

Polityka przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych w XTB S.A. z siedzibą w Warszawie

1. Definicje i Interpretacja

1.1. Definicje

Zwroty wykorzystane w niniejszej Polityce, pisane wielką literą, mają następujące znaczenie:

Akcje oznacza akcje własne Spółki, które mają zostać wyemitowane przez Spółkę na potrzeby Programu Motywacyjnego oraz zostaną zaoferowane Uczestnikom Programu na zasadach określonych w niniejszej Polityce.

Dzień Odcięcia Dywidendy oznacza pierwszy dzień bez prawa do dywidendy z Akcji.

Dzień Przekazania oznacza dzień zapisania Akcji na rachunku inwestycyjnym lub dzień wpływu środków pieniężnych na rachunek rozliczeniowy Uczestnika Programu Motywacyjnego.

Dzień Przyznania oznacza dzień przyznania Uczestnikowi Programu Motywacyjnego Akcji lub środków pieniężnych stanowiących Wynagrodzenie Zmienne.

GPW oznacza Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

KNF oznacza Komisję Nadzoru Finansowego.

KSH oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks Spółek Handlowych.

Okres Zamknięty oznacza okres, w którym osoby pełniące obowiązki zarządcze w Spółce nie mogą dokonywać transakcji na akcjach Spółki, zgodnie z Rozporządzeniem MAR.

Polityka oznacza niniejszą politykę przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych przyjętą w Spółce zgodnie z Rozporządzeniem.

Premia Budżetowa oznacza szacunkową wartość premii przewidzianą w budżecie Spółki i Grupy dla Uczestnika Programu Motywacyjnego obliczoną w oparciu o prognozowany skonsolidowany zysk netto Spółki lub wynik jednostek organizacyjnych wchodzących w jej skład na dany rok finansowy.

Premia Faktyczna oznacza faktyczną wartość premii, która została przyznana Uczestnikowi Programu Motywacyjnego za dany rok finansowy.

Program Motywacyjny oznacza program motywacyjny ustanowiony na podstawie Uchwały.

Rachunek Inwestycyjny oznacza rachunek instrumentów finansowych prowadzony przez Spółkę.

Regulamin oznacza Regulamin Programu Motywacyjnego dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka XTB S.A. z siedzibą w Warszawie.

Rozporządzenie oznacza Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim.

Rozporządzenie MAR oznacza Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE

Spółka oznacza XTB Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie.

Statut oznacza statut Spółki w brzmieniu przyjętym przez Walne Zgromadzenie Spółki, dostępny na jej stronie internetowej: <https://ir.xtb.com/lad-korporacyjny/statut-spolki/>

Uchwała w przedmiocie utworzenia Programu Motywacyjnego.

Uczestnicy PM Wykonujący Obowiązki Nadzorcze oznacza Uczestników Programu Motywacyjnego, którzy wykonują czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, nadzoru zgodności działalności Spółki z prawem, audytu wewnętrznego lub realizują funkcje zarządzania ryzykiem.

Uczestnicy Programu Motywacyjnego oznacza osoby umieszczone w wykazie stanowisk prowadzonym przez Spółkę zgodnie z § 26 ust. 3 Rozporządzenia, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Spółki, w tym członkowie zarządu Spółki.

Ustawa o Obrocie oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

Wartość Rynkowa oznacza wartość 1 Akcji ustalaną na Dzień Przyznania, która jest równa średniej arytmetycznej kursów zamknięcia akcji Spółki z 30 dni kalendarzowych przypadających przed Dniem Przyznania.

Wartość rynkowa obliczona dla Wynagrodzeń Zmiennych należnych za rok obrotowy zakończony w 2022 rok będzie równa średniej arytmetycznej kursów zamknięcia akcji Spółki z okresu od Dnia Odciążenia Dywidendy (tj. 7 lipca 2023) do dnia roboczego poprzedzającego Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (tj. 28 lipca 2023).

Wynagrodzenie oznacza Wynagrodzenie Stałe oraz Wynagrodzenie Zmienne.

Wynagrodzenie Stałe oznacza wynagrodzenie otrzymywane przez Uczestnika Programu Motywacyjnego niezależnie od wyniku finansowego Spółki.

Wynagrodzenie Zmienne oznacza wynagrodzenie Uczestnika Programu Motywacyjnego przyznawane w zależności od wyniku finansowego oraz realizacji celów biznesowych Spółki zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego oraz Polityką Przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego.

Zarząd oznacza zarząd Spółki.

ZWZA oznacza zwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki.

Współpraca oznacza stosunek prawny między Uczestnikiem Programu Motywacyjnego a Spółką, na podstawie którego Uczestnik Programu Motywacyjnego świadczy na rzecz Spółki usługi profesjonalne.

Umowa o Współpracę oznacza dokument regulujący Współpracę Spółki z Uczestnikiem Programu Motywacyjnego, w tym umowę o współpracę, umowę o pracę, umowę zlecenia lub akt powołania.

