



*Dokument do pkt 14 porządku obrad
ZWZ BNP Paribas Bank Polska S.A.
w dniu 14 kwietnia 2026 r.*

**RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA
POLITYKI WYNAGRADZANIA BNP PARIBAS BANK POLSKA S.A.
W 2025 ROKU**

W 2025 roku w BNP Paribas Bank Polska S.A. (zwanym dalej „Bankiem”) podstawową regulację wewnętrzną w zakresie zasad wynagradzania pracowników Banku stanowił Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Banku, który wszedł w życie 1 lutego 2017 roku i został znowelizowany protokołem dodatkowym nr 3, który wszedł w życie z dniem 1 sierpnia 2024 roku. Zgodnie z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikom Banku przysługuje wynagrodzenie stałe, w skład którego wchodzi: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki do wynagrodzenia za czas pełnienia obowiązków oraz inne dodatki. Pracownikom przysługuje także wynagrodzenie zmienne tj. premie, nagrody uznaniowe, nagrody w ramach konkursów oraz inne zmienne składniki, które w uzasadnionych przypadkach mogą być jednorazowo przyznane Pracownikom o wysokim potencjale, istotnym z punktu widzenia funkcjonowania Banku.

W 2025 roku w BNP Paribas Bank Polska S.A. obowiązywała Polityka wynagradzania Pracowników BNP Paribas Bank Polska S.A. zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej nr 95/2021 z dnia 29 września 2021 roku, która została zmieniona uchwałą Rady Nadzorczej nr 37/2023 z dnia 9 maja 2023 roku oraz uchwałą Rady Nadzorczej nr 24/2025 z dnia 12 marca 2025 roku (dalej jako „Polityka”).

Zgodnie z Polityką 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. Polityka określa zasady wynagradzania w taki sposób, aby były zachowane warunki poszanowania godności i przeciwdziałania dyskryminacji. Bank przykłada szczególną wagę do kwestii różnorodności i równego traktowania, w tym w obszarze równości wynagrodzeń. Realizując najlepsze praktyki rynkowe Bank w ramach corocznego procesu przeglądu wynagrodzeń podejmuje systemowe działania mające na celu zapobieganiu występowania luki płacowej. Polityka określa również maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników. Polityka jest zgodna z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu oraz pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku

W 2025 roku w BNP Paribas Bank Polska S.A. obowiązywały następujące regulacje wewnętrzne, które



określały zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu oraz innych stanowisk mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A.:

- 1) *Polityka wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku*, która zaktualizowana została w 2021 roku uchwałą nr 9 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 17 czerwca 2021 roku.
- 2) *Polityka wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku BNP Paribas Bank Polska S.A.*, która w 2023 roku została zaktualizowana uchwałą Rady Nadzorczej nr 38/2023 z dnia 9 maja 2023 roku.
- 3) *Regulamin przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu Banku BNP Paribas Bank Polska S.A.*, który został zaktualizowany uchwałą Rady Nadzorczej nr 121/2021 z dnia 9 grudnia 2021 roku.
- 4) *Regulamin przypisywania i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka innym niż Członkowie Zarządu Banku BNP Paribas Bank Polska S.A.*, który został zaktualizowany uchwałą Zarządu Banku nr 60/BZ/56/2021 z dnia 20 października 2021 roku.

Wyżej wymienione regulacje wewnętrzne Banku zostały opracowane zgodnie z zaleceniami Rozporządzenia 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, wytycznymi Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r. zmieniającej dyrektywę 2013/36/UE w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału.

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalane są adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności, złożoności struktury organizacyjnej oraz stopnia złożoności działalności Banku, a ich wysokość ustalana jest przez Walne Zgromadzenie Banku, z zastrzeżeniem, że Członkowi Rady Nadzorczej, który jest jednocześnie zatrudniony w jakimkolwiek podmiocie Grupy BNP Paribas S.A., nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Banku. Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni wyłącznie do wynagrodzenia stałego.

Zgodnie z obowiązującą Polityką wynagrodzenie wypłacane Członkom Zarządu oraz 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, a także jest wypłacane w sposób niedyskryminujący żadnej kategorii pracowników Banku, z zachowaniem prawa do jednakowego wynagradzania za taką samą pracę.

