



OPIS POLITYKI WYNAGRODZEŃ XTB S.A.

Stan na dzień 8 maja 2026 r.

1. Cel i zakres polityki wynagrodzeń

System wynagrodzeń stosowany w XTB S.A. („**Spółka**”) został ukształtowany z uwzględnieniem wielkości Spółki, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności, struktury organizacyjnej oraz ryzyka związanego z działalnością Spółki.

System wynagrodzeń ma na celu wspieranie ostrożnego i stabilnego zarządzania Spółką oraz ograniczanie zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka. Przy ustalaniu, przyznawaniu i wypłacie wynagrodzeń uwzględnia się w szczególności profil ryzyka Spółki oraz wpływ poszczególnych stanowisk na poziom tego ryzyka.

System wynagrodzeń obejmuje w szczególności:

- a) wynagrodzenie stałe członków Zarządu;
- b) wynagrodzenie stałe członków Rady Nadzorczej;
- c) wynagrodzenie stałe i zmienne osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Spółki;
- d) zasady uwzględniania ryzyka przy ustalaniu i przyznawaniu wynagrodzenia zmiennego;
- e) zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego w formie akcji oraz ograniczenia możliwości dysponowania tymi akcjami;
- f) zasady ograniczenia, wstrzymania lub odmowy przyznania lub wypłaty wynagrodzenia zmiennego;
- g) zasady wynagradzania osób wykonujących funkcje kontrolne.

Szczegółowe zasady wynagradzania określają:

- Polityka Przyznawania Wynagrodzenia Stałego dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w XTB S.A. z dnia 8 maja 2026 r.;
- Polityka przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych w XTB S.A. dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka XTB S.A. z dnia 8 maja 2026 r.

2. Podstawowe zasady systemu wynagrodzeń

System wynagrodzeń Spółki jest stosowany z uwzględnieniem zasady proporcjonalności. Rozwiązania dotyczące ustalania, przyznawania i wypłaty wynagrodzeń są dostosowane do:

- skali działalności Spółki i zakresu świadczonych usług maklerskich;
- profilu ryzyka związanego z działalnością Spółki;
- struktury organizacyjnej Spółki i zakresu odpowiedzialności poszczególnych jednostek organizacyjnych;
- wpływu poszczególnych stanowisk na poziom ryzyka związanego z działalnością Spółki.

Polityka wynagrodzeń uwzględnia długoterminowe interesy Spółki, jej strategię biznesową i strategię zarządzania ryzykiem oraz ma na celu zapewnienie, aby system wynagrodzeń nie zachęcał do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Spółkę.

Przy ustalaniu wynagrodzeń uwzględnia się również zasadę równego traktowania oraz neutralność systemu wynagrodzeń pod względem płci.

3. Wynagrodzenie członków Zarządu

Wynagrodzenie członków Zarządu może obejmować wynagrodzenie stałe oraz wynagrodzenie zmienne, przyznawane na zasadach określonych w Polityce Wynagrodzeń Zmiennych.

3.1. Wynagrodzenie stałe

Wynagrodzenie stałe członków Zarządu jest niezależne od wyniku finansowego Spółki i może obejmować wynagrodzenie pieniężne oraz świadczenia niepieniężne, z wyłączeniem instrumentów finansowych przyznawanych w ramach wynagrodzenia zmiennego.

Wysokość wynagrodzenia stałego członków Zarządu określa Rada Nadzorcza.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego uwzględnia się w szczególności:

- wykształcenie, wiedzę, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe;
- charakter pełnionej funkcji;
- zakres odpowiedzialności i potencjalnego ryzyka;
- zakres odpowiedzialności organizacyjnej;
- poziom wynagrodzeń rynkowych w spółkach o podobnej skali i specyfice działalności;
- zasady i wysokość wynagrodzeń pozostałych współpracowników Spółki;
- ilość i jakość świadczonej pracy.

Wynagrodzenie stałe członków Zarządu stanowi odpowiednio istotną część całkowitego wynagrodzenia, tak aby możliwe było elastyczne stosowanie zasad dotyczących wynagrodzenia zmiennego, w tym jego ograniczenie, wstrzymanie lub odmowa jego przyznania lub wypłaty.

