Kodeks Etyki XTB S.A.

Code of Ethics of XTB S.A.



Kodeks Etyki XTB S.A.
z dnia 29.09.2026

Zarys ogólny

XTB jest podmiotem działającym w sektorze finansowym, oferującym dostęp do produktów inwestycyjnych za pośrednictwem platformy cyfrowej oraz aplikacji mobilnej „all-in-one". Jako polski fintech, z sukcesem eksportujemy autorską technologię inwestycyjną do krajów europejskich, ale także Ameryki Południowej, Bliskiego Wschodu oraz Azji.

Należy jednak pamiętać, że współczesny, globalny rynek finansowy wymaga od Grupy XTB nie tylko doskonałości operacyjnej, ale również niezłomnych fundamentów moralnych. Nasza działalność podlega nadzorowi finansowemu na międzynarodowych rynkach finansowych, m.in. KNF, FCA, DFSA, CySEC, Bappebti Indonesia i SCA. Spełnianie rygorystycznych wymagań to dla nas powód do dumy, ale i wielkie zobowiązanie.

Rozdział I

O Kodeksie

Cel Kodeksu Etyki

Głównym celem Kodeksu Etyki jest ujednolicenie oraz wdrożenie najwyższych standardów postępowania moralnego i profesjonalnego w XTB S.A. Dokument ten eliminuje dowolność interpretacyjną oraz redefiniuje kulturę organizacyjną, przekształcając ogólne wartości w konkretne obowiązki służbowe. Działamy w sposób zapobiegawczy, minimalizując ryzyka operacyjne, prawne oraz wizerunkowe związane z potencjalnymi nadużyciami. Wszelkie wewnętrzne regulacje i procedury XTB są spójne z Kodeksem i uzupełniają szczegółowo jego treść.

Adresaci Kodeksu Etyki

Kodeks obowiązuje członków organów oraz pracowników XTB, niezależnie od pełnionej funkcji, powierzonych obowiązków oraz charakteru pracy. Każdy pracownik Spółki zobowiązany jest do zapoznania się i przestrzegania niniejszego Kodeksu Etyki oraz udziału w szkoleniu z obszaru etyki zgodnie z wolą Pracodawcy.

Niniejszy Kodeks ma charakter dokumentu ramowego i może zostać wdrożony oraz stosowany w spółkach zależnych Grupy XTB. Wdrożenie w danej spółce zależnej następuje na podstawie uchwały jej zarządu lub innego właściwego organu o przyjęciu Kodeksu do stosowania.

Wdrożenie i nadzór nad Kodeksem

Kodeks Etyki Grupy XTB jest wdrażany we współpracy przedstawicieli różnych jednostek organizacyjnych XTB. Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla ponosi szczególną odpowiedzialność za budowanie kultury etycznej w podległych zespołach. Menedżerowie są zobowiązani do dawania osobistego przykładu nienagannej postawy, aktywnego wspierania w interpretacji zapisów Kodeksu oraz natychmiastowego i transparentnego reagowania na wszelkie sygnały o nieprawidłowościach.

Właścicielami Kodeksu są: Dział Prawny i Compliance oraz Dział Talent. Dział Prawny i Compliance odpowiada za nadzór nad aktualnością dokumentu oraz jego spójność z regulacjami, zaś Dział Talent za jego wdrażanie i budowanie świadomości wśród pracowników. Dokument podlega okresowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na trzy lata oraz każdorazowo w przypadku wystąpienia istotnych zmian regulacyjnych. Aktualizacje Kodeksu są zatwierdzane przez Zarząd XTB S.A.

The Code of Ethics of the XTB S.A.
dated September 29, 2026

General Overview

XTB is an entity operating in the financial sector, offering access to investment products via a digital platform and an "all-in-one" mobile application. As a Polish fintech, we successfully export our proprietary investment technology to European countries, as well as South America, the Middle East, and Asia.

However, it should be remembered that the contemporary global financial market requires XTB Group to possess not only operational excellence, but also steadfast moral foundations. Our business operations are subject to financial supervision in international financial markets, including KNF, FCA, DFSA, CySEC, Bappebti Indonesia, and SCA. Meeting these rigorous standards is a source of pride for us, but also a great responsibility.

Chapter I

About the Code of Ethics

Purpose of the Code of Ethics

The main purpose of the Code of Ethics is to standardize and implement the highest standards of moral and professional conduct across XTB S.A. This document eliminates interpretative discretion and redefines organizational culture, transforming general values into specific job duties. We act preventively, minimizing operational, legal, and reputational risks associated with potential abuses. All internal regulations and procedures of XTB are consistent with the Code and supplement its content in detail.

Addressees of the Code of Ethics

The Code applies to members of governing bodies and employees of XTB, regardless of their position, assigned duties, or nature of work. Every employee of the Company is required to familiarize themselves with and adhere to this Code of Ethics and participate in ethics training in accordance with the Employer's request.

This Code serves as a framework document and may be implemented and applied in subsidiaries of the XTB Group. Implementation in a given subsidiary takes place on the basis of a resolution of its management board or other competent governing body adopting the Code for application.

Implementation and Supervision of the Code

The XTB Group Code of Ethics is implemented in cooperation with representatives of various organizational units of XTB. Senior and middle management bear special responsibility for building an ethical culture in subordinate teams. Managers are required to set a personal example of impeccable conduct, actively support the interpretation of the Code's provisions, and respond immediately and transparently to any signals of irregularities.

The owners of the Code are: the Legal and Compliance Department and the Talent Department. The Legal and Compliance Department is responsible for supervising the relevance of the document and its consistency with regulations, while the Talent Department is responsible for its implementation and building awareness among employees. The document is subject to periodic review at least once every three years and whenever significant regulatory changes occur. Updates to the Code are approved by the Management Board of XTB S.A.

Rozdział II

SŁOWNIK POJĘĆ

1. **Spółka/ Pracodawca/ XTB**: XTB S.A. z siedzibą w Warszawie
2. **Grupa XTB**: XTB S.A. z siedzibą w Warszawie wraz ze wszystkimi oddziałami zagranicznymi oraz spółkami zależnymi tworzącymi całą strukturę grupy kapitałowej.
3. **Spółka zależna**: Spółka zależna oznacza każdy podmiot, w którym XTB S.A. bezpośrednio lub pośrednio posiada udziały lub akcje i który, na podstawie uchwały właściwego organu, przyjął niniejszy Kodeks Etyki stosowania.
4. **Pracownik**: Każda osoba fizyczna wykonująca obowiązki i zadania na rzecz Spółki na podstawie umowy o pracę.
5. **Interesariusze**: Wszelkie osoby fizyczne i prawne wewnątrz organizacji oraz w jej bezpośrednim i pośrednim otoczeniu, które wpływają na działalność XTB i na które działalność XTB wpływa.
6. **Konsument/ Klient**: Osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, korzystająca bezpośrednio z Platformy XTB oraz usług Grupy XTB.
7. **Konflikt interesów**: Okoliczności, w których prywatny interes pracownika w sposób realny lub potencjalny zagraża bezstronności, obiektywizmowi i niezależności przy podejmowaniu decyzji zawodowych. Za prywatny interes uznaje się każdą korzyść dla pracownika, a także korzyść dla jego rodziny, przyjaciół, podmiotów, w których posiada on udziały lub akcje, oraz osób i podmiotów, z którymi łączą go bliskie relacje biznesowe lub zobowiązania finansowe.
8. **Korupcja**: Działanie lub zaniechanie polegające na obiecywaniu, oferowaniu, wręczaniu, a także żądaniu lub przyjmowaniu, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek korzyści majątkowych, finansowych lub osobistych (w tym upominków przekraczających przyjęte zwyczaje) przez lub od urzędników państwowych, kontrahentów, partnerów handlowych, klientów lub innych interesariuszy, w celu wywarcia wpływu na bezstronność, obiektywizm oraz prawidłowość podejmowania decyzji biznesowych, operacyjnych lub działań urzędowych.
9. **MOP**: Międzynarodowa Organizacja Pracy, organizacja afiliowana ONZ (Organizacja Narodów Zjednoczonych) zajmująca się problematyką pracowniczą, w szczególności ochroną przed pracą przymusową, pracą dzieci, ochroną wolności zrzeszania się.
10. **OECD**: Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, zrzesza 37 państw wysokorozwiniętych, jej celem jest wspieranie państw członkowskich w osiągnięciu wzrostu gospodarczego i poprawie jakości życia obywatelskiego, Polska jest jej członkiem od 1996 roku.
11. **Praca przymusowa**: Praca przymusowa to wszelaka praca lub usługi wymagane od danej osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika.
12. **Sygnalista**: Sygnalista to osoba fizyczna, która zgłasza lub publicznie ujawnia informację o naruszeniu uzyskaną w kontekście związanym z pracą.
13. **Apetyt na ryzyko**: Akceptowalny poziom oraz struktura ryzyk, które Spółka jest gotowa podejmować w związku z realizacją swojej strategii biznesowej. Określa granicę między mądrym podejmowaniem decyzji biznesowych a nieakceptowalnym narażaniem Spółki na straty.
14. **Rozporządzenie MAR**: Rozporządzenie MAR (Market Abuse Regulation) – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014

