



**RAPORT RADY NADZORCZEJ
Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA
W ALIOR BANK S.A. W ROKU 2020**

Niniejszy „Raport Rady Nadzorczej z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Alior Bank S.A. w roku 2020” 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. stanowiących, 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) 3) III pkt 1e) Polityki Wynagrodzeń Alior Bank SA - nadzór nad przestrzeganiem Polityki Wynagrodzeń.

„Do kompetencji Rady Nadzorczej należy nadzór nad przestrzeganiem Polityki Wynagrodzeń.”

Alior Bank SA
ul. Łopuszańska 38D
02-232 Warszawa

Adres do korespondencji:
Alior Bank SA
ul. Postępu 18B
02-676 Warszawa

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,
XIV Wydział Gospodarczy,
KRS: 0000305178, REGON: 141387142, NIP: 1070010731,
kapitał zakładowy: 1 305 539 910 zł (wpłacony w całości)



Polityka wynagradzania w Alior Bank S.A.

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

- zaktualizowana Uchwałą nr 102/2020 Zarządu Banku z dnia 23 marca 2020 r. i zatwierdzona Uchwałą nr 36/2020 Rady Nadzorczej z dnia 31 marca 2020 r. Polityka Wynagrodzeń (dalej: **Polityka Wynagrodzeń**).
- wprowadzona Uchwałą Nr 35/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Alior Bank Spółka Akcyjna z dnia 21 maja 2020 roku Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Alior Bank S.A. (dalej: **Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej**),
- regulacje stanowiące system wynagradzania (Regulamin wynagrodzeń 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 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,



- 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.

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 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (dalej: **MRT**),
- (b) kierowników komórki audytu wewnętrznego, komórki ds. zarządzania ryzykiem braku zgodności, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i sprawy kadrowe,
- (c) pracowników Departamentu Zgodności Regulacji oraz Departamentu Audytu,
- (d) pracowników zaangażowanych w oferowanie lub dystrybucję produktów i usług bankowych, inwestycyjnych i ubezpieczeniowych lub pracownicy Biura Maklerskiego pośrednio zaangażowani w świadczenie usług inwestycyjnych lub dodatkowych, w tym zaangażowani w rozpatrywanie skarg.

Polityka Wynagrodzeń definiuje wynagrodzenie stałe i zmienne zgodnie z Wytycznymi EBA dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, 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, oraz przeciwdziałania podejmowaniu nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka Banku, a także realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz zapewnienia szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy oraz dobro klientów Banku.

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia zasady wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych 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 Wynagrodzeń oraz inne regulacje w tym obszarze, które wdrażane i aktualizowane są w konsultacji ze stroną społeczną.

Role w procesie tworzenia i nadzoru nad Polityką wynagradzania:

Alior Bank SA
ul. Łopuszańska 38D
02-232 Warszawa

Adres do korespondencji:
Alior Bank SA
ul. Postępu 18B
02-676 Warszawa

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,
XIV Wydział Gospodarczy,
KRS: 0000305178, REGON: 141387142, NIP: 1070010731,
kapitał zakładowy: 1 305 539 910 zł (wpłacony w całości)



Nadzór nad przestrzeganiem Polityki wynagradzania w Alior Bank S.A. pełnią:

- **Walne Zgromadzenie**, które dokonuje corocznie 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, Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, oraz sprawuje nadzór nad przestrzeganiem Polityki wynagradzania,
- **Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku**, który monitoruje realizację Polityki Wynagrodzeń oraz opiniuje jej obszary merytoryczne dotyczące m.in. zmian wynikających z regulacji zewnętrznych,
- **Zarząd Banku**, który opracowuje, wdraża oraz aktualizuje regulacje składające się na Politykę wynagradzania,
- **funkcje kontrolne**, które uczestniczą i współpracują w przeglądzie Polityki Wynagrodzeń Alior Bank SA w celu m.in. zapewnienia jej spójności ze strategią i ramami zarządzania ryzykiem, w tym w szczególności Departament Audytu, Departament Zgodności Regulacji 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.
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.
4. W 2020 roku cele Polityki 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.
5. Bank przeprowadził analizę związaną z otrzymanym Stanowiskiem Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego w sprawie zmiennych składników wynagrodzenia w bankach oraz w zakładach ubezpieczeń z dnia 17 kwietnia 2020 r., a następnie, przy uwzględnieniu wyników finansowych osiągniętych w 2020 r., Bank zastosował konserwatywne podejście do wypłaty wynagrodzeń zmiennych..
6. W roku 2020 miało miejsce 9 posiedzeń Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku (dalej: **Komitet**).
7. W 2020 roku, w związku z nowelizacją ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółkach publicznych, wdrożono w Banku Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
8. Realizując postanowienia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza przyjęła Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Alior Bank SA za lata 2019 – 2020.
9. Komitet pozytywnie zaopiniował klasyfikację stanowisk MRT.



10. Komitet zaopiniował cele Zarządu oraz cele dla MRT na rok 2020. Rada Nadzorcza zatwierdziła cele Zarządu. 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.
11. Komitet opiniował decyzje związane z wynagrodzeniem zmiennym MRT.
12. 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.
13. Zgodnie z § 29 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach, Departament Audytu Alior Bank SA przeprowadził coroczny niezależny przegląd w zakresie wdrożenia Polityki Wynagrodzeń. Bank realizował i wdrażał otrzymane od Departamentu Audytu i Departamentu Zgodności Regulacji oraz Komisji Nadzoru Finansowego zalecenia w obszarze Polityki wynagradzania.
14. Bank realizuje obowiązki sprawozdawcze w odniesieniu do kwestii dotyczących Polityki wynagradzania w sposób zgodny z obowiązującym prawem, przejrzysty i proporcjonalny.
15. Bank w 2020 roku podejmował przepisane prawem informacje, konsultacje i uzgodnienia z funkcjonującymi w Banku organizacjami związkowymi. W okresie sprawozdawczym nie były modyfikowane zapisy Regulaminu wynagradzania. Rozpoczęte rokowania treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (mającego zastąpić w swoich założeniach zapisy Regulaminu wynagrodzeń i wprowadzenie 3 regulaminów premialnych) nie zostały skonkludowane.

Rada Nadzorcza ocenia, że polityka wynagradzania w 2020 roku była realizowana w Banku zgodnie z założeniami wdrożonych regulacji wewnętrznych i zewnętrznych. Polityka wynagradzania była zgodna z przepisami powszechnie obowiązującego prawa oraz spójna z zasadami etycznego postępowania i z wartościami Banku. Zarząd Banku dokładał starań, by polityka wynagradzania odzwierciedlała przyjętą strategię biznesową. Rada Nadzorcza ocenia, że realizowane w ramach tego obszaru w 2020 roku działania nakierowane były na zapewnienie długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania Banku oraz były zgodne z postanowieniami i celami regulacji wewnętrznych Banku. Rozwój



i bezpieczeństwo Banku był zapewniony poprzez obowiązywanie systemów wynagradzania realizujących cele spójne z interesem klientów, akcjonariuszy i pracowników.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia funkcjonowanie Polityki wynagradzania w 2020 roku.

Alior Bank SA
ul. Łopuszańska 38D
02-232 Warszawa

www.aliorbank.pl

Adres do korespondencji:
Alior Bank SA
ul. Postępu 18B
02-676 Warszawa

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,
XIV Wydział Gospodarczy,
KRS: 0000305178, REGON: 141387142, NIP: 1070010731,
kapitał zakładowy: 1 305 539 910 zł (wplacony w całości)