

## Wskaźnik równości wynagrodzeń w Grupie Kapitałowej XTB S.A. za 2025 rok

### Warunki pracy

Grupa XTB stosuje rynkowe zasady wynagradzania, dostosowując wysokość płac do kompetencji, zaangażowania i wyników pracowników. Wynagrodzenia są zgodne z lokalnymi przepisami obowiązującymi w krajach, w których działa XTB.

Regularnie analizujemy poziom wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w poszczególnych działach. W przypadku wykrycia różnic konsultujemy się z dyrektorem jednostki i podejmujemy działania korygujące, jeśli są potrzebne. Grupa XTB nie określiła wskaźników dotyczących adekwatnego wynagrodzenia do oceny wyników i efektywności w odniesieniu do istotnych wpływów, szans i ryzyk. W 2025 roku w ramach zrestrukturyzowanego działu Talentów (HR), wyłoniliśmy dedykowany zespół ekspertów ds. wynagrodzeń. Odpowiada on za monitorowanie oraz zarządzanie poziomem luki płacowej w Grupie. By zapewnić uczciwe i transparentne zasady wynagradzania wszystkich pracowników dział Talentów wprowadził cykliczną i spójną w skali Grupy oceną pracowniczą.

W *Oświadczeniu* za 2025 rok po raz drugi przedstawiamy informacje dotyczące wskaźników równości wynagrodzeń. W analizowanym roku metodyka kalkulacji wskaźników pozostała niezmienną w porównaniu do 2024 roku, przy czym wskaźniki te nie zostały poddane ocenie niezależnego eksperta.

Poprawiono jakość i kompletność zebranych danych oraz zmieniono sposób prezentacji wyników, co nie ma wpływu na porównywalność danych rok do roku.

### Wskaźnik luki płacowej

Podobnie jak w 2024, w 2025 roku na potrzeby wyliczenia wskaźnika przyjęto założenia:

- uwzględniono pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę w oddziałach i spółkach Grupy XTB na dzień 31.12.2025 roku
- średnią stawkę godzinową przypadającą na pracownika wyliczono w oparciu o umowną sumę wynagrodzenia zasadniczego i zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w okresie 01.01.2025 – 31.12.2025.

Wskaźnik luki płacowej wyliczono zgodnie ze wzorem zaproponowanym w ESRS:

$$\frac{\text{Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - mężczyźni} - \text{Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - kobiety}}{\text{Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - mężczyźni}} \times 100$$

Luka płacowa jest niekorygowanym, zagregowanym wskaźnikiem, na który wpływa skład kadry pracowniczej oraz struktura wynagrodzeń w całej Grupie. Jako grupa brokersko-finansowa korzystająca z technologii, na wyniki wynagrodzeń mogą wpływać: rozkład stanowisk i poziom zaawansowania, ceny rynkowe za kompetencje specjalistyczne oraz uprawnienia do zmiennych wynagrodzeń.

Kluczowe czynniki kontekstowe, mogące wpływać na wskaźnik, obejmują:

- strukturę stanowisk i stażu pracy, w tym reprezentację na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych;
- wyceny na rynku specjalistycznym, odzwierciedlające konkurencję o określone zestawy umiejętności;
- zmienną dynamikę wynagrodzeń, w tym uprawnienia i dystrybucję wynagrodzenia zależnego od wyników na stanowiskach;

- wpływ wielu lokalizacji, gdzie poziomy wynagrodzeń mogą odzwierciedlać lokalne warunki rynkowe w różnych krajach.

**Tabela 25.** Skonsolidowana luka płacowa w Grupie XTB S.A. w 2025 i 2024 roku

	2025	2024	2025/2024
Całkowite wynagrodzenie (płaca zasadnicza oraz zmienne składniki)	29,86%	31,56%	-1,7 p.p.

W 2025 roku Grupa XTB odnotowała średni wskaźnik luki płacowej na poziomie 29,86% przy medianie 25,18% i kwartylach wskazujących na większą lukę w kierunku górnej części rozkładu wynagrodzeń (patrz: Tabela 26). W porównaniu z 2024 rokiem średni wskaźnik całkowitej luki płacowej zmniejszył się o 1,7 p.p. Dążymy do wdrażania działań na rzecz obniżania luki płacowej, co odzwierciedla jeden z naszych celów strategicznych na lata 2024-2027. W 2025 roku w strukturach działu Talent (HR) powołano dedykowaną jednostkę organizacyjną obsługującą obszar wynagradzania oraz rozpoczęto proces uspołniania standardów oceny pracowniczej i wynagradzania w całej Grupie XTB. Umożliwi to nam skuteczne zarządzanie wskaźnikiem luki płacowej.

**Tabela 26.** Rozkład skonsolidowanej luki płacowej w Grupie XTB S.A. w 2025 roku

	Średnia	Dolny kwartył	Mediana	Górny kwartył
Całkowite wynagrodzenie (płaca zasadnicza oraz zmienne składniki)	29,86%	19,96%	25,18%	29,90%

Mediana jest niższa od średniej, co jest zgodne z rozkładem, w którym wyniki na wyższych poziomach wynagrodzeń mają silniejszy wpływ na średnią. Kwartyle zapewniają obraz rozkładu, wskazując na większe rozproszenie i większą lukę w kierunku górnej części rozkładu wynagrodzeń.

### Współczynnik całkowitego wynagrodzenia

Współczynnik całkowitego wynagrodzenia wyraża stosunek osoby najlepiej zarabiającej w Grupie XTB do mediany wynagrodzenia pozostałych pracowników. W 2025 roku, podobnie jak w przypadku wskaźnika luki płacowej, poprawiono również jakość zbieranych danych z jednostek Grupy XTB. Podobnie jak w 2024, w 2025 roku na potrzeby wyliczenia wskaźnika przyjęto założenia:

- uwzględniono pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę w oddziałach i spółkach Grupy XTB na dzień 31.12.2025 roku
- średnią stawkę godzinową przypadającą na pracownika wyliczono w oparciu o umowną sumę wynagrodzenia zasadniczego i zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w okresie 01.01.2025 – 31.12.2025.

W 2025 roku odnotowano spadek wskaźnika o 21,2% r/r z wartości 15,53 do wartości 12,23, co oznacza zmniejszenie dysproporcji pomiędzy najwyżej wynagradzaną osobą w Grupie XTB względem mediany wynagrodzeń pozostałych pracowników.

**Tabela 27.** Współczynnik całkowitego wynagrodzenia w Grupie XTB S.A. w 2025 i 2024 roku

	2025	2024	2025/2024
Współczynnik całkowitego wynagrodzenia	12,23	15,53	-21,2%