Chapter II

GLOSSARY OF TERMS

1. **Company/ Employer/ XTB:** XTB S.A. based in Warsaw
2. **XTB Group:** XTB S.A. based in Warsaw together with all foreign branches and subsidiaries forming the entire structure of the capital group.
3. **Subsidiary:** Subsidiary means any entity in which XTB S.A. directly or indirectly holds shares or equity and which, based on a resolution of the competent body, has adopted this Code of Ethics for application.
4. **Employee:** Any natural person performing duties and tasks for the Company under an employment contract.
5. **Stakeholders:** All natural and legal persons inside the organization and in its direct and indirect environment who influence XTB's activities and on whom XTB's activities have an impact.
6. **Consumer/ Client**: A natural person, legal person, or organizational unit without legal personality, directly using the XTB Platform and the services of the XTB Group.
7. **Conflict of Interest:** Circumstances in which an employee's private interest really or potentially threatens impartiality, objectivity, and independence when making professional decisions. Private interest is considered to be any benefit for the employee, as well as a benefit for their family, friends, entities in which they hold shares, and persons and entities with whom they have close business relationships or financial obligations.
8. **Corruption:** An action or omission consisting in promising, offering, giving, as well as demanding or accepting, directly or indirectly, any financial, material, or personal benefits (including gifts exceeding accepted customs) by or from public officials, contractors, business partners, clients, or other stakeholders, in order to influence impartiality, objectivity, and proper business, operational, or official decision-making.
9. **ILO:** International Labour Organization, a UN (United Nations) agency dealing with labour issues, in particular protection against forced labor, child labor, and protection of freedom of association.
10. **OECD:** Organisation for Economic Co-operation and Development, bringing together 37 highly developed countries; its goal is to support member countries in achieving economic growth and improving the quality of civic life; Poland has been a member since 1996.
11. **Forced Labour**: Forced labour is any work or services exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily. Work or service of a forced nature is the performance of work or service under conditions of exploitation, performed under compulsion resulting from violence, threat, deprivation of liberty, demand to work off a debt, retention of identity document, travel document or document authorizing a foreigner to reside in the territory of the Republic of Poland, non-payment of remuneration, as well as other gross violation of employee rights.
12. **Whistleblower:** A whistleblower is a natural person who reports or publicly discloses information on a violation obtained in a work-related context.
13. **Risk Appetite:** An acceptable level and structure of risks that the Company is willing to undertake in connection with the implementation of its business strategy. It defines

w sprawie nadużyć na rynku. Jest to kluczowy unijny akt prawny mający na celu ochronę integralności rynków finansowych, podnoszenie zaufania inwestorów oraz zapewnienie przejrzystości obrotu gospodarczego.

15. **Badanie Podwójnej Istotności (DMA)**: Proces strategiczny służący identyfikacji i ocenie kwestii zrównoważonego rozwoju z dwóch spójnych perspektyw: istotności wpływu, czyli pozytywnego i negatywnego wpływu działalności przedsiębiorstwa na ludzi i środowisko, oraz istotności finansowej, czyli wpływu ryzyk i szans związanych ze środowiskiem, społeczeństwem i ładem korporacyjnym na wartość, sytuację finansową i wyniki spółki.

Rozdział III

MISJA, WIZJA I WARTOŚCI

W XTB dajemy ludziom możliwość budowania niezależności finansowej i sprawiamy, że inwestowanie staje się częścią ich codziennego życia. Nasz produkt, skala działalności i międzynarodowa obecność stale rosną, a my konsekwentnie realizujemy naszą długoterminową strategię rozwoju.

MISJA

Demokratyzujemy świat inwestycji poprzez zaawansowaną aplikację mobilną i edukację finansową, które wspierają użytkowników w samodzielnym zarządzaniu portfelem inwestycyjnym.

WIZJA

Dostarczamy aplikację inwestycyjną pierwszego wyboru dla klientów z Europy, wyznaczającą standardy dostępności do rynków finansowych oraz wspierającą zarządzanie własnymi finansami w sposób prosty i efektywny dla osób o różnym poziomie doświadczenia.

NASZE WARTOŚCI

Nasza misja określa, co chcemy osiągnąć, a wartości definiują, jak pracujemy każdego dnia, aby to zrealizować. Wyznaczają kierunek decyzji, kształtują sposób współpracy i ustalają standardy:

- **Naszą przewagą jest technologia (Power Through Tech)**

Budujemy mądrze, konsekwentnie automatyzujemy i celowo skalujemy działania, aby inwestowanie było prostsze, mądrzejsze i szybsze.

- **Bierzemy odpowiedzialność i dostarczamy wyniki (Own & Deliver)**

Bierzemy pełną odpowiedzialność na każdym etapie. Bez wymówek i bez zbędnego przekazywania zadań. To, co zaczynamy, doprowadzamy do końca.

- **Rozwijamy się razem (Grow Together)**

Jesteśmy zespołem zorientowanym na wysokie wyniki, który stawia sobie wyzwania, wspiera się i wspólnie osiąga sukcesy. Indywidualny rozwój napędza wspólny sukces.

- **Analizujemy i działamy szybko (Think Deep & Act Fast)**

Łączymy dane, krytyczne myślenie i osąd, aby podejmować trafne decyzje i szybko przekuwać je w realne efekty.

- **Wyznaczamy ambitne cele i działamy uczciwie (High Bar & Fair Play)**

Wyznaczamy ambitne standardy i działamy przejrzyście. Doceniamy wyniki i podejmujemy decyzje z pełną integralnością.

Powyższe wewnętrzne wartości naszego zespołu przekładają się na trzy kluczowe wartości we współpracy z interesariuszami, które definiują to, co sprawia, że XTB jest wyjątkowe:

- **Zaufanie**

Jesteśmy rzetelni i transparentni. Zaufanie to fundament, na którym opiera się nasza przewaga rynkowa.

the boundary between wise business decision-making and unacceptable exposure of the Company to losses.

14. **MAR Regulation:** MAR (Market Abuse Regulation) – Regulation (EU) No 596/2014 of the European Parliament and of the Council on market abuse. It is a key EU legal act aimed at protecting the integrity of financial markets, increasing investor confidence, and ensuring transparency of business trading.

15. **Double Materiality Assessment (DMA):** A core strategic process used to identify and evaluate sustainability matters from two interconnected perspectives: impact materiality assessing the enterprise's actual and potential positive and negative impacts on people and the environment, and financial materiality evaluating how environmental, social, and governance risks and opportunities affect the company's financial position, performance, and cash flows.

Chapter III

MISSION, VISION AND VALUES

At XTB, we give people the opportunity to build financial independence and make investing part of their daily lives. Our product, scale of operations, and international presence are constantly growing, and we remain steadfast in executing our long-term growth strategy.

MISSION

We democratize the world of investing through an advanced mobile application and financial education that support users in managing their investment portfolios independently.

VISION

We deliver the first-choice investment application for European clients, setting standards for financial market accessibility and supporting personal finance management in a simple and effective way for people with varying levels of experience.

OUR VALUES

Our mission defines what we want to achieve, while our values define how we work every day to realize it. They guide decisions, shape collaboration, and set standards:

- **Our advantage is technology (Power Through Tech)**

We build smart, consistently automate, and deliberately scale our operations to make investing simpler, smarter, and faster.

- **We take ownership and deliver results (Own & Deliver)**

We take full responsibility at every stage. No excuses and no unnecessary handovers. What we start, we bring to completion.

- **We grow together (Grow Together)**

We are a high-performance team that challenges itself, supports one another, and achieves success together. Individual growth drives shared success.

- **We analyze and act fast (Think Deep & Act Fast)**

We combine data, critical thinking, and judgment to make accurate decisions and quickly translate them into tangible results.

- **We set ambitious goals and act fairly (High Bar & Fair Play)**

We set ambitious standards and act transparently. We appreciate performance and make decisions with complete integrity.

- **Technologia**

To nasz motor napędowy. Tworzymy i automatyzujemy innowacyjne rozwiązania, wyznaczając standardy w branży.

- **Wsparcie**

Budujemy kulturę współpracy i rozwoju kompetencji. Jesteśmy odpowiedzialni za siebie nawzajem oraz za nasze decyzje.

Rozdział IV
ZASADY POSTĘPOWANIA

Poniższe reguły określają ramy zachowania w XTB. Ich przestrzeganie jest warunkiem koniecznym do pracy i współpracy w XTB. Kodeks zapewnia wszystkim pracownikom jasność co do tego, czego oczekuje się od nich podczas wykonywania ich obowiązków.

1. INTERESY KLIENTÓW

Zaufanie klientów to nasz priorytet. Wszyscy pracownicy muszą działać w interesie klientów XTB, oferując przejrzyste warunki i uczciwe traktowanie.

Wybrane polityki:

- Procedura AML/ CFT
- Procedura obsługi klientów i potencjalnych klientów
- Procedura wykonywania zleceń przez XTB S.A.
- Regulamin zarządzania konfliktami interesów
- Procedura określająca zasady rozpatrywania skarg klientów
- Regulamin ochrony przepływu informacji poufnych oraz stanowiących tajemnicę zawodową w XTB S.A.

Jesteśmy zobowiązani do:

- Kierowania się zasadami etyki i zgodności – krótkoterminowe zyski komercyjne czy realizacja celów sprzedażowych nie mogą przeważać nad interesem klienta, naszymi obowiązkami regulacyjnymi oraz zaufaniem do marki XTB.
- Przekazywania uczciwych, jasnych i niewprowadzających w błąd informacji o specyfice i ryzyku instrumentów finansowych.
- Dbania o rzetelną dokumentację i procedury (np. odpowiedniość MiFID), aby klient podejmował świadome decyzje.
- Szybkiego, bezstronnego i sprawiedliwego rozpatrywania skarg i reklamacji.
- Uczciwej konkurencji – konkurowania jakością technologii i oferty, kategorycznie potępiając zmowy cenowe czy dyskredytację konkurencji.

