

**Metryka Regulacji:**

**Poprzednia nowelizacja:** Uchwała Zarządu Alior Bank Spółka Akcyjna Nr 133/2020 z dnia 16.04.2020 r.

**Data wejścia w życie:** z dniem podjęcia, z zastrzeżeniem § 1-3, które wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku oraz Walne Zgromadzenie Banku, stosownie do § 4 powyżej

**Jednostka właściciela regulacji:** Pion HR

**Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Alior Bank S.A.**

**(„Polityka Wynagrodzeń”)**

Mając na celu:

- (a) konieczność prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Alior Bank Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie (dalej: „Bank”), oraz przeciwdziałanie podejmowaniu nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko rozumiany jako akceptowalny ogólny poziom ryzyka Banku;
- (b) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów;
- (c) szczególną dbałość o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy oraz dobro klientów Banku;
- (d) obowiązek przestrzegania przepisów prawa oraz dobrych praktyk dotyczących kształtowania polityki wynagrodzeń

wprowadza się w Banku niniejszą Politykę Wynagrodzeń.

**§1**

**Definicje**

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

<b>Bank</b>	Alior Bank Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie
<b>Polityka Wynagrodzeń</b>	niniejsza Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Alior Bank S.A.
<b>Prawo Bankowe</b>	ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe
<b>Rada Nadzorcza</b>	Rada Nadzorcza Banku
<b>Raport</b>	Raport Rady Nadzorczej z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania

<b>Rozporządzenie</b>	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, wydane na podstawie art. 9f ust. 1 Prawa Bankowego
<b>Sprawozdanie</b>	sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy; sprawozdanie obejmuje również ocenę funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń
<b>Szczegółowa Polityka Wynagrodzeń</b>	polityka wynagrodzeń dla pracowników Banku ze szczególnym uwzględnieniem osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku przyjęta w Banku na podstawie art. 9ca Prawa Bankowego
<b>Ustawa</b>	ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych
<b>Walne Zgromadzenie</b>	Walne Zgromadzenie Banku
<b>Zarząd</b>	Zarząd Banku

2. Polityka reguluje zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej, przy czym w odniesieniu do członków Zarządu znajduje zastosowanie także Szczegółowa Polityka Wynagrodzeń.
3. Bank wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub Szczegółowej Polityce Wynagrodzeń.
4. Wynagrodzenie członków Zarządu wyznaczone jest z uwzględnieniem potrzeby zachowania odpowiednich proporcji wynagrodzenia tych osób, wynikających z poziomu ich odpowiedzialności oraz pełnionej funkcji.
5. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu ustalana jest z uwzględnieniem ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Banku.
6. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem i stosowaniem Polityki Wynagrodzeń są podzielone pomiędzy właściwe organy Banku. Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej powinien powstrzymać się od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów.

## §2

### Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Projekt Polityki Wynagrodzeń został przyjęty przez Zarząd i zatwierdzony przez Radę Nadzorczą na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.
2. Polityka przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.
3. Do kompetencji Zarządu w zakresie Polityki Wynagrodzeń należy:

- a) odpowiedzialność za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki oraz dokumentów z nią powiązanych,
  - b) udzielanie Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem i Raportem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania i Raportu na zasadach opisanych w § 6 Polityki Wynagrodzeń,
  - c) opracowanie, aktualizacja i wdrożenie Szczegółowej Polityki Wynagrodzeń podlegającej zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
4. Do kompetencji Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:
- a) przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz Szczegółowej Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,
  - b) przygotowywanie Sprawozdania oraz Raportu,
  - c) zatwierdzanie Szczegółowej Polityki Wynagrodzeń, w granicach uchwały, o której mowa w §3 ust. 1 oraz zgodnie z wymogami przepisów prawa.