Wynagrodzenie stałe wypłacane jest Członkom Zarządu oraz osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku z częstotliwością oraz w wysokości określonej w umowie o pracę, . Wypłata wynagrodzenia stałego jest obowiązkowa, chyba, że zachodzą szczególne okoliczności przewidziane w odpowiedniej umowie, dokumencie wewnętrznym Banku lub powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

Członkowie Zarządu oraz osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku mogą nabyć uprawnienie do wynagrodzenia zmiennego, które przypisywane jest niezależnie od wynagrodzenia stałego w sposób



przejrzysty, dostosowany do profilu ryzyka oraz zapewniający efektywną realizację celów Polityki.

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.

W marcu 2025 roku Bank dokonał rozliczenia i wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu oraz pozostałych pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. W marcu 2025 roku dokonano wypłaty części gotówkowej nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2024 rok oraz części odroczonego w formie gotówkowej za lata: 2021, 2022 i 2023. Dodatkowo w 2024 Członkowie Zarządu oraz pozostali pracownicy mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku nabyli prawo do kolejnych transz odroczonego wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentu finansowego, które podlega rocznemu okresowi retencji tj. nieodroczoną część wynagrodzenia zmiennego za 2024 rok przyznaną w formie instrumentów finansowych jaką są akcje Banku, a także części odroczone za lata: 2021, 2022 oraz za 2023 rok przyznaną w formie instrumentów finansowych jaką są akcje Banku.

Lista pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest sporządzana z uwzględnieniem wymogów Rozporządzenia 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 oraz Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) NR 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.

Program Motywacyjny – wypłata zmiennych składników wynagrodzenia

W dniu 27 czerwca 2022 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku podjęło uchwałę w sprawie kontynuacji Programu Motywacyjnego dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku (MRT). Program Motywacyjny określa zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń i skierowany jest do osób zajmujących stanowiska kierownicze mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Podstawą ustalenia wynagrodzenia zmiennego jest ocena wyników pracy osób objętych programem. Zgodnie z programem wynagrodzenie zmienne jest podzielone na część nieodroczoną i odroczoną oraz część przyznaną w formie instrumentu finansowego, którym są akcje Banku (rozliczanej zgodnie z MSSF 2) oraz pozostałą część przyznaną w formie pieniężnej (rozliczanej zgodnie z MSR 19 „Świadczenia pracownicze”).



W dniu 9 maja 2023 roku Rada Nadzorcza BNP Paribas Bank Polska S.A. podjęła uchwałę w sprawie zatwierdzenia zaktualizowanej Polityki wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka BNP Paribas Bank Polska S.A. W zaktualizowanej Polityce wynagradzania została jasno dookreślona odpowiedzialność spółek zależnych w dostosowaniu swoich regulacji do Polityki Wynagrodzeń obowiązującej w Banku.

Przyznanie prawa do wynagrodzenia zmiennego wyrażonego w formie akcji Banku następuje poprzez wydanie warrantów subskrypcyjnych w liczbie odpowiadającej liczbie przyznanych akcji, jeden warrant uprawnia do objęcia jednej akcji. Wypłata wynagrodzenia zmiennego wyrażonego w formie akcji Banku, tj. objęcie akcji Banku w drodze realizacji praw z warrantów subskrypcyjnych, następuje po upływie okresu retencji. 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. Część odroczonego wynagrodzenia zmiennego jest podzielona na równe części odpowiednio do liczby lat okresu odroczenia. Część programu płatna w gotówce wykazywana jest zgodnie z metodą prognozowanych uprawnień jednostkowych i jest rozliczana w czasie w okresie nabywania przez pracowników uprawnień do tych świadczeń (tj. zarówno w okresie oceny rozumianym jako rok pracy, za który pracownicy otrzymują świadczenie, jak i w okresie odroczenia odpowiednich części tego świadczenia). Wartość świadczenia ujmowana jest jako zobowiązanie wobec pracowników w korelacji z rachunkiem zysków i strat.

