SPRAWOZDANIE DOTYCZĄCE RÓWNOWAGI PŁCI

W ORGANACH ALIOR BANK S.A.

ZA ROK OBROTOWY 2025

SPIS TREŚCI

1. INFORMACJE OGÓLNE 3
   1.1. Podstawa prawna i cel sporządzenia 3
   1.2. Podmiot sporządzający i forma dokumentu 3
   1.3. Zakres podmiotowy 3
2. REGULACJE WEWNĘTRZNE DOTYCZĄCE RÓWNOWAGI PŁCI 3
3. KRYTERIA OCENY USTAWOWEGO CELU 4
4. STRUKTURA PŁCI W ORGANACH BANKU 4
   4.1. Struktura organów na dzień 31.12.2025 r. 4
   4.2. Struktura organów na początek i koniec okresu sprawozdawczego 5
   4.3. Zmiany w składzie organów w 2025 r. 5
5. OCENA REALIZACJI USTAWOWEGO CELU 6
6. ŚRODKI PODJĘTE W OKRESIE SPRAWOZDAWCZYM 6
7. PRZYCZYNY NIEOSIĄGNIĘCIA USTAWOWEGO CELU 6
8. ŚRODKI PLANOWANE DLA REALIZACJI USTAWOWEGO CELU 7
9. WNIOSKI 8

1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Podstawa prawna i cel sporządzenia

Niniejsze Sprawozdanie dotyczące równowagi płci w organach Alior Bank Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie („**Bank**") („**Sprawozdanie**") zostało sporządzone za rok obrotowy 2025, obejmujący okres od 01.01.2025 r. do 31.12.2025 r., na podstawie art. 90gb–90gj, w szczególności art. 90gi, ustawy z dnia 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 03.07.2026 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2026 r. poz. 1034). Przy sporządzeniu Sprawozdania uwzględniono również Stanowisko Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego dotyczące realizacji przez spółki giełdowe w 2026 r. obowiązków wynikających z przepisów dotyczących równowagi płci, w szczególności część III ww. stanowiska. Celem Sprawozdania jest przedstawienie udziału kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Banku, ocena realizacji ustawowego celu równowagi płci oraz prezentacja środków podjętych i planowanych w celu osiągnięcia tego celu.

1.2. Podmiot sporządzający i forma dokumentu

Sprawozdanie za rok 2025 zostało sporządzone przez Zarząd Banku jako odrębny dokument.

1.3. Zakres podmiotowy

Bank jest spółką z siedzibą w Polsce, której co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym w państwie członkowskim Unii Europejskiej i nie posiada statusu mikroprzedsiębiorcy, małego ani średniego przedsiębiorcy.

2. REGULACJE WEWNĘTRZNE DOTYCZĄCE RÓWNOWAGI PŁCI

Bank określił zasady dotyczące równowagi płci w „Polityce doboru i oceny odpowiedniości członków Zarządu Alior Bank S.A." oraz „Polityce doboru i oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej Alior Bank S.A." (łącznie: „**Polityki doboru i oceny odpowiedniości**"). Zaktualizowane regulacje zostały przyjęte przez Radę Nadzorczą Banku w dniu 19.05.2025 r. odpowiednio uchwałami nr 99/2025 i 100/2025; Polityka dotycząca Rady Nadzorczej została następnie zatwierdzona przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku uchwałą nr 45/2025 z dnia 07.07.2025 r. Polityki doboru i oceny odpowiedniości przewidują uwzględnianie celu równowagi płci w procesach doboru członków organów, w tym zasadę pierwszeństwa dla osoby należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej w przypadku równorzędnych kwalifikacji, z uwzględnieniem obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriów różnorodności oraz nadrzędnych wymogów indywidualnej i zbiorowej odpowiedniości.

„Polityka rozwojowa dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej Alior Bank S.A." („**Polityka rozwojowa**") uzupełnia Polityki doboru i oceny odpowiedniości o zasady rozwoju kompetencji członków organów. Regulacje Banku obejmują również mechanizmy planowania sukcesji, okresową ocenę odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej oraz działania rozwojowe wspierające przygotowanie odpowiedniej puli osób do

przyszłych procesów nominacyjnych. Mechanizmy te są stosowane z uwzględnieniem właściwości organów Banku i kompetencji podmiotów uprawnionych do podejmowania decyzji nominacyjnych.

3. KRYTERIA OCENY USTAWOWEGO CELU

Równowaga płci jest zapewniona, jeżeli łącznie:

(1) liczba stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% wszystkich stanowisk w obu organach,

oraz

(2) osoby należące do tej płci zajmują stanowiska w każdym z tych organów.

