



**RAPORT RADY NADZORCZEJ
Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA
W ALIOR BANK S.A. W ROKU 2024**

Niniejszy „Raport Rady Nadzorczej z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Alior Bank S.A. w roku 2024” powstał w związku z wymogami:

- 1) § 23 ust. 2 pkt 28) Statutu Banku stanowiącego, że do kompetencji Rady Nadzorczej oprócz innych spraw przewidzianych w Kodeksie spółek handlowych lub w Statucie należy w szczególności:

„28) zatwierdzanie opracowanej przez Zarząd polityki wynagrodzeń oraz sprawowanie nadzoru nad jej wprowadzeniem i funkcjonowaniem”;

- 2) § 28 ust. 3 i 4 „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” stanowiących załącznik do uchwały nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. przyjmujących, że:

„3. Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.

4. Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej”;

- 3) Rozdział III pkt 1e) i f) „Polityki wynagrodzeń Alior Bank S.A.”, zgodnie z którymi:

„Do kompetencji Rady Nadzorczej należy nadzór nad przestrzeganiem Polityki Wynagrodzeń; dokonywanie regularnej (tj. przynajmniej raz w roku) oceny wpływu wdrożenia oraz stosowania zasad wynagradzania w Banku na sposób zarządzania Bankiem”.



Polityka wynagradzania w Alior Bank S.A.

Politykę wynagradzania w Alior Bank S.A. (dalej: **Bank**) tworzą następujące regulacje:

- „Polityka Wynagrodzeń Alior Bank S.A.” (dalej: **Polityka Wynagrodzeń**),
- „Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Alior Bank S.A.” (dalej: **Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej**),
- akty wewnętrznych źródeł prawa pracy regulujące system wynagradzania („Regulamin Wynagrodzeń Pracowników Alior Bank Spółka Akcyjna” oraz inne regulacje w obszarze wynagrodzeń).

Polityka Wynagrodzeń

Celem Polityki Wynagrodzeń jest:

- promowanie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz zniechęcanie do podejmowania ryzyka przekraczającego akceptowalny poziom ryzyka w Banku, w celu utrzymania solidnej bazy kapitałowej oraz mając na uwadze długoterminowy interes Banku, jego akcjonariuszy i klientów,
- wspieranie realizacji strategii Banku dotyczącej zrównoważonego rozwoju oraz ostrożnej polityki zarządzania ryzykiem,
- ograniczanie konfliktu interesów,
- utrzymanie przejrzystej zależności pomiędzy indywidualnymi wynikami oraz indywidualnym wynagrodzeniem, poprzez koncentrację na celach powiązanych z odpowiedzialnością i realnym wpływem,
- zapobieganie stosowaniu konstrukcji czy metod mających na celu unikanie stosowania Polityki Wynagrodzeń,
- zapewnienie, aby pracownicy Banku działali w najlepiej pojętym interesie swoich klientów, w tym dostarczali im jasnych i przejrzystych informacji dotyczących usług i produktów oferowanych przez



Bank oraz nie faworyzowali własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla uzasadnionych interesów klientów.

Polityka Wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci.

Polityka Wynagrodzeń stanowi w Banku podstawowy dokument w zakresie polityki i zasad Banku dotyczących kształtowania wynagrodzeń pracowników Banku, z uwzględnieniem zasad wynagradzania pracowników, którzy ze względu na szczególny rodzaj swojej roli w systemie zarządzania ryzykiem Banku, zostali objęci odrębnym reżimem regulacyjnym w tym zakresie, tj.:

- (a) osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, które są identyfikowane zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym 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 (dalej: **MRT**),
- (b) kierowników komórki audytu wewnętrznego, komórki ds. zarządzania ryzykiem braku zgodności, komórek prawnych, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i sprawy kadrowe,
- (c) pracowników komórki audytu wewnętrznego oraz komórki ds. zarządzania ryzykiem braku zgodności,
- (d) pracowników zaangażowanych w oferowanie lub dystrybucję produktów i usług bankowych, inwestycyjnych i ubezpieczeniowych lub pracowników Biura Maklerskiego pośrednio zaangażowanych w świadczenie usług inwestycyjnych lub dodatkowych, w tym zaangażowanych w rozpatrywanie skarg.

Polityka Wynagrodzeń definiuje wynagrodzenie stałe i zmienne oraz podkreśla brak trzeciej kategorii wynagrodzenia. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń wynagrodzenie stałe jest uzależnione od indywidualnych kompetencji pracownika, doświadczenia zawodowego oraz jego kwalifikacji i jest ustalone z uwzględnieniem praktyk rynkowych, a także stanowi na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia przyznawanego pracownikowi, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle wynagrodzenia zmiennego. Wynagrodzenie zmienne



odzwierciedla zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki, a także osiągnięte wyniki wykraczające poza zakres obowiązków pracowników.