Przykłady scenariuszy biznesowych

A. Transparentność ryzyka a cele sprzedażowe

- **Co zrobisz?** Podczas rozmowy telefonicznej lub czatu klient detaliczny wykazuje chęć zainwestowania znacznych oszczędności w instrumenty z dźwignią (CFD), traktując je jako „bezpieczną alternatywę dla lokaty". Co robisz?

- **Jak się zachować:** Prostujesz błędne przekonanie klienta i w jasny, niewprowadzający w błąd sposób wyjaśniasz specyfikę dźwigni finansowej oraz ryzyko utraty kapitału. Odsyłasz do materiałów edukacyjnych, rachunku demonstracyjnego i proponujesz wsparcie merytoryczne.

B. Rzetelne i bezstronne rozpatrywanie skarg

- **Co zrobisz?** Dział Tradingu analizuje zgłoszenie dotyczące opóźnienia w egzekucji zlecenia na Platformie XTB podczas wysokiej zmienności. Analiza logów systemu transakcyjnego wykazuje, że przyczyną był błąd po stronie wewnętrznej infrastruktury XTB. Co robisz?

The above internal values of our team translate into three key values in cooperation with stakeholders, which define what makes XTB unique:

- **Trust**

We are reliable and transparent. Trust is the foundation upon which our market advantage relies.

- **Technology**

This is our driving engine. We create and automate innovative solutions, setting standards in the industry.

- **Support**

We build a culture of cooperation and competence development. We are responsible for each other and for our business decisions.

Chapter IV
CODE OF CONDUCT

The rules below define the framework for behavior at XTB. Compliance with them is a necessary condition for working and collaborating within XTB. The Code provides all employees with clarity regarding what is expected of them in performing their duties.

1. CLIENTS' INTERESTS

Customer trust is our top priority. All employees are required to act in the best interests of XTB's clients, ensuring transparent terms and fair treatment.

Selected policies:

- AML/CFT Procedure
- Procedure for servicing clients and prospective clients
- Order execution procedure of XTB S.A.
- Rules for managing conflicts of interest
- Procedure defining the rules for handling client complaints
- Rules for the protection of confidential information and professional secrecy in XTB S.A.

We are obligated to:

- Be guided by principles of ethics and compliance – short-term commercial profits or sales targets must not outweigh the client's interest, our regulatory obligations, and trust in the XTB brand.

- Providing fair, clear, and non-misleading information regarding the nature and risk of financial instruments.

- Ensuring reliable documentation and procedures (e.g. MiFID suitability) so that the client makes informed decisions.

- Prompt, impartial, and fair handling of complaints and grievances.

- Fair competition – competing on technology quality and offering, categorically condemning price-fixing or discrediting competitors.

Business Scenario Examples

A. Risk transparency vs. sales targets

- **What will you do?** During a phone call or chat, a retail client shows interest in investing significant savings into leveraged instruments (CFDs), treating them as a "safe alternative to a deposit." What do you do?

- **Jak się zachować:** Rozpatrujesz reklamację na korzyść klienta, przyznając się do błędu technicznego i rekompensując powstałą stratę zgodnie z wewnętrzną procedurą. Etyka wymaga bezstronności.

C. Uczciwa konkurencja w działaniach marketingowych i handlowych

- **Co zrobisz?** Przygotowujesz kampanię promocyjną lub rozmawiasz z klientem wnoszącym środki od innego brokera. Zespół sugeruje, by w materiałach użyć sformułowań podważających stabilność finansową konkurenta bez faktograficznego potwierdzenia. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Odrzucasz pomysł dyskredytacji konkurenta. Budujesz przewagę wyłącznie na rzeczywistych atutach i jakości technologii XTB, szerokiej ofercie produktowej oraz przejrzystej tabeli opłat i prowizji. Kampanie oraz rozmowy handlowe muszą opierać się na faktach i szacunku do zasad uczciwej konkurencji.

2. BEZPIECZEŃSTWO FINANSOWE I INTEGRALNOŚĆ RYNKU

Jako regulowana instytucja finansowa chcemy chronić naszych klientów przed nadużyciami, budując zaufanie do instytucji rynków kapitałowych. Jednocześnie jesteśmy świadomi naszego wpływu na społeczeństwo.

Wybrane polityki:

- Procedura wykrywania nadużyć na rynku w XTB S.A. oraz zgłaszania ich właściwym organom
- Regulamin Compliance
- Polityka Antykorupcyjna
- Polityka ESG
- Zbiór procedur dotyczących produktów inwestycyjnych XTB
- Strategia oraz procedury dotyczące zarządzania ryzykiem w XTB S.A.
- Zbiór procedur dotyczących zarządzania i nadzoru nad środkami pieniężnymi w XTB S.A.
- Procedura zgłaszania nieprawidłowości
- Procedury i regulaminy raportowania regulacyjnego

Jesteśmy zobowiązani do:

- Bezwzględnego przestrzegania procedur zapobiegania praniu pieniędzy (AML) i finansowaniu terroryzmu (CFT). XTB nie akceptuje żadnych naruszeń wymogów regulacyjnych.

- Identyfikowania i natychmiastowego zgłaszania podejrzanych transakcji do Działu Prawnego i Compliance.

- Unikania jakichkolwiek działań, które mogą zakłócić sprawność rynku lub stanowić manipulację.

- Surowego przestrzegania zakazu wykorzystywania informacji poufnych w inwestycjach osobistych. Informacje niepubliczne są ściśle chronione.

- Wszelkie inwestycje osobiste pracowników Grupy XTB muszą być prowadzone w sposób uczciwy, bez wykorzystywania informacji poufnych oraz z unikaniem konfliktu interesów z klientami i Spółką. Szczegółowe zasady i ograniczenia dotyczące inwestycji prywatnych określają: *Procedura inwestowania na własny rachunek w instrumenty finansowe przez pracowników Grupy XTB* oraz *Procedura posiadania rachunków w XTB przez członków zarządu XTB*.

- **How to act:** You correct the client's misconception and clearly explain the specifics of financial leverage and the risk of capital loss in a non-misleading manner. You refer them to educational materials, a demo account, and offer substantive support.

B. Fair and impartial complaint handling

- **What will you do?** The Trading Department analyzes a complaint regarding a delay in order execution on the XTB Platform during high volatility. Trading system log analysis shows the cause was an internal XTB infrastructure error. What do you do?

- **How to act:** You resolve the complaint in favor of the client, admitting the technical error and compensating the loss in accordance with internal procedures. Ethics requires impartiality.

C. Fair competition in marketing and commercial activities

- **What will you do**? You are preparing a promotional campaign or speaking with a client transferring funds from another broker. The team suggests using statements in marketing materials that question the competitor's financial stability without factual confirmation. What do you do?

- **How to act:** You reject the idea of discrediting the competitor. You build advantage solely on XTB's actual strengths and technology quality, broad product offering, and transparent fee schedule. Campaigns and sales conversations must be based on facts and respect for fair competition rules.

2. FINANCIAL SECURITY AND MARKET INTEGRITY

As a regulated financial institution, we want to protect our clients from abuse, building trust in capital market institutions. At the same time, we are aware of our impact on society.

Selected policies:

- Procedure for detecting market abuse in XTB S.A. and reporting it to competent authorities
- Compliance Regulations
- Anti-Corruption Policy
- ESG Policy
- Set of procedures regarding XTB investment products
- Strategy and procedures regarding risk management in XTB S.A.
- Set of procedures regarding management and supervision of monetary funds in XTB S.A.
- Whistleblowing procedure
- Regulatory reporting procedures and regulations

We are obligated to:

- Strict compliance with anti-money laundering (AML) and counter-terrorist financing (CFT) procedures. XTB does not accept any violations of regulatory requirements.

- Identifying and immediately reporting suspicious transactions to the Legal and Compliance Department.

- Avoiding any actions that could disrupt market efficiency or constitute manipulation.

- Strict compliance with the prohibition of using inside information in personal investments. Non-public information is strictly protected.

- All personal investments by XTB Group employees must be conducted fairly, without the use of inside information,

Przykłady scenariuszy biznesowych

A. Podejrzane transakcje i nacisk klienta

- **Co zrobisz?** Klient generujący bardzo wysoki wolumen obrotów na CFD prosi Account Managera o pilną wypłatę znacznych środków na konto bankowe zarejestrowane na osobę trzecią (np. partnera biznesowego), grożąc zamknięciem rachunku i przejściem do konkurencji w przypadku odmowy. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Odmawiasz wykonania transakcji i niezwłocznie przekazujesz wewnętrzne zgłoszenie (SAR) do Działu Prawnego i Compliance. Przepisy AML oraz procedury XTB kategorycznie zabraniają transferów na rachunki osób trzecich. Żadne relacje handlowe ani wysoki wolumen klienta nie usprawiedliwiają odstępstwa od procedur bezpieczeństwa finansowego.

B. Podejrzenie manipulacji rynkowej

- **Co zrobisz?** Zauważasz użytkownika, który masowo składa i po ułamku sekundy anuluje ogromne zlecenia na mniej płynnym instrumencie finansowym (tzw. *spoofing*), aby sztucznie wpłynąć na teoretyczny kurs otwarcia. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Zgłaszasz wykrytą anomalię do Działu Kontroli Ryzyka. Zachowania stanowiące próbę manipulacji rynkiem naruszają Rozporządzenie MAR oraz integralność rynku. Obowiązkiem pracownika XTB jest ochrona rynku przed nadużyciami, bez względu na rentowność danego klienta.