PARAMETR	WARTOŚĆ
Łączna liczba stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej	14
Płeć niedostatecznie reprezentowana	kobiety
Ustawowy próg liczbowy	5
Liczba stanowisk zajmowanych przez płeć niedostatecznie reprezentowaną	2
Obecność tej płci w Zarządzie	tak
Obecność tej płci w Radzie Nadzorczej	tak
Wynik oceny	**cel nieosiągnięty**

4. STRUKTURA PŁCI W ORGANACH BANKU

4.1. Struktura organów na dzień 31.12.2025 r.

ORGAN / STANOWISKO	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓŁEM	UDZIAŁ KOBIET	UDZIAŁ MĘŻCZYZN
Zarząd, wszyscy członkowie	1	5	6	16,7%	83,3%
w tym Prezes Zarządu	0	1	1	0%	100%
w tym Wiceprezesi / członkowie Zarządu	1	4	5	20%	80%

ORGAN / STANOWISKO	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓŁEM	UDZIAŁ KOBIET	UDZIAŁ MĘŻCZYZN
Rada Nadzorcza, wszyscy członkowie	1	7	8	12,5%	87,5%
w tym Przewodniczący Rady Nadzorczej	0	1	1	0%	100%
w tym Wiceprzewodniczący i pozostali członkowie	1	6	7	14,3%	85,7%
Łącznie oba organy	**2**	**12**	**14**	**14,3%**	**85,7%**

4.2. Struktura organów na początek i koniec okresu sprawozdawczego

DATA	ORGAN	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓŁEM	PŁEĆ NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANA
01.01.2025 r.	Zarząd	0	5	5	Kobiety (0%)
01.01.2025 r.	Rada Nadzorcza	0	8	8	Kobiety (0%)
31.12.2025 r.	Zarząd	1	5	6	Kobiety (17%)
31.12.2025 r.	Rada Nadzorcza	1	7	8	Kobiety (13%)

4.3. Zmiany w składzie organów w 2025 r.

DATA	ORGAN	RODZAJ ZMIANY / STANOWISKO	PŁEĆ OSOBY	WPŁYW NA OCENĘ CELU
22.04.2025 r. (skutek od 05.05.2025 r.)	Zarząd	Powołanie Beaty Stawiarskiej na stanowisko Wiceprezesa Zarządu Banku – uchwała nr 70/2025 Rady Nadzorczej Banku.	K	Zapewnienie obecności płci niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie Banku.
07.07.2025 r.	Rada Nadzorcza	Zatwierdzenie pierwotnej oceny odpowiedniości i powołanie Agaty Mazurowskiej–Rozdeiczer w skład Rady Nadzorczej Banku – uchwała nr 44/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku.	K	Zapewnienie obecności płci niedostatecznie reprezentowanej w Radzie Nadzorczej Banku.

5. OCENA REALIZACJI USTAWOWEGO CELU

Na dzień 31.12.2025 r. Bank nie osiągnął ustawowego celu równowagi płci. Kobiety zajmowały 2 z 14 stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej łącznie, wobec wymaganego progu 5 stanowisk. Jednocześnie Bank spełniał warunek obecności płci niedostatecznie reprezentowanej w każdym z organów.

6. ŚRODKI PODJĘTE W OKRESIE SPRAWOZDAWCZYM

LP.	ŚRODEK PODJĘTY	PODSTAWA	REZULTAT
1	Aktualizacja zasad doboru i oceny odpowiedniości członków Zarządu, obejmująca cel równowagi płci oraz zasadę pierwszeństwa przy równorzędnych kwalifikacjach.	„Polityka doboru i oceny odpowiedniości członków Zarządu Alior Bank S.A.”; uchwała nr 99/2025 Rady Nadzorczej Banku.	Wprowadzenie ram regulacyjnych dotyczących realizacji celu w odniesieniu do Zarządu.
2	Aktualizacja zasad doboru i oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej, obejmująca cel równowagi płci oraz zasadę pierwszeństwa przy równorzędnych kwalifikacjach.	„Polityka doboru i oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej Alior Bank S.A.”; uchwały nr 100/2025 Rady Nadzorczej Banku i nr 45/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku.	Wprowadzenie ram regulacyjnych dotyczących realizacji celu w odniesieniu do Rady Nadzorczej.
3	Powołanie kobiety w skład Zarządu Banku.	Uchwała nr 70/2025 Rady Nadzorczej Banku; skutek od 05.05.2025 r.	Zapewnienie obecności płci niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie Banku.
4	Powołanie kobiety w skład Rady Nadzorczej Banku.	Uchwała nr 44/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku z dnia 07.07.2025 r.	Zapewnienie obecności płci niedostatecznie reprezentowanej w Radzie Nadzorczej Banku.