### §3

#### **Wynagrodzenie oraz warunki świadczenia usług lub pracy członka Zarządu**

1. Zasady wynagradzania oraz warunki świadczenia usług lub pracy członków Zarządu określa Uchwała Nr 6/2017 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Alior Bank Spółka Akcyjna z dnia 5 grudnia 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Alior Bank Spółki Akcyjnej (z późniejszymi zmianami), którą uznaje się za integralną część Polityki Wynagrodzeń.
2. Bank nie przyznaje członkom Zarządu nie określonych z góry świadczeń w ramach programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur. Dla uniknięcia wątpliwości ustala się, że uczestnictwo w programach typu Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) lub Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK), o charakterze powszechnym, które nie są oparte na wynikach, nie stanowi przyznania nie określonych z góry świadczeń emerytalnych, o których mowa w niniejszym punkcie. Zasady uczestnictwa w PPE lub PPK określają właściwe ustawy oraz odrębne regulacje Banku.
3. Zasady przyznawania członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia, w tym określanie celów, które powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Banku oraz składników o charakterze wyjątkowym - określa Szczegółowa Polityka Wynagrodzeń.

### §4

#### **Wynagrodzenie oraz warunki świadczenia usług lub pracy członka Rady Nadzorczej**

1. Zasady i wysokość wynagradzania członków Rady Nadzorczej określa Uchwała Nr 5/2017 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Alior Bank Spółka Akcyjna z dnia 5 grudnia 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Alior Bank Spółki Akcyjnej (z późniejszymi zmianami), którą uznaje się za integralną część Polityki Wynagrodzeń.

2. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej kadencji o długości określonej w Statucie. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.
3. Z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Bank nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.
4. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
5. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Banku.
6. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.
7. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
8. Bank nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej nie określonych z góry świadczeń w ramach programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur. Dla uniknięcia wątpliwości ustala się, że uczestnictwo w programach typu Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) lub Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK), o charakterze powszechnym, które nie są oparte na wynikach, nie stanowi przyznania nie określonych z góry świadczeń emerytalnych, o których mowa w niniejszym punkcie. Zasady uczestnictwa w PPE lub PPK określają właściwe ustawy oraz odrębne regulacje Banku.
9. Bank nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej żadnych zmiennych składników wynagrodzenia.

## §5

### **Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń**

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Banku lub do zagwarantowania jego rentowności, Rada Nadzorcza może w drodze uchwały zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń.
2. Za przesłanki zastosowania odstąpienia, o którym mowa powyżej uznaje się w szczególności działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań Banku lub dostosowanie do nowych regulacji prawnych.
3. Każdy przypadek odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem następujących informacji: okres, na który zastosowano odstąpienie, elementy Polityki Wynagrodzeń, od których odstąpiono, przesłanki zastosowania odstąpienia.

## §6

### **Sprawozdanie i Raport**

1. Sprawozdanie i Raport obejmuje okres roku obrotowego Banku.

2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu obejmującego wyrażenie opinii na temat Sprawozdania oraz poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
3. Rada Nadzorcza sporządza Raport w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu obejmującego stanowisko Banku w kwestii oceny funkcjonowania obowiązującej w Banku polityki wynagradzania.
4. Uchwały Walnego Zgromadzenia, o których mowa w ust. 2 i 3 powyżej obejmują ocenę, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku. Uchwały mają charakter doradczy.

## **§7**

### **Przepisy końcowe**

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia.
2. Polityka Wynagrodzeń podlega przeglądowi aktualności i adekwatności, a w przypadku konieczności jej aktualizacji przeprowadzeniu jej na zasadach określonych w odrębnych regulacjach Banku. Przegląd Polityki Wynagrodzeń jest prowadzony przez osobę wskazaną przez Dyrektora Zarządzającego Pionem HR.
3. Odpowiedzialność za realizację postanowień Polityki Wynagrodzeń ponosi Dyrektor Zarządzający Pionem HR wspierany merytorycznie przez właściwe jednostki organizacyjne Banku.