C. Zakaz doradztwa inwestycyjnego

- **Co zrobisz?** Podczas rozmowy telefonicznej lub czatu klient naciska na pracownika XTB, aby ten wskazał mu konkretny instrument finansowy oraz potwierdził, że inwestycja w CFD będzie odpowiednia i bezpieczna dla jego oszczędności. Klient oczekuje jednoznacznej rekomendacji inwestycyjnej i powołuje się na doświadczenie pracownika, prosząc o „doradzenie, co dokładnie powinien kupić". Pracownik nie jest jednak uprawniony do udzielania indywidualnego doradztwa inwestycyjnego. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Informujesz klienta, że XTB nie świadczy usług indywidualnego doradztwa inwestycyjnego, dlatego nie możesz wskazać konkretnego instrumentu ani ocenić, czy dana inwestycja będzie dla niego odpowiednia. Nie możesz udzielać indywidualnych rekomendacji inwestycyjnych ani podejmować decyzji inwestycyjnych w imieniu klienta. Jeżeli klient jest zainteresowany analizami rynku, może zapoznać się z ogólnymi materiałami i rekomendacjami dostępnymi w sekcji *Analiza rynku*. Są one dostępne dla klientów jako informacje ogólne i nie stanowią indywidualnej porady inwestycyjnej.

D. Okres zamknięty wewnętrzny

- **Co zrobisz?:** Wiesz, że procedura inwestowania przez pracowników XTB w akcje Spółki nakłada określone obowiązki. Chcesz kupić lub sprzedać akcje XTB, ale nie jesteś pewien czy obecnie możesz to zrobić. Jak to sprawdzisz?

- **Jak się zachować:** W pierwszym kroku zapoznaj się **z** *Procedurą inwestowania na własny rachunek w instrumenty finansowe przez osoby zaangażowane w grupie XTB S.A.* Dalej, niezależnie od tego czy już posiadasz akcje Spółki, czy dopiero chcesz je kupić, sprawdź stronę https://okresyzamkniete.corp.xtb.com/, by upewnić się, że planowana transakcja nie wpada w okres zamknięty wewnętrzny. Możesz także skontaktować się z Działem Prawnym i Compliance i/lub Zespołem Controllingu, by potwierdzić istnienie ograniczenia. Jeśli już kupiłeś akcje Spółki, a teraz chciałbyś je sprzedać, musisz we własnym zakresie upewnić się czy minęło 45 dni od dnia ich nabycia. Jest to okres *lock-up*, czyli zablokowania możliwości wykonywania transakcji sprzedaży akcji Spółki.

and while avoiding conflicts of interest with clients and the Company. Detailed rules and restrictions regarding private investments are set out in the *Procedure for Personal Account Dealing in Financial Instruments by XTB Group Employees* and *Procedure for Holding XTB Accounts by XTB Management Board Members.*

Business Scenario Examples

A. Suspicious transactions and client pressure

- **What will you do?** A client generating very high CFD trading volume asks an Account Manager for an urgent, substantial withdrawal to a bank account registered to a third party (e.g., a business partner), threatening to close the account and switch to a competitor if refused. What do you do?

- **How to act:** You refuse to execute the transaction and immediately submit an internal suspicious activity report (SAR) to the Legal and Compliance Department. AML regulations and XTB procedures strictly prohibit transfers to third-party accounts. No commercial relationship or high client volume justifies a departure from financial security procedures.

B. Suspected market manipulation

- **What will you do?** You notice a user who massively places and cancels huge orders within a fraction of a second on a less liquid financial instrument (so-called spoofing) to artificially influence the theoretical opening price. What do you do?

- **How to act:** You report the detected anomaly to the Risk Control Department. Behaviors constituting an attempt at market manipulation violate the MAR Regulation and market integrity. An XTB employee's duty is to protect the market from abuse, regardless of the client's profitability.

C. Prohibition of investment advice

- **What will you do**? During a phone call or chat, a client pressures an XTB employee to specify a concrete financial instrument and confirm that investing in CFDs would be suitable and safe for their savings. The client expects an explicit investment recommendation and cites the employee's experience, asking for "advice on what exactly to buy." However, the employee is not authorized to provide individual investment advice. What do you do?

- **How to act:** You inform the client that XTB does not provide individual investment advice services, so you cannot recommend a specific instrument or assess whether a given investment would be suitable for them. You cannot provide individual investment recommendations or make investment decisions on behalf of the client. If the client is interested in market analysis, they can review general materials and recommendations available in the *Market Analysis* section. These are available to clients as general information and do not constitute individual investment advice.

D. Internal Closed Period

- **What will you do?** You know that the procedure governing investments by XTB employees in the Company's shares imposes specific obligations. You want to buy or sell XTB shares, but you are not sure whether you are currently permitted to do so. How do you check this?

- **How to act:** As a first step, review the *Procedure for Personal Account Dealing in Financial Instruments by Persons Engaged in the XTB S.A. Group*. Next, regardless of whether you already hold Company shares or are looking to purchase them, check

3. ETYKA ZAWODOWA I KONFLIKT INTERESÓW

Nasze działania opierają się na bezwzględnej uczciwości.

Wybrane polityki:

- Procedura Zarządzania Konfliktami Interesów
- Polityka Antykorupcyjna XTB S.A.
- Polityka ESG Grupy XTB

Jesteśmy zobowiązani do:

- Zero tolerancji dla korupcji: Kategorycznie zakazujemy oferowania, żądania, czy przyjmowania łapówek, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.
- Stosowania się do obowiązującej w XTB Polityki upominkowej: Odrzucamy korzyści majątkowe mogące wpłynąć na procesy biznesowe. Bezwzględnie zabrania się wręczania i przyjmowania upominków w formie gotówki lub praw majątkowych. Drobne upominki biznesowe są dopuszczalne zgodnie z zasadami określonymi w *Polityce antykorupcyjnej*.
- Unikania sytuacji, gdzie nasz interes prywatny krzyżuje się z interesem XTB. Wszelkie potencjalne konflikty muszą być natychmiast zgłaszane przełożonemu lub Działowi Prawnemu i Compliance. W sytuacji wyjątkowej, gdy potencjalny konflikt interesów lub ryzyko korupcyjne dotyczy jakiegokolwiek członka zarządu (w tym Członka Zarządu ds. Prawnych), stosowną informację należy przekazać bezpośrednio Radzie Nadzorczej Spółki.
- Obiektywizmu w miejscu pracy: Pracownicy XTB dbają, aby relacje prywatne, rodzinne lub osobiste nie wpływały na bezstronność i profesjonalizm w wykonywaniu obowiązków. Relacje mogące powodować konflikt interesów lub ryzyko braku obiektywizmu, w szczególności w relacji przełożony–podwładny, powinny być zgłaszane People Partnerowi w celu podjęcia odpowiednich działań ograniczających to ryzyko.
- Wyboru kontrahentów w oparciu o wyłącznie obiektywne kryteria. XTB rezerwuje sobie "Prawo do Audytu" u kluczowych dostawców w zakresie przeciwdziałania korupcji i praw człowieka.
- Neutralności politycznej: XTB nie angażuje się politycznie ani nie finansuje partii politycznych, polityków czy komitetów wyborczych. Jakiekolwiek działania lobbingowe w imieniu Grupy (np. wobec regulatorów) mogą być prowadzone wyłącznie przez upoważnione osoby i podmioty, w sposób w pełni transparentny i zgodny z prawem.

Przykłady scenariuszy biznesowych

A. Polityka upominkowa i bezstronność w relacjach z partnerami

- **Co zrobisz?** W trakcie negocjacji umowy z dostawcą infrastruktury IT lub z agencją obsługującą kampanię z udziałem ambasadora marki XTB, przedstawiciel kontrahenta przesyła Ci imienne, wartościowe zaproszenie na ekskluzywny wyjazd zagraniczny (lub wartościowy sprzęt elektroniczny), nazywając to „zwyczajowym gestem biznesowym". Co robisz?
- **Jak się zachować:** Odrzucasz zaproszenie, informujesz o sytuacji przełożonego oraz zgłaszasz przypadek w Rejestrze Upominków Działu Prawnego i Compliance. Przyjmowanie korzyści mogących wpłynąć na obiektywizm decyzji zakupowych jest kategorycznie zabronione. Decyzje w XTB opierają się wyłącznie na merytorycznych i rynkowych kryteriach.

B. Zarządzanie konfliktem interesów

- **Co zrobisz?** Prowadzisz proces przetargowy na dostawcę usług marketingowych, graficznych lub sieciowych dla Grupy XTB. Okazuje się, że jedną z najbardziej konkurencyjnych ofert złożyła firma

the website https://okresyzamkniete.corp.xtb.com/ to ensure that your intended transaction does not fall within an internal closed period. You may also contact the Legal and Compliance Department and/or the Controlling Team to confirm whether any restriction applies. If you have already purchased Company shares and now wish to sell them, you must independently ensure that 45 days have elapsed since their acquisition date. This is the lock-up period, which restricts the execution of transactions to sell the Company's shares.

3. PROFESSIONAL ETHICS AND CONFLICT OF INTEREST

Our actions are based on absolute integrity.