7. PRZYCZYNY NIEOSIĄGNIĘCIA USTAWOWEGO CELU

Nieosiągnięcie celu na dzień 31.12.2025 r. wynikało przede wszystkim z cyklu kadencyjnego organów Banku oraz ograniczonej liczby procesów nominacyjnych w okresie sprawozdawczym. Zmiana poziomu reprezentacji była możliwa wyłącznie w związku z wystąpieniem wakatu, wygaśnięciem mandatu albo podjęciem decyzji nominacyjnej przez właściwy organ. W każdym procesie nadrzędnym warunkiem pozostawało zapewnienie indywidualnej i zbiorowej odpowiedniości organów, w tym wymaganych kwalifikacji, doświadczenia, niezależności osądu i zdolności do sprawowania funkcji.

W 2025 r. przeprowadzono dwa procesy nominacyjne istotne z perspektywy realizacji celu. Powołanie kobiety do Zarządu ze skutkiem od 05.05.2025 r. oraz do Rady Nadzorczej w dniu 07.07.2025 r. zapewniło obecność płci niedostatecznie reprezentowanej w każdym z organów. Zakres zmian nie umożliwił jednak

osiągnięcia progu 5 stanowisk — na koniec okresu sprawozdawczego kobiety zajmowały łącznie 2 z 14 stanowisk.

Rok 2025 był okresem poprzedzającym rozpoczęcie stosowania ustawowych obowiązków dotyczących równowagi płci. W tym okresie Bank przyjął ramy regulacyjne służące uwzględnianiu celu 33% oraz zasady pierwszeństwa dla osoby należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej przy równorzędnych kwalifikacjach. Osiągnięcie celu wymaga jednak zmian w składzie organów dokonywanych w ramach właściwych procesów nominacyjnych oraz dostępności odpowiednio szerokiej puli osób spełniających wymogi kwalifikacyjne i kryteria odpowiedniości.

8. ŚRODKI PLANOWANE DLA REALIZACJI USTAWOWEGO CELU

LP.	PLANOWANE DZIAŁANIE	SPOSÓB REALIZACJI	ODPOWIEDZIALNOŚĆ	HORYZONT REALIZACJI
1	Uwzględnianie celu równowagi płci w procesach nominacyjnych dotyczących Zarządu i Rady Nadzorczej.	Stosowanie obiektywnych, neutralnych i niedyskryminacyjnych kryteriów doboru oraz zasady pierwszeństwa dla osoby należącej do płci niedostatecznie reprezentowanej przy równorzędnych kwalifikacjach, z zachowaniem wymogów indywidualnej i zbiorowej odpowiedniości.	Organy i podmioty właściwe dla danego procesu nominacyjnego.	Każdorazowo w toku procesu nominacyjnego.
2	Rozwój puli osób przygotowanych do pełnienia funkcji o najwyższej odpowiedzialności.	Realizacja działań rozwojowych i sukcesyjnych, w tym programu „Liderki Przyszłości”, oraz wykorzystywanie ich rezultatów w okresowych przeglądach sukcesyjnych. Udział w programach rozwojowych nie przesądza o udziale w postępowaniu kwalifikacyjnym ani o przyszłej nominacji.	Pion HR oraz podmioty właściwe dla procesów rozwojowych i sukcesyjnych.	2026–2027 oraz kolejne cykle sukcesyjne.
3	Monitorowanie realizacji celu.	Okresowa ocena struktury płci w organach, luki względem ustawowego progu oraz adekwatności podejmowanych działań, z uwzględnieniem zmian w składzie organów.	Zarząd Banku, Rada Nadzorcza Banku oraz właściwe jednostki organizacyjne.	Cyklicznie, nie rzadziej niż w związku ze sporządzaniem rocznego sprawozdania.

9. WNIOSKI

Na dzień 31.12.2025 r. Bank nie osiągnął ustawowego celu równowagi płci: kobiety zajmowały 2 z 14 stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej łącznie, wobec wymaganego progu 5 stanowisk. Jednocześnie osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w każdym z organów.

Bank będzie kontynuował stosowanie Polityk doboru i oceny odpowiedniości, działania rozwojowe i sukcesyjne oraz monitorowanie struktury płci w organach. Wpływ kolejnych zmian w składzie organów na realizację ustawowego celu będzie oceniany po podjęciu decyzji przez właściwe organy lub podmioty, bez przesądzania wyniku przyszłych procesów nominacyjnych.