3.2. Wynagrodzenie zmienne

Członkowie Zarządu są objęci Polityką Wynagrodzeń Zmiennych jako osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Spółki.

Decyzję o przyznaniu członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, jego wysokości oraz innych istotnych aspektach jego przyznania podejmuje Rada Nadzorcza, z uwzględnieniem zasad określonych w Polityce Wynagrodzeń Zmiennych.

4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie stałe i nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego.

Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie.

Wynagrodzenie może być różnicowane w zależności od charakteru pełnionej funkcji, w szczególności z uwzględnieniem funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz udziału członka Rady Nadzorczej w pracach komitetów Rady Nadzorczej.

5. Osoby objęte Polityką Wynagrodzeń Zmiennych

Polityka Wynagrodzeń Zmiennych ma zastosowanie do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Spółki, wskazanych w wykazie stanowisk prowadzonym przez Spółkę.

Do kategorii tej należą w szczególności członkowie Zarządu oraz inne osoby zajmujące stanowiska, których zakres odpowiedzialności może mieć istotny wpływ na profil ryzyka Spółki.

Zakres osób objętych Polityką Wynagrodzeń Zmiennych jest ustalany z uwzględnieniem charakteru wykonywanych przez nie obowiązków, zakresu odpowiedzialności oraz wpływu danego stanowiska na profil ryzyka Spółki.

6. Wynagrodzenie osób objętych Polityką Wynagrodzeń Zmiennych

Wynagrodzenie osób objętych Polityką Wynagrodzeń Zmiennych składa się z wynagrodzenia stałego oraz, w przypadkach określonych w Polityce, wynagrodzenia zmiennego.

Wynagrodzenie stałe jest ustalane indywidualnie, z uwzględnieniem w szczególności doświadczenia zawodowego, zakresu odpowiedzialności oraz warunków rynkowych.

Wynagrodzenie stałe stanowi odpowiednio istotną część całkowitego wynagrodzenia, tak aby możliwe było elastyczne stosowanie wynagrodzenia zmiennego, w tym jego ograniczenie, wstrzymanie lub odmowa jego przyznania lub wypłaty.

Stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego wynagrodzenia uczestników Programu Motywacyjnego nie może przekraczać **300%** dla każdego uczestnika, z uwzględnieniem zasad określonych w Polityce Wynagrodzeń Zmiennych.

7. Kryteria przyznawania wynagrodzenia zmiennego

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego uwzględnia się wyniki:

- danej osoby;
- jednostki organizacyjnej, w której dana osoba wykonuje swoje obowiązki;
- Spółki i Grupy.

Ocena wyników obejmuje kryteria finansowe i niefinansowe.

Do kryteriów finansowych należą w szczególności:

- wykonanie budżetu Spółki i Grupy na poziomie skonsolidowanego zysku netto;
- wykonanie budżetu właściwej jednostki organizacyjnej;
- realizacja zadań przynoszących dodatkowe lub nieplanowane przychody albo oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka związanego z ich realizacją;
- wystąpienie strat, którym obiektywnie można było zapobiec.

Kryteria niefinansowe mogą obejmować w szczególności:

- wpływ działań na reputację Spółki;
- kompetencje;
- realizację powierzonych zadań;
- terminowość ich realizacji;
- działania narażające Spółkę na nadmierne lub nadmiernie skoncentrowane ryzyko, w tym ryzyko związane z czynnikami ESG;
- realizację strategii Spółki w obszarach nadzorowanych przez daną osobę.

Ocena wyników uwzględnia co do zasady dane obejmujące co najmniej trzy ostatnie lata obrotowe, z uwzględnieniem osiągnięcia celów w poprzednich latach, cyklu koniunkturalnego oraz ryzyka związanego z działalnością Spółki.

W przypadku osób współpracujących ze Spółką krócej niż trzy lata ocena dokonywana jest na podstawie danych dotyczących okresu od momentu nawiązania współpracy.

8. Uwzględnianie ryzyka

Przy ustalaniu i przyznawaniu wynagrodzenia zmiennego uwzględnia się aktualne i przyszłe ryzyka, poziom ponoszonego ryzyka, koszt kapitału oraz konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.