Selected policies:

- Procedure for Managing Conflicts of Interest
- Anti-Corruption Policy of XTB S.A.
- ESG Policy of the XTB Group

We are obligated to:

- Zero tolerance for corruption: We strictly prohibit offering, soliciting, or accepting bribes, both in the public and private sectors.
- Adhering to XTB's Gift Policy: We reject financial benefits or material advantages that could influence business processes. Giving or accepting gifts in the form of cash or financial assets is strictly prohibited. Minor business gifts are permissible in accordance with the principles set out in the Anti-Corruption Policy.
- Avoid situations where our private interest conflicts with XTB's interest. Any potential conflicts must be immediately reported to a supervisor or the Legal and Compliance Department. In exceptional circumstances where a potential conflict of interest or corruption risk involves any member of the Management Board (including the Management Board Member for Legal Affairs), the relevant information must be reported directly to the Company's Supervisory Board.
- Objectivity in the Workplace: XTB employees ensure that private, family, or personal relationships do not affect impartiality and professionalism in the performance of their duties. Relationships that could give rise to a conflict of interest or the risk of a lack of objectivity, particularly in a supervisor–subordinate dynamic, must be reported to the People Partner so that appropriate measures can be taken to mitigate this risk.
- Selection of contractors based solely on objective criteria. XTB reserves the "Right to Audit" key suppliers regarding anti-corruption and human rights compliance.
- Political neutrality: XTB does not engage politically or fund political parties, politicians, or election committees. Any lobbying activities on behalf of the Group (e.g., towards regulators) may be conducted solely by authorized persons and entities in a fully transparent and legal manner.

Business Scenario Examples

A. Gift policy and impartiality in partner relations

- **What will you do?** During contract negotiations with an IT infrastructure vendor or an agency managing a campaign

należąca do Twojego członka rodziny lub bliskiego znajomego. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Niezwłocznie zgłaszasz potencjalny konflikt interesów przełożonemu oraz do Działu Prawnego i Compliance, wyłączasz się z całego procesu decyzyjnego, oceny ofert oraz negocjacji. Sam fakt istnienia relacji prywatnej nie wyklucza firmy, ale wybór musi zostać dokonany bez Twojego udziału, w sposób w pełni transparentny i obiektywny.

C. Zero tolerancji dla korupcji

- **Co zrobisz?** Negocjujesz warunki umowy z zewnętrznym wydawcą internetowym lub agencją w ramach programu afiliacyjnego XTB. Partner proponuje, że w zamian za zatwierdzenie preferencyjnej stawki prowizyjnej przekaże Ci prywatnie część swojego wynagrodzenia w postaci transferu środków lub bonów podarunkowych. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Kategorycznie odrzucasz propozycję i niezwłocznie zgłaszasz próbę przekupstwa do Działu Prawnego i Compliance oraz swojego przełożonego. W Grupie XTB obowiązuje zasada zero tolerancji dla korupcji. Warunki handlowe z partnerami ustalane są wyłącznie w oparciu o obiektywne wskaźniki rynkowe i zatwierdzoną siatkę stawek, a przyjmowanie jakichkolwiek korzyści majątkowych jest przestępstwem i rażącym naruszeniem.

4. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

W Grupie XTB wiemy, że rozwój technologii finansowych musi iść w parze z bezwzględnym szacunkiem dla godności każdego człowieka. Prawa człowieka są fundamentem naszej kultury organizacyjnej i relacji z partnerami biznesowymi.

Wybrane polityki:

- Strategia ESG 2024-2027
- Regulamin Pracy XTB S.A.
- Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia
- Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna
- Polityka ESG

Jesteśmy zobowiązani do:

- Bezwzględnego przestrzegania fundamentalnych praw pracowniczych i obywatelskich (zgodnie z wytycznymi ONZ, MOP i OECD), kategorycznie potępiając wszelkie formy pracy przymusowej, współczesnego niewolnictwa, handlu ludźmi oraz pracy dzieci.

- Zapewnienia sprawiedliwych i godnych warunków zatrudnienia, w tym stosowania zasady równej płacy za pracę o tej samej wartości oraz eliminowania wszelkich barier systemowych mogących prowadzić do dyskryminacji.

- Ochrony praw cyfrowych i prawa do prywatności, traktując bezpieczeństwo danych osobowych naszych klientów (RODO) oraz transparentne, wolne od uprzedzeń działanie algorytmów jako nieodłączny element praw człowieka w nowoczesnym sektorze finansowym.

Przykłady scenariuszy biznesowych

A. Prawa człowieka – Ochrona przed dyskryminacją i mobbingiem w miejscu pracy

- **Co zrobisz?** Twój współpracownik lub podwładny jest regularnie obiektem niewłaściwych uwag, żartów lub pomijania przy

featuring an XTB brand ambassador, the contractor's representative sends you a valuable personal invitation to an exclusive trip abroad (or valuable electronic equipment), calling it a "standard business gesture." What do you do?

- **How to act:** You decline the invitation, inform your supervisor, and report the case in the Gift Register of the Legal and Compliance Department. Accepting benefits that could influence purchasing decision objectivity is strictly prohibited. Decisions at XTB are based solely on substantive and market criteria.

B. Managing conflicts of interest

- **What will you do?** You are running a tender process for marketing, graphic design, or network service providers for the XTB Group. It turns out that one of the most competitive offers was submitted by a company belonging to your family member or close friend. What do you do?

- **How to act:** You immediately report the potential conflict of interest to your supervisor and the Legal and Compliance Department, and recuse yourself from the entire decision-making process, offer evaluation, and negotiations. The mere existence of a personal relationship does not exclude the company, but the choice must be made without your participation in a fully transparent and objective manner.

C. Zero tolerance for corruption

- **What will you do?** You are negotiating contract terms with an external online publisher or agency under the XTB affiliate program. The partner offers to privately transfer part of their payout to you in funds or gift cards in exchange for approving a preferential commission rate. What do you do?

- **How to act:** You categorically reject the proposal and immediately report the bribery attempt to the Legal and Compliance Department and your supervisor. A zero tolerance policy for corruption applies in the XTB Group. Commercial terms with partners are established solely based on objective market metrics and approved rate grids, and accepting any material benefits is a crime and a gross violation.

4. RESPECT FOR HUMAN RIGHTS

At the XTB Group, we know that financial technology development must go hand in hand with absolute respect for human dignity. Human rights are the foundation of our organizational culture and relationships with business partners.

Selected policies:

- ESG Strategy 2024-2027
- Work Regulations of XTB S.A.
- Diversity, Equal Treatment and Inclusion Culture Management Policy
- Anti-Mobbing and Anti-Discrimination Policy
- ESG Policy

We are obligated to:

- Strict compliance with fundamental employee and civil rights (in accordance with UN, ILO and OECD guidelines), categorically condemning all forms of forced labor, modern slavery, human trafficking, and child labor.

- Ensuring fair and dignified working conditions, including applying equal pay for work of equal value and eliminating systemic barriers that could lead to discrimination.

przydzielaniu kluczowych projektów ze względu na pochodzenie, wiek, płeć lub przekonania. Zauważasz, że sytuacja ta negatywnie wpływa na jego dobrostan i powoduje wykluczenie z zespołu. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Niezwłocznie reagujesz i nie pozostajesz obojętny. Zgłaszasz zaistniałą sytuację do Działu Talent, Działu Prawnego i Compliance lub wykorzystujesz dedykowany, poufny kanał zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing). W XTB kategorycznie sprzeciwiamy się wszelkim formom dyskryminacji, mobbingu czy molestowania. Każdy pracownik ma prawo do bezpiecznego, włączającego środowiska pracy wolnego od uprzedzeń, a ochrona praw człowieka zaczyna się od wzajemnego szacunku w codziennych relacjach.

B. Prawa człowieka – Bezpieczeństwo i higiena pracy podwykonawców

- **Co zrobisz?** Nadzorujesz prace remontowe lub techniczne w jednym z biur XTB. Zauważasz, że pracownicy zewnętrznej firmy podwykonawczej wykonują niebezpieczne prace na wysokości lub przy instalacjach elektrycznych bez wymaganych środków ochrony indywidualnej, w warunkach zagrażających ich zdrowiu i życiu, a ich kierownik ignoruje zgłaszane uwagi. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Natychmiast nakazujesz wstrzymanie prac i niezwłocznie zgłaszasz zdarzenie do Działu Payroll/ Działu Talent. Prawa człowieka to także prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W XTB standardy ochrony życia i zdrowia obowiązują jednakowo wszystkich, zarówno naszych etatowych pracowników, jak i personel zewnętrzny świadczący usługi na nasz rzecz. Nie tolerujemy kompromisów w zakresie bezpieczeństwa ludzi.

5. KULTURA ORGANIZACYJNA

XTB to zróżnicowane i otwarte środowisko pracy. Władze Spółki szanują swoich pracowników i oczekują, że ich wzajemne relacje będą oparte na szacunku i zaufaniu. Menedżerowie wszystkich szczebli ponoszą szczególną odpowiedzialność za budowanie kultury etycznej, dawanie przykładu oraz wspieranie podwładnych w zgłaszaniu nieprawidłowości. Swoimi codziennymi decyzjami udowadniają, że zarządzanie ryzykiem i bezpieczeństwo są dla nas priorytetem.

Akceptujemy kontrolowane ryzyko związane z dynamiką zatrudnienia i rotacją, a jednocześnie, zgodnie z zasadą zero tolerancji, nie akceptujemy żadnych naruszeń prawa pracy, standardów równego traktowania czy działań dyskryminacyjnych.

