



POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

ALIOR BANK SPÓŁKA AKCYJNA



Mając świadomość, iż **polityka różnorodności i równego traktowania** jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa oraz mając na uwadze poszanowanie dla wielokulturowego i różnorodnego społeczeństwa, Zarząd Alior Bank S.A. wdraża niniejszą regulację, która uwzględni wymogi zewnętrzne o jakich mowa w szczególności w:

- a) Art. 11³ i art. 18^{3a} Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
- b) Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń w bankach,
- c) Uchwale Rady Giełdy Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r. „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”,
- d) Wytycznych w sprawie zarządzania wewnętrznego EBA/GL/2021/05 z dnia 2 lipca 2021 r.,
- e) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06) z dnia 2 lipca 2021 r.,
- f) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE (EUNB/GL/2021/04) z dnia 2 lipca 2021 r.,
- g) Dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy,
- h) Uchwale Nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 r. w sprawie wydania „Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach”
- i) Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej z dnia 8 czerwca 2023 r., jak również wynikające z regulacji wewnętrznych Alior Bank S.A., w tym m.in. „Regulaminu Pracy Pracowników Alior Bank Spółka Akcyjna”.

W przypadku, gdyby jakiegokolwiek postanowienia Polityki okazały się niezgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, należy stosować właściwe przepisy prawa.

Ileokroć w niniejszej Polityce użyte zostały poniższe pojęcia lub skróty, należy przez nie rozumieć:

Bank	Alior Bank Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie
Dyrektywa UE w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu	Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.U.E.L.2000.303.16)
Dyrektor HR	Dyrektor Zarządzający Pionem HR Alior Bank S.A. lub stanowisko mu odpowiadające
KNF	Komisja Nadzoru Finansowego



Osoba Zatrudniona	osoba pozostająca z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub w innym stosunku prawnym o podobnym charakterze
Polityka / Regulacja	niniejsza „ <i>Polityka Różnorodności Alior Bank Spółka Akcyjna</i> ”
Równość	stan, w którym pracownicy Banku mają takie same możliwości zarządzania karierą, osiągnięcia sukcesu oraz oceny ich pracy, bez względu m.in. na płeć, wiek, pochodzenie geograficzne, niepełnosprawność i stan zdrowia, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, wyznanie, wygląd, orientację psychoseksualną, status rodzinny, role społeczne i styl życia, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy
Różnorodność	różnice wynikające m.in. z płci, wykształcenia, wieku, wyglądu, doświadczenia zawodowego, zajmowanych stanowisk i stażu pracy, pochodzenia geograficznego, rasy, niepełnosprawności i stanu zdrowia, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, wyznania, wyglądu, orientacji psychoseksualnej, statusu rodzinnego, ról społecznych i stylu życia

Zasady niniejszej Polityki nie dotyczą członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku, w stosunku do których zapisy dotyczące obszaru polityki różnorodności opisują odrębne regulacje, tj. „*Polityka doboru i oceny odpowiedności członków Zarządu Alior Bank S.A.*” oraz „*Polityka doboru i oceny odpowiedności członków Rady Nadzorczej Alior Bank S.A.*”.

§ 1

ZAŁOŻENIA POLITYKI

1. Bank buduje relacje z Osobami Zatrudnionymi, opierając się na zasadzie równego traktowania i przeciwdziałając wszelkiej dyskryminacji w miejscu pracy.
2. Bank dostrzega wartość wynikającą z Różnorodności, która ma wpływ na innowacyjność organizacji, dlatego promuje budowanie różnorodnej kadry Osób Zatrudnionych.
3. Bank w relacjach z Osobami Zatrudnionymi kładzie szczególny nacisk na zapewnienie:
 - a) od rozpoczęcia procesu rekrutacji – prawa do równego traktowania i niedyskryminowania ze względu na: wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, wyznanie, wygląd i inne aspekty,



