

Wskaźnik równości wynagrodzeń Centrali oraz Grupy XT B

Grupa XT B w obszarze wynagrodzeń stosuje zasady rynkowe, tj. uzależnia poziom wynagrodzenia pracowników w szczególności od posiadanej wiedzy, doświadczenia zawodowego i merytorycznego wkładu w rozwój Spółki. Wszyscy pracownicy Grupy XT B otrzymują odpowiednią płacę, zgodną z przepisami obowiązującego lokalnego prawa właściwego dla lokalizacji oddziału i spółki XT B S.A.

W XT B prowadzimy okresową analizę 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. Grupa XT B nie wyznaczyła wskaźników związanych z adekwatnym wynagrodzeniem do oceny wyników i efektywności w odniesieniu do istotnych wpływów, szans i ryzyk.

Poniżej zaprezentowano po raz pierwszy informacje nt. wskaźników równości wynagrodzeń dla Centrali XT B oraz dla Grupy XT B. Spółka prezentuje osobno wskaźnik dla Centrali XT B, mając na uwadze:

- występującą w niej największą różnorodność stanowisk w porównaniu do pozostałych oddziałów oraz spółek zależnych, w których dominują osoby zatrudnione na stanowiskach sprzedażowych oraz
- najwyższy odsetek zatrudnienia w Centrali XT B względem Grupy na dzień 31.12.2024 roku (69,26%).

Wskaźniki luki płacowej oraz całkowitego wynagrodzenia nie zostały poddane ocenie niezależnego eksperta, z wyjątkiem atestacji zrównoważonego rozwoju.

Tabela 32. Luka płacowa Centrali XT B S.A. oraz Grupy XT B S.A.

Stan na dzień 31.12.2024	Centrala XT B S.A.	Grupa XT B
Płaca zasadnicza	24,74%	23,32%
Całkowite wynagrodzenie (płaca zasadnicza oraz dodatki)	29,01%	31,56%

Tabela 33. Wskaźnik luki płacowej pracowników Centrali XT B S.A. w 2024 roku

		Luka płacowa z wyłączeniem pracowników IT	Luka płacowa z uwzględnieniem pracowników IT
Stan na dzień 31.12.2024			
Wskaźnik na podstawie płacy zasadniczej	Zarząd i dyrektorzy	32,46%	31,84%
	Kierownicy i menadżerowie	3,47%	7,92%
	Pozostali pracownicy	-4,31%*	18,74%
Wskaźnik na podstawie płacy zasadniczej z dodatkami	Zarząd i dyrektorzy	44,67%	44,62%
	Kierownicy i menadżerowie	13,95%	14,49%
	Pozostali pracownicy	3,82%	19,75%

*Wynagrodzenie kobiet wyższe niż mężczyzn.

Metodyka kalkulacji wskaźnika luki płacowe

Na potrzeby wyliczenia wskaźnika przyjęto następujące założenia:

- lukę płacową wyliczono dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w oddziałach i spółkach Grupy XTB,

- średnią stawkę godzinową przypadającą na pracownika wyliczono w dwóch wariantach: na podstawie wynagrodzenia zasadniczego deklarowanego w umowach o pracę na dzień 31.12.2024 roku oraz wynagrodzenia zasadniczego (na opisanych zasadach) łącznie

z dodatkowymi elementami wynagrodzenia wypłaconymi w okresie 01.01.2024 – 31.12.2024,

- wskaźnik przeliczono w dwóch wariantach: z uwzględnieniem wynagrodzeń pracowników reprezentujących sektor IT oraz wykluczając wynagrodzenia ww. pracowników.

Lukę płacową wyliczono zgodnie ze wzorem zaproponowanym w standardach ESRS:

Średni poziom
stawki godzinowej
brutto pracowników
- mężczyzn

—

Średni poziom
stawki godzinowej
brutto pracowników
- kobiet

× 100

Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - mężczyzn

Poziom luki płacowej Centrali XTB jest różny zarówno względem typu wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze/ wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki) jak również względem ujęcia pracowników reprezentujących branżę IT i z ich wyłączeniem z kalkulacji. Różnica w wielkości wskaźnika Centrali bazującego na płacy zasadniczej w porównaniu do płacy zasadniczej 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.

Czynnikiem mającym wpływ na wysokość luki płacowej w Centrali XTB jest również zatrudnienie pracowników branży IT (w szczególności programistów), które na dzień 31.12.2024 roku wyniosło ok. 46% osób zatrudnionych w Centrali XTB 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.

Luka płacowa w skali Grupy przyjmuje wyższe wartości ponieważ przyrównujemy wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na różnych rynkach na świecie oraz w różnych krajach, gdzie standardy wynagradzania za tę samą pracę są uwarunkowane standardami rynkowymi zróżnicowanymi geograficznie. Standardy wynagradzania za tę samą pracę w różnych państwach są wyraźnie zróżnicowane, co znajduje odzwierciedlenie w prezentowanej luce.

Współczynnik całkowitego wynagrodzenia wyrażający stosunek osoby najwyżej zarabiającej w Grupie XTB do mediany wynagrodzenia pozostałych wszystkich pracowników w 2024 roku został przeliczony w dwóch wariantach:

- dla Centrali XTB S.A., zgodnie ze wzorem standardów ESRS, osiągając wartość 15,41 oraz
- uproszczonym dla Grupy XTB, gdzie zestawiono najwyższe wynagrodzenie względem mediany wyłonionej spośród median dostarczonych przez wszystkie jednostki Grupy XTB S.A. Wskaźnik dla Grupy XTB wyniósł w roku sprawozdawczym: 15,53.