Wybrane polityki:

- Strategia ESG 2024-2027
- Regulamin Pracy XTB S.A.
- Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia,
- Polityka kadrowa XTB S.A.
- Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna
- Polityka ESG

Jesteśmy zobowiązani do:

- Odrzucania wszelkich form dyskryminacji, mobbingu, nękania oraz przemocy werbalnej. W naszej organizacji kategorycznie nie akceptujemy stosowania wyrazów wulgarnych, lekceważącego lub ordynarnego języka, ani zachowań mających na celu poniżanie czy zastraszanie współpracowników. Równość szans i wzajemny szacunek to fundament naszej kultury.

- Profesjonalizmu, szacunku w komunikacji oraz wzajemnego wsparcia.

- Protecting digital rights and privacy rights, treating client personal data security (GDPR) and transparent, unbiased algorithm operation as an integral element of human rights in the modern financial sector.

Business Scenario Examples

A. Human Rights – Protection against discrimination and harassment in the workplace

- **What will you do?** A colleague or subordinate is repeatedly subjected to inappropriate remarks, jokes, or excluded from key projects due to their background, age, gender, or beliefs. You notice that this situation negatively affects their well-being and leads to exclusion from the team. What do you do?

- **How to act:** You act immediately and do not remain passive. You report the incident to HR, the Legal & Compliance Department, or through a dedicated, confidential whistleblowing channel. At XTB Group, we categorically oppose all forms of discrimination, mobbing, or harassment. Every employee has the right to a safe, inclusive work environment free from bias, and protecting human rights begins with mutual respect in everyday interactions.

B. Human Rights – Occupational Health and Safety of Subcontractors

- **What will you do?** You are overseeing renovation or technical maintenance work in one of XTB's offices. You notice that contractors from an external service provider are performing high-risk tasks at heights or on electrical systems without mandatory personal protective equipment (PPE), under conditions that endanger their health and lives, while their supervisor disregards reported concerns. What do you do?

- **How to act:** You immediately order the work to be halted and notify the Payroll Department/ Talent Department without delay. Human rights encompass the right to a safe and healthy working environment. At XTB Group, health and safety standards apply equally to everyone, whether direct employees or third-party personnel working on our premises. We maintain zero tolerance for compromises on human safety.

5. ORGANIZATIONAL CULTURE

XTB is a diverse and open work environment. Company authorities respect their employees and expect mutual relations to be based on respect and trust. Managers at all levels bear special responsibility for building an ethical culture, setting an example, and supporting subordinates in reporting irregularities. Through their daily decisions, they prove that risk management and safety are priorities for us.

We accept controlled risk associated with hiring dynamics and turnover, while, in line with zero tolerance, we do not accept any violations of labor law, equal treatment standards, or discriminatory actions.

Selected policies:

- ESG Strategy 2024-2027
- Work Regulations of XTB S.A.
- Diversity, Equal Treatment and Inclusion Culture Management Policy,
- HR Policy of XTB S.A.
- Anti-Mobbing and Anti-Discrimination Policy
- ESG Policy

We are obligated to:

- Zapewnienia bezpiecznych warunków pracy oraz wspierania dobrostanu pracowników.
- Obiektywnej oceny kompetencji w procesach rekrutacji i przyznawania awansów.
- Poszanowania wolności zrzeszania się i dialogu społecznego, gwarantując pracownikom prawo do swobodnego wyrażania opinii i reprezentacji.
- Zapewnienia sprawiedliwego wynagrodzenia, stosując zasadę równej płacy za pracę tej samej wartości, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia itd.
- Pełnej odpowiedzialność za ryzyko. Jeśli jesteś właścicielem procesu, produktu lub decyzji, jesteś również właścicielem związanego z nimi ryzyka. Zarządzanie ryzykiem to obowiązek każdego z nas na pierwszej linii, a nie wyłącznie zadanie działów ryzyka czy compliance.
- Uczenia się bez szukania winnych. Gdy dochodzi do błędu, patrzymy poza to, *kto* popełnił pomyłkę. Pytamy, *co* w naszych procesach pozwoliło na jej wystąpienie i *jak* możemy temu zapobiec w przyszłości.

Przykłady scenariuszy biznesowych

A. Dyskryminacja ze względu na wiek

- **Co zrobisz?** Podczas rekrutacji przełożony odrzuca doświadczonego kandydata powyżej 50. roku życia, komentując nieoficjalnie, że „nie odnajdzie się w młodym zespole fintechowym". Co robisz?
- **Jak się zachować:** Zwracasz uwagę na brak merytorycznych podstaw takiej oceny i wnioskujesz o weryfikację wyłącznie twardych kompetencji technicznych oraz doświadczenia. Wskazujesz, że wiek nie może stanowić kryterium selekcji. Jeżeli przełożony podtrzymuje dyskryminacyjne podejście, zgłaszasz incydent do Działu Talent lub korzystasz z wewnętrznego kanału anonimowego zgłaszania nieprawidłowości tzw. Whistleblowing (patrz: Rozdział V: Zgłaszanie Naruszeń).

B. Przeciwdziałanie mobbingowi i presja rynkowa

- **Co zrobisz?** W okresie wysokiej zmienności rynkowej lub intensywnych prac wdrożeniowych przełożony regularnie podnosi głos, używa wulgaryzmów oraz upokarza członków zespołu za drobne potknięcia operacyjne. Co robisz?
- **Jak się zachować:** Nie akceptujesz takiego zachowania, przedstawiasz sprawę Działowi Talent lub zgłaszasz incydent w ramach procedury zgłaszania nieprawidłowości. Liderzy w XTB są zobowiązani do budowania bezpiecznego środowiska pracy i wspierania zespołu. Nic nie usprawiedliwia braku szacunku i łamania standardów etycznych.

6. OCHRONA XTB I JEJ ZASOBÓW

Każdy z nas dba o mienie, reputację i dane Grupy XTB.

Wybrane polityki:

- Regulamin Pracy XTB S.A.
- Polityka Bezpieczeństwa Ochrony Danych Osobowych
- Strategia Podatkowa XTB S.A.

Jesteśmy zobowiązani do:

- Traktowania priorytetowo ochrony danych osobowych (RODO) i cyberbezpieczeństwa. Nie akceptujemy poziomu ryzyka, który
- Rejecting all forms of discrimination, mobbing, harassment, and verbal violence. In our organization, we categorically do not accept vulgar language, disrespectful or offensive words, or behavior aimed at humiliating or intimidating colleagues. Equal opportunity and mutual respect are the foundation of our culture.
- Professionalism, respect in communication, and mutual support.
- Providing safe working conditions and supporting employee wellbeing.
- Objective assessment of competencies in recruitment and promotion processes.
- Respecting freedom of association and social dialogue, guaranteeing employees the right to freely express opinions and representation.
- Ensuring fair remuneration, applying equal pay for work of equal value regardless of gender, age, origin, etc.
- Full responsibility for risk. If you own a process, product, or decision, you also own the associated risk. Risk management is everyone's responsibility on the front line, not just the job of risk or compliance departments.
- Learning blamelessly. When an error occurs, we look beyond *who* made the mistake. We ask *what* in our processes allowed it to occur and *how* we can prevent it in the future.

Business Scenario Examples

A. Age discrimination

- **What will you do?** During recruitment, a supervisor rejects an experienced candidate over 50 years old, commenting informally that "they won't fit into a young fintech team." What do you do?
- **How to act:** You point out the lack of substantive grounds for such an evaluation and request verification based solely on hard technical skills and experience. You indicate that age cannot be a selection criterion. If the manager persists in discriminatory behavior, you report the incident to the Talent Department or use the internal anonymous reporting channel (Whistleblowing - see Chapter V: Reporting Violations).

B. Counteracting mobbing and market pressure

- **What will you do?** During high market volatility or intense implementation work, a supervisor regularly raises their voice, uses profanity, and humiliates team members over minor operational blunders. What do you do?
- **How to act:** You do not tolerate such behavior and present the matter to the Talent Department or report the incident under the whistleblowing procedure. Leaders at XTB are required to build a safe work environment and support the team. Nothing justifies disrespect or the violation of ethical standards

.

6. PROTECTION OF XTB AND ITS ASSETS

Each of us takes care of XTB Group's property, reputation, and data.

Selected policies:

- Work Regulations of XTB S.A.
- Personal Data Protection Security Policy
- Tax Strategy of XTB S.A.

mógłby prowadzić do naruszenia poufności, integralności lub dostępności danych naszych klientów i systemów krytycznych.

- Zapewnienia poufności podczas wykonywania pracy w trybie zdalnym pracownik zarówno rozmów służbowych jak i uniemożliwienia osobom trzecim (w tym domownikom) dostępu do ekranu komputera i dokumentów służbowych XTB.

- Odpowiedzialnego i bezpiecznego korzystania ze sztucznej inteligencji (SI). Wdrażane rozwiązania zapewniają bezpieczeństwo, poufność danych. Zabronione jest korzystanie z niezweryfikowanych i nieautoryzowanych przez Wydział Bezpieczeństwa i Procesów Zarządczych rozwiązań SI. Kierujemy się odpowiedzialnym wykorzystaniem, zapewniając udział człowieka w procesach decyzyjnych, nie trenujemy modeli sztucznej inteligencji na danych poufnych, w tym danych klientów, a jej wykorzystywane jest pod nadzorem dodatkowych systemów bezpieczeństwa.

- Zabezpieczania własności intelektualnej i aktywów firmy. Sprzęt i oprogramowanie służą do celów służbowych; ich wykorzystywanie do celów prywatnych (lub nielegalnych) jest zabronione.