- b) prawa do godnego i równego wynagrodzenia za świadczoną pracę (na tych samych stanowiskach),
 - c) bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy,
 - d) wolności zrzeszania się, prawa do prywatności oraz swobody wypowiedzi i wyrażania opinii z poszanowaniem zasad współżycia społecznego,
 - e) możliwości godzenia pracy z życiem rodzinnym i prywatnym,
 - f) wsparcia w zakresie ochrony zdrowia oraz osiągnięcia dobrostanu w środowisku pracy, rozumianego jako odczuwanie satysfakcji zarówno z życia prywatnego jak i zawodowego (komfort psychiczny i fizyczny).
4. Cele Polityki to przede wszystkim:
- a) umacnianie kultury wewnątrzorganizacyjnej i stworzenie środowiska pracy, w którym każda Osoba Zatrudniona czuje się szanowana i doceniona, i w którym może w pełni realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu Banku,
 - b) budowanie wizerunku Banku jako organizacji otwartej na Różnorodność, poprzez szacunek do podstawowych praw człowieka i jego wolności,
 - c) zapobieganie dyskryminacji,
 - d) podnoszenie lojalności i zaangażowania Osób Zatrudnionych,
 - e) zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań przez Osoby Zatrudnione stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne, a następnie uwzględniając korzyści wynikające z Różnorodności.
5. W Banku obowiązuje zasada równego traktowania. Zabronione są wszelkie formy dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, wiek, wygląd, sytuację rodzinną, stopień sprawności fizycznej, narodowość, orientację seksualną, przekonania i poglądy polityczne czy religijne.
6. Obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu to jedna z zasad na poziomie regulacji wewnętrznych Banku, w których znajdują się najważniejsze zobowiązania w zakresie:
- a) przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu i niedyskryminowania Osób Zatrudnionych,
 - b) oparcia stosowanych w Banku zasad na obiektywnych kryteriach, zapewniając Osobom Zatrudnionym transparentne reguły m.in. w procesach rekrutacji, awansów, rozwoju pracowniczego, wynagrodzenia i premiowania oraz dostępu do benefitów pracowniczych,
 - c) zagwarantowania równego traktowania Osobom Zatrudnionym wykonującym analogiczną pracę lub pracę o takiej samej wartości, poprzez m.in. obiektywne zasady wartościowania stanowisk pracy oparte na uzgodnionej / przyjętej w Banku metodyce oraz cykliczne przeglądy wynagrodzeń, mające na celu diagnozę i przeciwdziałanie występowaniu różnic w wynagrodzeniu, które wynikają z innych niż obiektywne kryteria,
 - d) stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny wyników pracy.
7. Realizując Politykę Bank wzmacnia innowacyjność i wszechstronność, wynikającą ze zrównoważonych oraz zobiektywizowanych poglądów wszystkich Osób Zatrudnionych, kształtujących organizację.
8. W Banku obowiązują zasady opisane w „*Polityce środowiska pracy wolnego od niepożądanych zachowań Alior Bank S.A.*”, która ma zastosowanie do wszystkich Osób Zatrudnionych i jest wyrazem realizacji przez pracodawcę obowiązku zapobiegania i przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom w relacjach służbowych, w szczególności przeciwdziałania:



- dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu (zdefiniowanych w ww. „*Polityce środowiska pracy wolnego od niepożądanych zachowań Alior Bank S.A.*”).
9. Obowiązująca w Banku „*Procedura postępowania w przypadku otrzymania skargi o występowaniu niepożądanych zachowań*” określa tryb postępowania w przypadku otrzymania skargi o występowaniu niepożądanych zachowań oraz stanowi uzupełnienie postanowień „*Polityki zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów*”.
 10. Bank wprowadził przepisy wewnętrzne, w tym „*Kodeks Etyki Alior Bank S.A.*”, w których wskazuje i promuje pożądane wartości. W szczególności Bank:
 - a) określił istotne wartości, a także promowane postawy i zachowania w relacjach z Osobami Zatrudnionymi, z Klientami, w działalności biznesowej i w relacjach z otoczeniem,
 - b) precyzyjnie wskazał kompetencje i sposoby postępowania w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, w tym sposoby zgłaszania naruszeń.
 11. W zakresie opisanym w punktach 8-10 niniejszego paragrafu, Bank prowadzi działania prewencyjne (edukacyjne).
 12. Bank wspiera osoby w trudnej sytuacji materialnej poprzez istniejący system pomocy społecznej oparty o Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych na zasadach zgodnych z „*Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązującym w Alior Bank S.A.*”.

§ 2

STANDARDY REKRUTACJI ZGODNE Z DYREKTYWĄ UE W SPRAWIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRZY ZATRUDNIENIU

1. W trakcie oceny kandydatów, Bank uwzględni szeroki zestaw cech i kompetencji wymaganych do pełnienia poszczególnych ról w organizacji.
2. Bank podejmuje starania w celu zapewnienia Różnorodności na stanowiskach w stopniu zapewniającym szerokie spektrum kompetencyjne.
3. Bank eliminuje wszelkie dyskryminujące kryteria w zakresie Różnorodności podczas przygotowywania ofert pracy.
4. Bank informuje partnerów zewnętrznych działających w obszarach rekrutacji (np. agencje pośrednictwa pracy, firmy headhunterskie) o zakresie i treści wdrożonej Polityki oraz zaangażowaniu Banku w realizację jej celów.
5. Bank dąży do zapewnienia reprezentacji wszystkich płci w zewnętrznych i wewnętrznych procesach rekrutacyjnych, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne, a następnie uwzględniając korzyści wynikające z Różnorodności.
6. Bank gwarantuje kandydatom jednakowe traktowanie z uwzględnieniem Równości i Różnorodności.
7. Kształtowanie zatrudnienia nie powinno mieć miejsca wyłącznie w celu zwiększenia Różnorodności kosztem zapewnienia realizacji celów biznesowych.
8. Bank zatrudnia i daje możliwości rozwoju uczniom, studentom, a także absolwentom szkół średnich oraz uczelni o różnych profilach organizując programy grantowe, stypendialne oraz stażowe dla studentów i absolwentów w różnych obszarach biznesowych, w trakcie których



zdobywają oni pierwsze doświadczenie zawodowe oraz kompetencje niezbędne do wykonywania zawodów w bankowości.