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej została wprowadzona, zgodnie z art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, w celu prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Banku, przeciwdziałania podejmowaniu nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko rozumiany jako akceptowalny ogólny poziom ryzyka Banku, realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem, ograniczania konfliktu interesów, zapewnienia szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy oraz dobro klientów Banku, a także obowiązku przestrzegania przepisów prawa oraz dobrych praktyk dotyczących kształtowania polityki wynagrodzeń.

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia zasady wynagradzania członków organu zarządczego i nadzorczego Banku wynikające z przepisów Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej reguluje zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej, przy czym w odniesieniu do członków Zarządu znajduje zastosowanie także Polityka Wynagrodzeń. Bank wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej wyłącznie na zasadach opisanych w wymienionych politykach.

Regulacje stanowiące system wynagradzania

Podstawowymi zasadami systemu wynagradzania jest zapewnienie pracownikom Banku konkurencyjnego rynkowo poziomu wynagrodzeń, a także przejrzystość, wewnętrzna sprawiedliwość i prawidłowość w zakresie postępowania oraz osiąganych wyników, z zachowaniem zasad wynikających z Kodeksu pracy, dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, prawa doboru i oceny pracowników. Poprzez zastosowanie odpowiednich mechanizmów wynagradzania, Bank tworzy środowisko pracy, które obejmuje wszelkie formy różnorodności oraz wspiera indywidualny potencjał. Stosowane mechanizmy pozwalają przyciągnąć, zatrzymać i motywować wysoko wykwalifikowaną kadrę. System wynagradzania stanowi czynnik pozwalający budować i chronić reputację Banku oraz tworzyć trwałe wartości dla wszystkich interesariuszy.



W Banku istnieją szczegółowe regulacje w obszarze systemu wynagradzania, w tym: „Regulamin Wynagradzania Pracowników Alior Bank Spółka Akcyjna” (dalej: **Regulamin wynagradzania**) oraz inne regulacje w tym obszarze, które – jeśli wymagają tego obowiązujące przepisy prawa – wdrażane i aktualizowane są po konsultacji lub w porozumieniu ze stroną społeczną.

Role w procesie tworzenia i nadzoru nad polityką wynagradzania:

Nadzór nad przestrzeganiem polityki wynagradzania w Banku pełnią:

- **Walne Zgromadzenie**, które corocznie dokonuje oceny, czy przyjęta polityka wynagradzania wspiera rozwój i bezpieczeństwo działalności Banku, a także zatwierdza Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
- **Rada Nadzorcza Banku**, która zatwierdza Politykę Wynagrodzeń i zmiany do niej, zatwierdza Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej i zmiany do niej oraz sprawuje nadzór nad przestrzeganiem polityki wynagradzania,
- **Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku** (dalej: **Komitet**), który monitoruje realizację Polityki Wynagrodzeń oraz opiniuje jej obszary merytoryczne dotyczące m.in. zmian wynikających z regulacji zewnętrznych, a także opiniuje Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej i zmiany do niej,
- **Zarząd Banku**, który opracowuje, wdraża oraz aktualizuje regulacje składające się na politykę wynagradzania Banku,
- **funkcje kontrolne**, które współpracują przy przeglądach Polityki Wynagrodzeń w celu m.in. zapewnienia jej spójności ze strategią i ramami zarządzania ryzykiem, w tym w szczególności Departament Audytu, Departament Zgodności i Departament Prawny.



Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w Alior Bank S.A.