- Odpowiedzialnej komunikacji zewnętrznej na rzecz ochrony marki XTB.

- Odpowiedzialnego podejmowania ryzyka. Działamy w granicach procedur, a w razie błędu natychmiast raportujemy, by wdrożyć optymalizację.

- Odpowiedzialności podatkowej. Płacimy podatki tam, gdzie faktycznie prowadzimy działalność i kreujemy wartość ekonomiczną. Kategorycznie odrzucamy agresywne planowanie podatkowe, sztuczne transfery zysków oraz wykorzystywanie rajów podatkowych. Transakcje wewnątrz Grupy realizujemy wyłącznie na warunkach rynkowych (*arm's length principle*). Działamy w sposób transparentny, budując relacje z organami podatkowymi w oparciu o wzajemny szacunek i pełną zgodność z przepisami prawa.

- Niezwłocznego zgłaszania incydentów i zdarzeń istotnych z punktu widzenia bezpieczeństwa. Błędy operacyjne, luki w mechanizmach kontroli czy incydenty uderzające w naszych klientów muszą być eskalowane natychmiast. Zgłaszamy je wcześnie, zanim przerodzą się w poważne problemy (zasada "złe wieści podróżują szybko").

- Budowania odporności i ciągłego doskonalenia organizacji. Incydenty, błędy i sytuacje typu "near miss" (potencjalne incydenty, których udało się uniknąć) traktujemy jako cenne lekcje. Uczymy się na nich, adaptujemy i stajemy się lepsi jako organizacja.

Przykłady scenariuszy biznesowych

A. Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych osobowych

- **Co zrobisz?** Pracujesz zdalnie lub w podróży służbowej. Musisz pilnie dokończyć powierzone zadanie, ale nie masz dostępu do służbowej sieci VPN, więc rozważasz połączenie się przez otwartą, publiczną sieć Wi-Fi w kawiarni. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Kategorycznie powstrzymujesz się od używania niezweryfikowanych sieci publicznych. Pracujesz wyłącznie na zabezpieczonych urządzeniach służbowych, korzystając z autoryzowanych połączeń VPN. Praca na niezabezpieczonych łączach narusza standardy cyberbezpieczeństwa (w tym regulacje DORA) i stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych.

B. Ochrona własności intelektualnej i aktywów IT

- **Co zrobisz?** Pracujesz nad optymalizacją modułu egzekucji zleceń lub nową funkcjonalnością Platformy XTB. Aby przyspieszyć analizę kodu, planujesz wkleić fragment autorskiego kodu źródłowego spółki

We are obligated to:

- Prioritizing personal data protection (GDPR) and cybersecurity. We do not accept risk levels that could lead to breaches of confidentiality, integrity, or availability of our clients' data and critical systems.

- Ensuring confidentiality while working remotely: employees must maintain the privacy of business calls and prevent third parties (including family members) from accessing XTB screens and official documents.

- Responsible and safe use of Artificial Intelligence (AI). Implemented solutions ensure safety and data confidentiality. Using unverified and unauthorized AI solutions by the Security and Executive Processes Department is prohibited. We follow responsible usage, ensuring human involvement in decision-making, not training AI models on confidential data including client data, and deploying it under additional security system supervision.

- Safeguarding intellectual property and company assets. Equipment and software serve business purposes; using them for private (or illegal) purposes is forbidden.

- Responsible external communication to protect the XTB brand.

- Responsible risk-taking. We act within procedures, and in case of error, we report immediately to implement optimization.

- Tax responsibility. We pay taxes where we actually conduct business and create economic value. We categorically reject aggressive tax planning, artificial profit transfers, and tax havens. Intra-Group transactions are realized exclusively under market terms (arm's length principle). We act transparently, building relationships with tax authorities based on mutual respect and full legal compliance.

- Immediate reporting of incidents and events material to security. Operational errors, control mechanism gaps, or incidents impacting our clients must be escalated immediately. We report them early, before they turn into major problems (the "bad news travels fast" principle).

- Building resilience and continuous organizational improvement. Incidents, errors, and "near miss" situations (potential incidents successfully avoided) are treated as valuable lessons. We learn from them, adapt, and become better as an organization.

Business Scenario Examples

A. Cybersecurity and personal data protection

- **What will you do?** You are working remotely or traveling on business. You urgently need to complete the task but you lack access to corporate VPN, so you consider connecting via open public Wi-Fi at a cafe. What do you do?

- **How to act:** You strictly refrain from using unverified public networks. You work exclusively on secured corporate devices using authorized VPN connections. Working over unsecured connections violates cybersecurity standards (including DORA regulations), and constitutes a grave breach of employee duties.

B. Intellectual property protection and IT assets

- **What will you do?** You are working on optimizing the order execution module or a new feature for the XTB Platform. To speed up code analysis, you plan to paste a fragment of proprietary company source code or internal scripts into

lub wewnętrzne skrypty do publicznie dostępnego, darmowego narzędzia sztucznej inteligencji w chmurze lub do prywatnego repozytorium. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Rezygnujesz z użycia nieautoryzowanych narzędzi zewnętrznych. Kod źródłowy Platformy XTB, algorytmy oraz wewnętrzne bazy danych stanowią kluczową własność intelektualną i tajemnicę przedsiębiorstwa XTB. Wszelkie analizy i prace programistyczne prowadzisz wyłącznie przy użyciu zatwierdzonych przez Dział IT Security narzędzi firmowych, chroniąc aktywa XTB przed wyciekiem.

C. Bezpieczeństwo fizyczne i ochrona danych w biurze

- **Co zrobisz?** Odchodzisz od biurka na przerwę lub spotkanie projektowe. Na monitorze masz otwarty panel z danymi, a na biurku leżą wydruki dokumentów. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Blokujesz stację roboczą i chowasz wszelkie dokumenty papierowe do zamykanej szafki przed opuszczeniem stanowiska. Niefrasobliwe pozostawienie odblokowanego komputera lub dokumentów stwarza ryzyko nieuprawnionego dostępu do danych osobowych (RODO) przez osoby postronne.

7. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ŚRODOWISKOWE

Świadomie zarządzamy naszym wpływem na otoczenie społeczne i środowiskowe. Łączymy rozwój technologii z poszanowaniem praw człowieka oraz transparentnością działań ESG.

Wybrane polityki:

- Strategia ESG 2024-2027
- Polityka ESG
- Statut Fundacji XTB

Jesteśmy zobowiązani do:

- Poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych (zgodnie ze standardami MOP), sprzeciwiając się pracy przymusowej i pracy dzieci, również w naszym łańcuchu dostaw.
- Kalkulacji i publikacji śladu węglowego XTB zgodnie z obowiązującymi standardami raportowania. Nasz wpływ na środowisko i klimat oceniamy podczas badania podwójnej istotności (DMA).
- Społecznego zaangażowania. Poprzez działalność Fundacji XTB edukujemy rynek, podnosimy świadomość finansową młodzieży, wspieramy inicjatywy charytatywne oraz wewnętrzny wolontariat pracowniczy.

Przykłady scenariuszy biznesowych

A. Prawa pracownicze u podwykonawców

- **Co zrobisz?** Otrzymujesz sygnał, że zewnętrzna firma świadcząca usługi sprzątania lub ochrony w biurze XTB drastycznie łamie prawa pracownicze: nie wypłaca wynagrodzeń na czas i wymusza niepłatne nadgodziny. Co robisz?

- **Jak się zachować:** Zgłaszasz sprawę do działu odpowiedzialnego za współpracę z zewnętrzną firmą oraz do Działu Prawnego i Compliance w celu przeprowadzenia weryfikacji kontrahenta. Brak reakcji na łamanie praw pracowniczych na terenie biur XTB jest niedopuszczalny.

B. Ochrona społeczeństwa przed oszustwami inwestycyjnymi

- **Co zrobisz?** Trafiasz w sieci na zmanipulowane materiały wideo (deepfake) lub fałszywe strony podszywające się pod markę XTB, oferujące „gwarantowane pasywne zyski dla seniorów". Co robisz?

a publicly available, free cloud AI tool or a private repository. What do you do?

- **How to act:** You refrain from using unauthorized external tools. The XTB Platform source code, algorithms, and internal databases constitute key intellectual property and business secrets of XTB. All programming analysis and work must be conducted using company tools approved by IT Security, protecting XTB assets from leaks.

C. Physical security and data protection in the office

- **What will you do?** You step away from your desk for a break or project meeting. Your monitor displays an open panel with data, and documents lie on the desk. What do you do?

- **How to act:** You lock your workstation and store all paper documents in a locked cabinet before leaving your desk. Carelessly leaving an unlocked computer or documents creates a risk of unauthorized access to personal data (GDPR) by unauthorized persons.

7. SOCIAL AND ENVIRONMENTAL ENGAGEMENT

We consciously manage our impact on the social and environmental surroundings. We combine technology development with respect for human rights, and ESG action transparency.

Selected policies:

- ESG Strategy 2024-2027
- ESG Policy
- Statute of the XTB Foundation

We are obligated to:

- Respect for human and labor rights (in accordance with ILO standards), opposing forced labor and child labor, including within our supply chain.
- Calculate and disclose our carbon footprint in compliance with applicable reporting standards. Furthermore, we assess our impact on the environment and climate as part of our Double Materiality Assessment (DMA).
- Social engagement. Through XTB Foundation activities, we educate the market, raise youth financial awareness, support charitable initiatives and internal employee' volunteering.