9. W Banku obowiązują zasady realizacji zadań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz standardy rozwiązań technologicznych i technicznych stanowiące o podejmowaniu niezbędnych czynności w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w czasie wykonywania pracy przez osoby z niepełnosprawnością.

§ 3

RÓŻNORODNOŚĆ W ZAKRESIE DOBORU I OCENY ODPOWIEDNIOŚCI

1. W Banku obowiązują odrębne regulacje dla Osób Zatrudnionych i zidentyfikowanych jako osoby pełniące najważniejsze funkcje, a także wchodzących w skład władz Biura Maklerskiego, tj. „*Polityka doboru i oceny Osób Pełniących Najważniejsze Funkcje w Alior Bank S.A.*” oraz „*Polityka oceny odpowiedniości Osób Wchodzących w skład Władz Biura Maklerskiego Alior Bank S.A.*”. Dobór kandydatów na te stanowiska prowadzony jest w oparciu o zapisy tych regulacji, w oparciu o kluczowe, jednolite standardy pozyskiwania i oceny kandydatów.
2. W przypadku pozostałych Osób Zatrudnionych w Banku – ich dobór zarówno w zakresie rekrutacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej, realizowany jest zgodnie ze standardami opisanymi w „*Polityce Personalnej Alior Bank S.A.*”.

§ 4

RÓŻNORODNOŚĆ W ZAKRESIE ROZWOJU, ZAINTERESOWAŃ I KOMUNIKACJI

1. Bank zapewnia szanse rozwoju zawodowego Osobom Zatrudnionym w Banku (np. poprzez szkolenia) z uwzględnieniem Równości i Różnorodności, uwzględniając obowiązki służbowe, efektywność, potencjał zawodowy zgodnie z potrzebami organizacyjnymi, standardami i kryteriami Banku, określonymi odrębnymi przepisami wewnętrznymi.
2. Bank zapewnia Osobom Zatrudnionym materiały edukacyjne dotyczące Równości i Różnorodności.
3. Bank wspiera Osoby Zatrudnione w integracji zespołowej oraz między zespołowej i między pokoleniowej, ułatwia tworzenie grup zainteresowań (m.in. sekcje sportowe, działalność charytatywna Osób Zatrudnionych jako wolontariuszy).
4. Bank wspiera i promuje wewnętrzne inicjatywy inspirowane przez Pracowników i służące budowaniu oczekiwanej kultury organizacyjnej.



§ 5

RÓWNOŚĆ W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ I BENEFITÓW

1. Bank zapewnia Osobom Zatrudnionym równe traktowanie w zakresie wynagradzania i świadczeń dodatkowych, w szczególności bez względu na płeć oraz zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi w tym zakresie, a także wytycznymi zewnętrznych regulatorów.
2. Bank wspiera Osoby Zatrudnione w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności poprzez: unikanie dyskryminacji w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności, umożliwienie Osobom Zatrudnionym pozostawania w kontakcie z firmą w czasie długotrwałej nieobecności oraz ułatwianie powrotu po długotrwałej nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności przepisami prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.
3. Bank stosuje politykę wynagradzania, która jest neutralna pod względem płci oraz aktualizowana na bieżąco względem otoczenia rynkowego.

§ 6

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej uchwalenia przez Zarząd.
2. Do przestrzegania Polityki zobowiązana jest każda Osoba Zatrudniona w Banku.
3. Wszelkie naruszenia polegające na nieprzestrzeganiu zapisów Polityki, bądź podejrzenia co do ich wystąpienia, Osoby Zatrudnione mogą zgłaszać w sposób, w tym z wykorzystaniem przyjętych w Banku kanałów, tj. na adres naruszenia@alior.pl oraz etyka@alior.pl.
4. Przegląd i ocena adekwatności niniejszej Polityki odbywa się przynajmniej raz w roku w oparciu o szczegółowe wytyczne określone w „Zasadach przeprowadzania corocznego przeglądu regulacji wewnętrznych”.
5. W zakresie nieuregulowanym w Polityce odpowiednie zastosowanie znajdą właściwe przepisy prawa oraz regulacji wewnętrznych Banku.