1. Polityka wynagradzania w Banku jest zgodna ze strategią, wartościami oraz apetytem na ryzyko Banku, a także wspiera długoterminowe interesy Banku oraz jego klientów. Polityka promuje i wspiera proces efektywnego zarządzania ryzykiem, w celu utrzymania i ochrony bezpiecznej bazy kapitałowej Banku oraz jest neutralna pod względem płci.
2. Polityka wynagradzania w efektywny sposób minimalizuje podejmowanie nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku.
3. Polityka wynagradzania opiera się na zarządzaniu wynikami pracy, łączącym cele indywidualne pracowników z długookresową strategią biznesową i zapewniającym stabilny rozwój Banku.
4. Zasady wynagradzania osób zaangażowanych w oferowanie lub dystrybucję produktów i usług bankowych, inwestycyjnych, w tym doradztwa inwestycyjnego, i ubezpieczeniowych mają na celu stworzenie motywacji dla powyższych osób do uczciwego, rzetelnego i profesjonalnego postępowania oraz działania w najlepiej pojętym interesie klientów Banku. Polityka wynagrodzeń wyklucza stosowanie w stosunku do osób zaangażowanych w oferowanie lub dystrybucję produktów i usług bankowych, inwestycyjnych, w tym doradztwa inwestycyjnego, i ubezpieczeniowych, wyłącznie ilościowych kryteriów (celów sprzedażowych) w zakresie przyznania zmiennych składników wynagrodzenia. Przyjęte regulacje uwzględniają kryteria jakościowe w celu wykluczenia konfliktów interesów. Jakikolwiek ustalenia dotyczące wynagrodzeń, celów sprzedaży, innych celów ilościowych, uwzględniają cele jakościowe, które służą zarządzaniu potencjalnym konfliktem interesów. Przyjęte rozwiązania mają przeciwdziałać rekomendowaniu klientowi konkretnych produktów lub usług, podczas gdy zaoferowane mogłyby zostać produkty lub usługi lepiej odpowiadające jego potrzebom.
5. W 2024 roku cele Polityki Wynagrodzeń nie uległy istotnej zmianie w stosunku do roku ubiegłego. Bank kontynuował dotychczasową praktykę, której zadaniem jest efektywne wspieranie celów strategicznych i dostosowywanie standardów wynagradzania do poziomu rynkowego.
6. W roku 2024 miało miejsce 13 posiedzeń Komitetu.
7. W 2024 roku nie wprowadzono zmian w Polityce Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.



8. Aktualizacja Polityki Wynagrodzeń nastąpiła w oparciu o doświadczenie w stosowaniu regulacji zewnętrznych tj. Wytyczne EUNB dot. analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zatwierdzonych wyższych stosunków zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych na podstawie dyrektywy 2013/36/UE oraz Wytyczne w sprawie określonych aspektów wymogów MiFID II dot. wynagrodzeń.
9. Realizując postanowienia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza przyjęła Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Alior Bank S.A. za 2024 rok.
10. Komitet pozytywnie zaopiniował klasyfikację stanowisk MRT.
11. Komitet zaopiniował cele Zarządu oraz cele dla MRT na rok 2024. Rada Nadzorcza zatwierdziła cele Zarządu na rok 2024. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu i kluczowych menedżerów uzależnione jest od realizacji indywidualnie określonych celów powiązanych ze strategią Banku. Cele te obejmują kryteria ilościowe i jakościowe oraz gwarantują motywowanie do pracy i zachowań pozwalających osiągać Bankowi założone cele.
12. Komitet opiniował decyzje związane z wynagrodzeniem zmiennym MRT.
13. Rada Nadzorcza dokonała weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia Zarządu oraz kierowników: komórki audytu wewnętrznego oraz komórki ds. zarządzania ryzykiem braku zgodności.
14. Zgodnie z § 30 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, Departament Audytu Banku przeprowadził coroczny niezależny przegląd w zakresie wdrożenia Polityki Wynagrodzeń. Bank realizował i wdrażał zalecenia otrzymane od Komisji Nadzoru Finansowego oraz Departamentu Zgodności, w tym realizował zaplanowane działania w obszarze polityki wynagradzania.
15. Bank realizuje obowiązki sprawozdawcze w odniesieniu do kwestii dotyczących polityki wynagradzania w sposób zgodny z obowiązującym prawem, przejrzysty i proporcjonalny.
16. Bank w 2024 roku podejmował przepisane prawem konsultacje i uzgodnienia z funkcjonującymi w Banku organizacjami związkowymi, dotyczące zasad wynagradzania, w tym w szczególności w zakresie podwyżek wynagrodzeń zasadniczych pracowników Banku. W okresie sprawozdawczym nie były modyfikowane zapisy Regulaminu wynagradzania.



Rada Nadzorcza ocenia, że polityka wynagradzania w 2024 roku była realizowana w Banku zgodnie z założeniami wdrożonych regulacji wewnętrznych. Polityka wynagradzania była zgodna z przepisami powszechnie obowiązującego prawa oraz z wytycznymi właściwych organów nadzoru, a także spójna z zasadami etycznego postępowania i z wartościami Banku. Zarząd Banku dokładał starań, by polityka wynagradzania odzwierciedlała przyjętą strategię biznesową Banku. Rada Nadzorcza ocenia, że realizowane w ramach tego obszaru w 2024 roku działania nakierowane były na zapewnienie długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania Banku, były zgodne z postanowieniami i celami regulacji wewnętrznych Banku, a także zapewniały neutralność polityki wynagradzania względem płci. Rozwój i bezpieczeństwo Banku były zapewnione poprzez obowiązywanie systemów wynagradzania realizujących cele spójne z interesem klientów, akcjonariuszy i pracowników Banku.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia funkcjonowanie w Banku polityki wynagradzania w 2024 roku.