Łączna wysokość wynagrodzenia zmiennego przyznawanego uczestnikom nie może ograniczać możliwości Spółki do utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych.

Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki oraz jej wyników finansowych lub wyników właściwej jednostki organizacyjnej.

W przypadku negatywnych wyników lub pogorszenia sytuacji finansowej Spółki wynagrodzenie zmienne może zostać ograniczone, wstrzymane lub nie zostać przyznane.

9. Wynagrodzenie osób wykonujących funkcje kontrolne

System wynagradzania osób wykonujących funkcje kontrolne jest kształtowany w sposób zapewniający ich niezależność od wyników działalności, którą kontrolują.

Do osób wykonujących funkcje kontrolne należą w szczególności osoby odpowiedzialne za kontrolę wewnętrzną, nadzór zgodności działalności z prawem, audyt wewnętrzny oraz zarządzanie ryzykiem.

Cele osób wykonujących funkcje kontrolne nie mogą być powiązane z wynikami obszarów działalności, które osoby te kontrolują.

Przy ocenie wyników osób wykonujących funkcje kontrolne uwzględnia się w szczególności realizację celów związanych z wykonywanymi przez nie funkcjami.

10. Forma wynagrodzenia zmiennego i odroczenie

Wynagrodzenie zmienne w ramach Programu Motywacyjnego jest wypłacane w formie **akcji XTB S.A.**, zgodnie z zasadami określonymi w Polityce Wynagrodzeń Zmiennych.

Przyznanie wynagrodzenia zmiennego w formie akcji służy powiązaniu wynagrodzenia osób objętych Polityką Wynagrodzeń Zmiennych z długoterminowymi interesami Spółki oraz jej wynikami.

Możliwość dysponowania częścią przyznanych akcji podlega odroczeniu zgodnie z zasadami określonymi w Polityce Wynagrodzeń Zmiennych.

Co do zasady możliwość dysponowania **40% wynagrodzenia zmiennego** podlega odroczeniu na okres trzech lat.

W przypadku uczestnika, którego całkowite wynagrodzenie w poprzednim roku obrotowym przekroczyło równowartość **1 000 000 EUR**, odroczeniu podlega **60% wynagrodzenia zmiennego** na okres trzech lat.

Polityka Wynagrodzeń Zmiennych przewiduje wyjątek dotyczący osób, których wynagrodzenie zmienne nie przekracza równowartości **50 000 EUR** oraz jednocześnie nie przekracza 25% ich wynagrodzenia.

11. Ograniczenie, wstrzymanie i odzyskanie wynagrodzenia zmiennego

Spółka może zmniejszyć, odroczyć lub odmówić przyznania lub wypłaty wynagrodzenia zmiennego w całości lub w części, w szczególności w przypadku gdy:

- uczestnik dopuścił się istotnego naruszenia przepisów prawa lub regulacji wewnętrznych;
- działania uczestnika doprowadziły do istotnej straty finansowej lub reputacyjnej Spółki;
- uczestnik podejmował nadmierne ryzyko niezgodne z profilem ryzyka Spółki;
- wystąpiły istotne nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem lub kontroli wewnętrznej, za które uczestnik ponosi odpowiedzialność;
- wyniki finansowe stanowiące podstawę przyznania wynagrodzenia zmiennego okazały się nieprawidłowe lub zostały istotnie skorygowane.

Polityka Wynagrodzeń Zmiennych przewiduje również mechanizmy umożliwiające odzyskanie wynagrodzenia zmiennego już przyznanego lub wypłaconego w przypadkach określonych w tej Polityce.

W przypadku wystąpienia trwałej straty bilansowej Spółki, rozumianej jako wystąpienie straty netto przez co najmniej dwa kolejne lata, możliwe jest zmniejszenie wysokości lub wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia zmiennego na zasadach określonych w Polityce Wynagrodzeń Zmiennych.

12. Odprawy i świadczenia emerytalne

W przypadku wcześniejszego zakończenia współpracy z członkiem Zarządu możliwe jest przyznanie odprawy na zasadach określonych w Polityce Wynagrodzeń Zmiennych.