Business Scenario Examples

A. Employee rights at subcontractors

- **What will you do?** You receive word that an external cleaning or security company at XTB office drastically violates employee rights: not paying wages on time and forcing unpaid overtime. What do you do?

- **How to act:** You report the matter to the department responsible for vendor management and to the Legal and Compliance Department to conduct a contractor verification. Lack of response to worker rights violations on XTB premises is unacceptable.

B. Protecting society from investment fraud

- **What will you do?** You come across manipulated video content (deepfake) or fake websites impersonating XTB, offering "guaranteed passive income for seniors." What do you do?

- **Jak się zachować:** Natychmiast przekazujesz link i zrzuty ekranu do Działu IT Security oraz Działu PR. Rola XTB jako odpowiedzialnej instytucji finansowej to nie tylko edukacja, ale też aktywna ochrona społeczności przed przestępczością finansową. Szybka reakcja chroni nieświadomych konsumentów przed utratą oszczędności.

8. PODEJMOWANIE DECYZJI

Otwarcie kwestionujemy i podejmujemy świadome decyzje. Każdy pracownik musi czuć się bezpiecznie, podważając założenia i zgłaszając obawy. Zawsze przed podjęciem decyzji zadajemy sobie pytanie: *Czego tutaj nie dostrzegamy?*

Zanim podejmiesz trudną etycznie lub niejednoznaczną decyzję, zadaj sobie pytania:

1. Czy jest to zgodne z prawem, procedurami i Kodeksem Etyki XTB?
2. Czy potrafię w pełni zrozumieć i zaakceptować ryzyko związane z decyzją?
3. Wykonaj tzw. *TEST SŁONECZNY* i odpowiedz sobie na pytania:

- *Czy czułbym/ czułabym się całkowicie komfortowo, gdyby szczegóły tej decyzji i moich działań zostały udostępnione publicznie?*
- *Czy ta decyzja mieści się w akceptowalnym poziomie ryzyka dla mojego obszaru?*
- *Czy ewentualne korzyści nie wiążą się z naruszeniem naszych limitów lub polityk?*

Jeśli na którekolwiek z pytań odpowiadasz *Nie* lub masz wątpliwości wstrzymaj się i skonsultuj się ze swoim menedżerem, Działem Prawnym i Compliance lub Działem Talent.

Rozdział V

ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

1. ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI - WHISTLEBLOWING

Każdy pracownik, członek personelu, partner, dostawca oraz inna osoba wykonująca czynności na rzecz XTB, która powzięła informację o naruszeniu w kontekście powiązanym z pracą, ma prawo do zgłoszenia uzasadnionych podejrzeń naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych lub zasad niniejszego Kodeksu Etyki.

W Spółce obowiązuje **„Procedura zgłaszania nieprawidłowości w XTB S.A.”**, przyjęta na podstawie Ustawy o ochronie sygnalistów, która określa szczegółowe zasady zgłaszania oraz rozpatrywania zgłoszeń.

Kanały zgłaszania

Zgłoszeń można dokonywać:

1. **Formularzem elektronicznym** – dedykowanym, w pełni bezpiecznym i zapewniającym anonimowość formularzem pod adresem: https://www.xtb.com/pl/zawiadomienie (lub jego odpowiednikami na stronach Oddziałów).
2. **Ustnie** - zgłoszenia ustne przyjmowane są przez właściwe osoby oraz dokumentowane protokołem

Rozpatrywanie zgłoszeń

Zgłoszenia, w zależności od ich przedmiotu oraz osoby, której dotyczą, przyjmowane i rozpatrywane są przez właściwe podmioty (w tym Inspektora Nadzoru, MLRO, Członka Zarządu ds. Prawnych, Zarząd lub Radę Nadzorczą):

- Osoba zgłaszająca, która podała adres do kontaktu, otrzymuje **potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni** od jego otrzymania.

- **How to act:** You immediately pass the link and screenshots to IT Security and PR. XTB's role as a responsible financial institution is not only education, but active protection of the community against financial crime. Fast response protects unwary consumers from losing savings.

8. DECISION-MAKING

We openly challenge and make conscious decisions. Every employee must feel safe challenging assumptions and raising concerns. Before making a decision, we always ask ourselves: *What are we missing here?*

Before making an ethically difficult or ambiguous decision, ask yourself:

1. Is this consistent with the law, procedures, and Code of Ethics of the XTB?
2. Can I fully understand and accept the risk associated with the decision?
3. Perform the so-called *SUNLIGHT TEST* and answer:

- *Would I feel completely comfortable if details of this decision and my actions were made public?*
- *Does this decision fit within the acceptable risk level for my area?*
- *Do potential benefits not involve violating our limits or policies?*

If you answer *No* to any of the questions or have doubts, pause and consult with your manager, the Legal and Compliance Department, or the Talent Department.

Chapter V

REPORTING VIOLATIONS

1. REPORTING VIOLATIONS - WHISTLEBLOWING

Every employee, staff member, partner, supplier, and other person performing activities for XTB who becomes aware of a violation in a work-related context has the right to report reasonable suspicions of violations of law, internal regulations, or rules of this Code of Ethics.

The Company operates under the **"Whistleblowing Procedure at XTB S.A.",** adopted pursuant to the Whistleblower Protection Act, which specifies detailed rules for submitting and handling reports.

Reporting Channels

Reports may be submitted:

1. **Via electronic form –** via a dedicated, fully secure and anonymous form available at: https://www.xtb.com/pl/zawiadomienie (or equivalent Branch pages).
2. **Orally** - oral reports are taken by designated individuals and documented in minutes.

Handling Reports

Reports, depending on subject matter and the person involved, are received and investigated by competent bodies (including the Compliance Officer, MLRO, Management Board Member for Legal Affairs, Management Board, or Supervisory Board):

- Wstępne dochodzenie powinno zostać ukończone w ciągu 3 miesięcy od dnia dokonania zgłoszenia.
- **Informacja zwrotna** o planowanych lub podjętych działaniach następczych oraz powodach takich działań przekazywana jest zgłaszającemu w terminie nieprzekraczającym **3 miesięcy** od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia.

Gwarancja ochrony i zakaz odwetu

XTB gwarantuje pełną poufność danych osobowych oraz tożsamości zgłaszającego. Osoby rozpatrujące zgłoszenie nie podejmują działań mających na celu odkrycie tożsamości osób zgłaszających anonimowo.

Wobec Sygnalisty oraz osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia bezwzględnie obowiązuje zakaz stosowania jakichkolwiek działań odwetowych, gróźb czy prób ich zastosowania. Tolerowanie lub stosowanie działań odwetowych stanowi ciężkie naruszenie obowiązków.

W przypadku potwierdzenia naruszenia standardów Kodeksu lub prawa, Spółka wdraża adekwatne działania naprawcze oraz wyciąga konsekwencje przewidziane w przepisach prawa i regulacjach wewnętrznych.

2. ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI – DZIAŁ TALENT

Pracownicy mogą na bieżąco za pośrednictwem poczty elektronicznej, zgłaszać pracownikom Działu Talent problemy, konflikty lub inne zdarzenia niepożądane, które mogą nie wyczerpywać znamion mobbingu.

Celem takiego zgłoszenia jest umożliwienie podjęcia działań prewencyjnych na wczesnym etapie oraz zapobieżenie eskalacji sytuacji. Zgłoszone zdarzenia niepożądane mogą być rozwiązywane w szczególności w drodze rozmów wyjaśniających, negocjacji, mediacji lub przy wykorzystaniu innych odpowiednich narzędzi HR. Zgłoszenia można kierować do opiekunów pracowników (People Partnerów), prawnika w Dziale Talent (HR Compliance) lub Chief People Officera.

Po otrzymaniu informacji o zdarzeniu, pracownik Działu Talent informuje zgłaszającego o możliwości dokonania oficjalnego zgłoszenia za pośrednictwem wewnętrznego kanału zgłaszania nadużyć. Korzystanie z bieżącego wsparcia Działu Talent nie wyłącza ani nie ogranicza prawa pracownika do dokonania oficjalnego zgłoszenia.

- A reporting person who provided contact details **receives acknowledgment of receipt within 7 days of submission.**
- Preliminary investigation should be completed within 3 months from the reporting date.
- **Feedback information** regarding planned or taken follow-up actions and reasons for such actions is provided to the reporting person within a timeframe not exceeding **3 months** from acknowledgment of report receipt.

Protection Guarantee and Prohibition of Retaliation

XTB guarantees full confidentiality of personal data and identity of the reporter. Persons handling the report do not take actions aimed at discovering the identity of persons reporting anonymously.

An absolute prohibition of retaliation, threats, or attempted retaliation applies toward Whistleblowers and persons assisting in reporting. Tolerating or engaging in retaliation constitutes a severe breach of duties.

In the event of confirmed violations of Code standards or law, the Company implements appropriate corrective measures and applies consequences provided under law and internal regulations.

2. REPORTING VIOLATIONS – TALENT DEPARTMENT

Employees may ongoingly report via email to Talent Department staff any issues, conflicts, or other undesirable events that may not constitute mobbing.

The purpose of such a report is to enable early preventive action and prevent escalation. Reported undesirable events may be resolved through explanatory talks, negotiations, mediation, or other appropriate HR tools. Reports may be directed to People Partners, the HR Compliance lawyer, or the Chief People Officer.

Upon receiving information about an incident, a Talent Department employee informs the reporter about the possibility of submitting an official report via the internal reporting channel. Using ongoing support from the Talent Department does not exclude or limit the employee's right to file an official report.