Wysokość oraz podział na część nieodroczoną i odroczoną wynagrodzenia zmiennego dla pracowników zidentyfikowanych jako MRT ustalana jest zgodnie z obowiązującą w Banku Polityką wynagradzania i regulaminami przyjętymi na jej podstawie. Regulaminy zawierają informację o poziomach premii rocznej przypisanych do poszczególnych ocen:

1. część stanowiąca co najmniej 50% jest przypisywana w formie akcji Banku (które zostaną objęte w drodze wykonania praw z warrantów subskrypcyjnych);
2. część wynagrodzenia zmiennego nie mniejsza niż 40% tego wynagrodzenia podlega odroczeniu. 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.

W celu zapewnienia jednolitych i zgodnych z prawem warunków nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty, osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku wynagrodzenie wypłacane jest z uwzględnieniem zasad adekwatności, proporcjonalności i niedyskryminacji.

Zasady obowiązujące w Banku uwzględniają możliwość wstrzymania lub ograniczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego w przypadku, gdy Bank nie spełnia wymogu połączonego bufora:



1. 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.
2. W przypadku, gdy Bank nie spełnia wymogu połączonego bufora, wówczas przed obliczeniem MDA, Bank:
 - nie podejmuje zobowiązań w zakresie wypłat wynagrodzenia zmiennego lub uznaniowych świadczeń emerytalnych;
 - nie dokonuje wypłat wynagrodzenia zmiennego, jeżeli zobowiązanie do ich wypłaty powstało w okresie, w którym Bank nie spełniał wymogu połączonego bufora.

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, wynagrodzenie jest wypłacane pod warunkiem spełniania wymagań określonych w Polityce wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka banku BNP Paribas Bank Polska S.A.

Osoba jest uprawniona do wynagrodzenia zmiennego pod warunkiem, że nie postawiono jej zarzutów i nie podlega sankcjom karnym lub dyscyplinarnym.

Podsumowanie oceny

W skład Rady Nadzorczej, w tym w skład Komitetu Wynagrodzeń w okresie sprawozdawczym, wchodziły osoby posiadające szeroką wiedzę z zakresu ekonomii, bankowości, zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania i finansów. Dodatkowo członkowie Komitetu posiadają wiedzę praktyczną, umiejętności i doświadczenie nabyte podczas sprawowania funkcji kierowniczych w międzynarodowych instytucjach gospodarczych. Rada Nadzorcza ocenia, iż kwalifikacje członków Komitetu Wynagrodzeń zapewniają prawidłowe wykonywanie zadań Rady Nadzorczej w zakresie wykonywania efektywnego nadzoru nad polityką wynagradzania Banku wynikających z obowiązujących przepisów.

Rada Nadzorcza sprawowała aktywny nadzór nad wdrożeniem oraz stosowaniem przez Zarząd w 2025 roku zasad wynagradzania w Banku wynikających z ustalonej polityki wynagradzania zarówno w zakresie nadzoru nad dokonaniem właściwej oceny spełniania warunków uzasadniających przyznanie i wypłatę zmiennych składników wynagradzania za 2025 rok osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku (MRT), jak również ustalenia wynagrodzeń członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu w 2025 r.

Ponadto Rada Nadzorcza przeprowadziła roczną ocenę wpływu polityki wynagradzania Banku na sposób zarządzania Bankiem ustalając, że przyjęta polityka wynagradzania właściwie wspiera realizację strategii biznesowej i nie ma negatywnego wpływu na ostrożny sposób zarządzania Bankiem.

Rada Nadzorcza ocenia, że obowiązujące BNP Paribas Bank Polska S.A. regulacje wewnętrzne w



zakresie zasad wynagradzania pracowników gwarantują racjonalną, zrównoważoną i podlegającą kontroli politykę wynagradzania oraz są zgodne ze strategią, wartościami, apetytem na ryzyko BNP Paribas Bank Polska S.A., a także wspierają długoterminowe interesy Banku oraz jego klientów. Regulacje w zakresie zasad wynagradzania są zgodne z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, w szczególności z ustawą - Prawo bankowe, Rozporządzeniem 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, jak również Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r. Rada Nadzorcza tym samym ocenia, iż funkcjonujące w banku regulacje w zakresie zasad wynagradzania jako odpowiednie i wspierające realizację strategii zarządzania Bankiem.