobę z Bankiem w taki sposób, który najbardziej odpowiada danemu sposobowi zakończenia stosunku pracy.

10. Ustanie stosunku prawnego między Osobą a Bankiem, związane ze zmianą stanowiska w ramach Grupy BNP Paribas (w tym zmiana stanowiska w ramach jednostek zależnych Banku) nie pozbawia prawa do Części Odroczonej. W takim przypadku stosuje się zasady odroczenia Wynagrodzenia Zmiennego oraz wypłaty jego części wyrażonej w formie Akcji Banku, zgodnie z postanowieniami Polityki.
11. W przypadku gdy Osoba zmienia dotychczasowe stanowisko pracy w ramach Banku na inne, nieobjęte wykazem, lub gdy jej stanowisko zostanie wykluczone z Wykazu, Okres Oceny obejmuje okres pełnienia obowiązków na stanowisku objętym Wykazem. Pozostałe zasady określone w Polityce nie ulegają zmianie.

Procedura postępowania w przypadku, gdy osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka Banku objęta jest postępowaniem dyscyplinarnym lub gdy w jej sprawie toczy się dochodzenie

12. W przypadku, w którym w momencie wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego Osoba jest objęta postępowaniem dyscyplinarnym i/lub gdy w jej sprawie toczy się dochodzenie lub śledztwo, nabycie prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i/lub jego wypłaty będzie odłożone aż do uzyskania rezultatu dochodzenia lub śledztwa i/lub wyniku postępowania dyscyplinarnego. Osoba jest uprawniona do Wynagrodzenia Zmiennego pod warunkiem, że nie postawiono jej zarzutów i nie podlega sankcjom karnym lub dyscyplinarnym.



§ 9. Wynagrodzenie osób pełniących Funkcje Kontrolne.

Celem zagwarantowania niezależności Osób pełniących Funkcje Kontrolne, ustala się następujące szczególne warunki dla wynagrodzeń wypłacanych tym Osobom:

- 1) kwota Wynagrodzenia Stałego powinna być wystarczająca, by zapewnić zdolność Banku do zatrudniania pracowników wykwalifikowanych i doświadczonych;
- 2) Wynagrodzenie Zmienne Osób pełniących Funkcje Kontrolne nie może być zależne od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku;
- 3) Osoby pełniące Funkcje Kontrolne są oceniane głównie na podstawie celów związanych z zajmowanym stanowiskiem. Większość kryteriów i celów, od których zależy nabycie prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, jest związana z zajmowanym stanowiskiem;
- 4) Wynagrodzenie Zmienne nie jest wypłacane Osobom pełniącym Funkcje Kontrolne, jeżeli uzyskana ocena jest niższa niż „Spełnia wymagania”.

§ 10. Rada Nadzorcza i Komitet ds. Wynagrodzeń

1. W związku z wdrożeniem i realizacją Polityki Rada Nadzorcza:
 - 1) zatwierdza Politykę i zmiany do Polityki oraz dokonuje okresowej (rocznej) oceny wdrożenia i stosowania Polityki w Banku zgodnie z postanowieniami § 12 poniżej;
 - 2) ustala wysokość wynagrodzenia całkowitego dla poszczególnych Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w szczególności będących Członkami Zarządu Banku, w zakresie Wynagrodzenia Zmiennego i wszystkich innych ewentualnych składników wynagrodzenia, a w tym ustala maksymalną wysokość Wynagrodzenia Zmiennego;
 - 3) określa część podlegającą odroczeniu oraz długość okresu odroczenia w przypadku przypisania Wynagrodzenia Zmiennego przekraczającego szczególnie wysoką kwotę;
 - 4) zatwierdza cele dla poszczególnych Członków Zarządu;
 - 5) zatwierdza poziom realizacji celów przez poszczególnych Członków Zarządu Banku;
 - 6) podejmuje decyzję w sprawie stosowania wobec Członków Zarządu rozwiązania typu Malus w przypadkach określonych w § 8 ust. 3 w czasie trwania każdego Okresu Odroczenia oraz ustala wysokość odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu należnej za dany Okres Oceny;
 - 7) zatwierdza niezależną ocenę stosowania Polityki przeprowadzaną corocznie przez audyt wewnętrzny Banku.
2. W Banku działa Komitet ds. Wynagrodzeń, do zadań którego należy opiniowanie i monitorowanie Polityki oraz wspieranie organów Banku w zakresie kształtowania i realizacji Polityki. Szczegółowe kompetencje tego komitetu określa przyjęty przez Radę Nadzorczą Regulamin Komitetu ds. Wynagrodzeń. Członkowie Komitetu ds. Wynagrodzeń powoływani są przez Radę Nadzorczą spośród jej członków.

§ 11. Przegląd i aktualizacja Polityki

1. Polityka podlega przeglądowi dokonywanemu przez Komitet Wynagrodzeń nie rzadziej niż raz w roku, w szczególności pod kątem:



- 1) funkcjonowania Polityki zgodnie z jej celami;
 - 2) zgodności Polityki z polskimi przepisami prawa, regulacjami europejskimi
 - 3) zgodności rozwiązań Bankowych z rozwiązanymi rynkowymi.
2. Przegląd dokonywany jest na podstawie wyników oceny stosowania Polityki Wynagradzania przeprowadzanej corocznie przez audyt wewnętrzny Banku.
3. Raport z niezależnego przeglądu dokonywanego nie rzadziej niż raz w roku Banku jest przedstawiany Radzie Nadzorczej i Komitetowi ds. Wynagrodzeń. Raport z przeglądu Polityki dokonywanego przez Komitet ds. Wynagrodzeń przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Zarząd Banku jest odpowiedzialny za rekomendowanie Radzie Nadzorczej zmian do Polityki.

§ 12. Obowiązki sprawozdawcze Banku

1. Bank realizuje obowiązki sprawozdawcze wynikające z obowiązujących aktów prawnych, w tym wskazanych w § 3 powyżej, w sposób zgodny z obowiązującym prawem, przejrzysty i proporcjonalny.
2. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje KNF:
 - 1) dane o liczbie Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość 1 000 000 EUR, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych. W celu ustalenia równowartości w EUR wartości wynagrodzenia przyjmuje się kurs średni ogłaszany przez Narodowy Bank Polski, obowiązujący w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane;
 - 2) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć.
3. Bank ogłasza w sposób ogólnie dostępny - w tym w szczególności na swojej stronie internetowej - opis polityki dotyczącej wynagrodzeń oraz informację o powołaniu Komitetu ds. Wynagrodzeń.

§ 13. Postanowienia końcowe

1. Prawem właściwym dla Polityki jest prawo polskie.
2. Polityka ma zastosowanie do wynagrodzeń należnych za rok 2021, których Przypisanie nastąpi po 1 stycznia 2022 r.
3. Polityka z dnia 31.12.2020 r. w brzmieniu dotychczasowym ma zastosowanie w odniesieniu do wynagrodzeń przypisanych do dnia 31 grudnia 2021 r.
5. Zasady postępowania Banku w przypadku zdarzeń prawnych mogących mieć wpływ na możliwość przypisania Wynagrodzenia Zmiennego lub wysokość takiego wynagrodzenia określają obowiązujące w Banku Regulamin przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A oraz Regulamin przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka innym niż Członkowie Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A.