



Wskaźnik równości wynagrodzeń

W zakresie wynagrodzeń Spółka stosuje zasady rynkowe, tj. uzależnia poziom wynagrodzenia pracowników w szczególności od posiadanej wiedzy, doświadczenia zawodowego i merytorycznego wkładu w rozwój Spółki.

W organizacji prowadzona jest okresowa analiza kształtowania się wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w każdym dziale. W przypadku wykrycia rozbieżności przeprowadzane są konsultacje z dyrektorem danej jednostki organizacyjnej i w razie konieczności podejmowane są działania korygujące.

Poniżej zaprezentowano informacje nt. wskaźników równości wynagrodzeń – GPGR (Gender Pay Gap Ratio) dla Centrali XTB. Spółka prezentuje wskaźniki dla Centrali XTB mając na uwadze występującą w niej największą różnorodność stanowisk w porównaniu do pozostałych oddziałów zagranicznych oraz spółek zależnych, w których dominują osoby zatrudnione na stanowiskach sprzedażowych.

GPGR jest liczony w procentach jako wartość bezwzględna różnicy ilorazu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia kobiet, podzielonego przez przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn i liczby 1. Wskaźniki zostały zaprezentowane z uwzględnieniem odpowiednio płacy podstawowej oraz płacy podstawowej powiększonej o dodatkowe świadczenia.

Wskaźnik Gender Pay Gap Ratio dla Centrali XTB S.A. za 2023 rok oraz za analogiczny okres poprzedniego roku [%].

Centrala XTB S.A.		2023	2022
GPGR (na podstawie płacy podstawowej)	Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	8%	19%
	Pracownicy na stanowiskach dyrektorskich	14%	1%
	Pracownicy na stanowiskach innych niż powyższe	27%	14%
GPGR (płaca podstawowa plus dodatkowe świadczenia pieniężne, nagrody, itp.)	Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	12%	10%
	Pracownicy na stanowiskach dyrektorskich	22%	14%
	Pracownicy na stanowiskach innych niż powyższe	25%	19%

Spółka wyjaśnia, iż ok. 46% osób zatrudnionych w Centrali XTB stanowią Pracownicy Działu IT (w szczególności programiści) dla których wysokość wynagrodzenia jak i dominujący udział płci męskiej w tej kategorii skutkuje powstaniem luki płacowej w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Wysokie wynagrodzenia w tej grupie zawodowej związane są z presją płacową na rynku pracy i koniecznością pozyskania i utrzymania wysokiej klasy

specjalistów w tym obszarze. Zależność ta jednak jest typowa dla branży informatycznej i nie dotyczy wyłącznie XTB.

Wskaźnik Gender Pay Gap Ratio dla Centrali XTB S.A. z wyłączeniem działu IT za 2023 rok oraz za analogiczny okres poprzedniego roku [%].

Centrala XTB (z wyłączeniem działu IT)		2023	2022
GPGR (na podstawie płacy podstawowej)	Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	3%	10%
	Pracownicy na stanowiskach dyrektorskich	5%	0%
	Pracownicy na stanowiskach innych niż powyższe	1%	0%
GPGR (płaca podstawowa plus dodatkowe świadczenia pieniężne, nagrody, etc.)	Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	9%	9%
	Pracownicy na stanowiskach dyrektorskich	14%	0%
	Pracownicy na stanowiskach innych niż powyższe	2%	9%

Różnica w wielkości wskaźnika bazującego na płacy podstawowej w porównaniu do płacy podstawowej powiększonej o dodatkowe świadczenia związana jest w głównej mierze z większym udziałem zatrudnionych mężczyzn w Dziale Tradingu i Dziale Sprzedaży w których dodatkowe świadczenia (tj. w szczególności bonusy i premie) są wyższe od analogicznych świadczeń na stanowiskach administracyjnych.

Stosunek najniższego uposażenia w Spółce (w przeliczeniu na pełen etat) do przeciętnego wynagrodzenia członków Zarządu wyniósł w 2023 roku ok. 0,08.