Zasady przyznawania odpraw uwzględniają wyniki osiągnięte przez daną osobę oraz mają na celu zapobieganie wynagradzaniu złych wyników.

Polityka Wynagrodzeń Zmiennych przewiduje ograniczenia dotyczące przyznawania odpraw w przypadkach, w których zakończenie współpracy jest związane w szczególności z istotnym naruszeniem prawa, regulacji lub obowiązków albo z przyczynami wskazanymi w tej Polityce.

Spółka nie prowadzi programu świadczeń emerytalnych objętego Polityką Wynagrodzeń Zmiennych.

13. Organy odpowiedzialne za system wynagrodzeń

Za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki Wynagrodzeń Zmiennych odpowiada Zarząd Spółki.

Rada Nadzorcza, po uzyskaniu opinii Komitetu Wynagrodzeń, zatwierdza Politykę Wynagrodzeń Zmiennych oraz sprawuje nadzór nad jej wdrożeniem i wykonaniem.

Rada Nadzorcza dokonuje przeglądu Polityki Wynagrodzeń Zmiennych co najmniej raz w roku.

W przypadku członków Zarządu decyzję o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego podejmuje Rada Nadzorcza.

W przypadku pozostałych uczestników Polityki Wynagrodzeń Zmiennych decyzję o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego podejmuje Zarząd, zgodnie z zasadami określonymi w Polityce.

14. Komitet Wynagrodzeń

W Spółce funkcjonuje **Komitet Wynagrodzeń**, w którego skład wchodzi członkowie Rady Nadzorczej.

Komitet Wynagrodzeń wspiera Zarząd w przygotowaniu rozwiązań dotyczących wynagrodzeń zgodnych z Polityką Wynagrodzeń Zmiennych, z uwzględnieniem długoterminowych interesów Spółki i jej akcjonariuszy.

Do zadań Komitetu Wynagrodzeń należy w szczególności opiniowanie rozwiązań dotyczących wynagrodzeń oraz Polityki Wynagrodzeń Zmiennych, a także udział w jej okresowym przeglądzie.

Komitet Wynagrodzeń uczestniczy również w nadzorowaniu stosowania zasad dotyczących wynagrodzenia zmiennego zgodnie z zakresem kompetencji określonym w obowiązujących w Spółce regulacjach.

15. Przegląd i kontrola stosowania polityki wynagrodzeń

Stosowanie Polityki Wynagrodzeń Zmiennych podlega co najmniej raz w roku przeglądowi.

Przegląd obejmuje w szczególności ocenę zgodności stosowanych zasad z obowiązującymi przepisami prawa, profilem działalności i ryzyka Spółki oraz przyjętymi zasadami wynagradzania.

Wyniki przeglądu są przedstawiane właściwym organom Spółki zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Rada Nadzorcza dokonuje co najmniej raz w roku przeglądu Polityki Wynagrodzeń Zmiennych.

16. Dokumenty regulujące system wynagrodzeń

Niniejszy opis należy czytać łącznie z dokumentami regulującymi szczegółowe zasady wynagradzania w XTB S.A., w szczególności:

- a) Polityką Przyznawania Wynagrodzenia Stałego dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w XTB S.A. z dnia 8 maja 2026 r.;
- b) Polityką przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych w XTB S.A. dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka XTB S.A. z dnia 8 maja 2026 r.

Niniejszy opis przedstawia najważniejsze zasady systemu wynagrodzeń obowiązujące w Spółce i nie zastępuje szczegółowych postanowień wskazanych powyżej dokumentów.

W przypadku rozbieżności pomiędzy niniejszym opisem a postanowieniami właściwych polityk zastosowanie mają postanowienia właściwych polityk, z uwzględnieniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

Dokumenty i podstawa prawna

Niniejszy opis został sporządzony w szczególności na podstawie:

- art. 110v i art. 110w ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
- rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim;
- Polityki Przyznawania Wynagrodzenia Stałego dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w XTB S.A. z dnia 8 maja 2026 r.;
- Polityki przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych w XTB S.A. dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka XTB S.A. z dnia 8 maja 2026 r.