1.2. Zasady interpretacji

1.2.1. W niniejszej Polityce:

- a) wszelkie odniesienia do punktu lub załącznika stanowią odniesienia do punktu lub załącznika niniejszej Polityki;
- b) jeżeli z kontekstu nie wynika inaczej, odniesienia do liczby pojedynczej obejmują odniesienia do liczby mnogiej i odwrotnie;
- c) wszelkie odniesienia do Polityki lub jakiegokolwiek innego dokumentu obejmują odniesienia do niniejszej Polityki lub jakiegokolwiek innego dokumentu z późniejszymi zmianami lub uzupełnieniami;
- d) wszelkie odniesienia do przepisu prawa, ustawy lub rozporządzenia obejmują odniesienia do tego przepisu, ustawy lub rozporządzenia z późniejszymi zmianami i nowelizacjami; oraz
- e) tytuły oraz podtytuły użyte na początku niektórych punktów zostały użyte jedynie dla ułatwienia odniesienia i nie mają wpływu na interpretację niniejszej Polityki.

1.2.2. Dla uniknięcia wątpliwości Regulamin oraz Polityka tworzą łącznie zasady przyznawania Wynagrodzenia Uczestnikom Programu Motywacyjnego, która obowiązuje w Spółce zgodnie z przepisami Ustawy o Obrocie oraz Rozporządzeniem i powinny być czytane łącznie.

2. Postanowienia Ogólne

- 2.1 Polityka zapewnia przejrzyste i równe zasady wynagradzania za pełnienie obowiązków, z uwzględnieniem przepisów prawa oraz przyjętych dobrych praktyk mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i nierównemu traktowaniu, w tym ze względu na płeć. Polityka jest neutralna pod względem płci.
- 2.2 Wyniki finansowe Spółki i Grupy przyjmowane w celu określenia Wynagrodzenia Zmiennego uwzględniają aktualne oraz przyszłe ryzyka, poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.
- 2.3 Łączna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego przyznanego wszystkim Uczestnikom Programu Motywacyjnego nie może ograniczać możliwości Spółki do utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych.
- 2.4 Wynagrodzenie Zmienne jest przyznawane z uwzględnieniem sytuacji finansowej oraz z uwzględnieniem wyników finansowych XTB lub wyników osiągniętych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której Uczestnik Programu Motywacyjnego sprawował funkcję.
- 2.5 Uczestnicy Programu Motywacyjnego nie mogą korzystać z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących Wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w Polityce.
- 2.6 Niniejsza Polityka stanowi uzupełnienie systemu zarządzania ryzykiem w Spółce, strategii przyjętej przez Spółkę oraz systemu zapobiegania konfliktom interesów.

3. Procedura przyjęcia Polityki

- 3.1. Zarząd jest odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie i aktualizację niniejszej Polityki.
- 3.2. Rada Nadzorcza, po uzyskaniu opinii Komitetu Wynagrodzeń, zatwierdza niniejszą Politykę i sprawuje nadzór nad jej wdrożeniem oraz wykonaniem. Rada Nadzorcza przynajmniej raz w roku dokonuje przeglądu Polityki.
- 3.3. Zarząd przedstawia Komitetowi Wynagrodzeń oraz Radzie Nadzorczej na początku każdego roku obrotowego listę Uczestników Programu Motywacyjnego wraz z proponowaną wysokością i składnikami wynagrodzeń za ten rok obrotowy.
- 3.4. Odpowiednie organy Spółki zgodnie z punktem 6 Polityki podejmują decyzje o Wynagrodzeniach Zmiennych, uwzględniając obecne i przyszłe ryzyka związane z działalnością Spółki, a także wielkość Spółki, wewnętrzną organizację oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Spółkę.
- 3.5. Zarząd informuje Radę Nadzorczą i Komitet Wynagrodzeń o wysokości Wynagrodzeń Zmiennych przekazanych za ostatni rok obrotowy Uczestnikom Programu Motywacyjnego nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia przez ZWZA rocznego sprawozdania finansowego.
- 3.6. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu wysokości lub wstrzymaniu wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, gdy Spółka wykazuje trwałą stratę bilansową.
- 3.7. Realizacja niniejszej Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądowi. Przegląd dokonywany jest przez audytora wewnętrznego.
- 3.8. Na podstawie przeglądu, o którym mowa w punkcie 3.7 powyżej, podmiot dokonujący przeglądu sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki. Raport jest przedstawiany Komitetowi Wynagrodzeń oraz Radzie Nadzorczej.

4. Komitet Wynagrodzeń

- 4.1. W Spółce funkcjonuje Komitet Wynagrodzeń. W skład Komitetu Wynagrodzeń wchodzi członkowie Rady Nadzorczej.
- 4.2. Komitet Wynagrodzeń zbiera się nie rzadziej niż raz do roku.
- 4.3. Do obowiązków Komitetu Wynagrodzeń należy w szczególności:
 - a) wspieranie Zarządu w przygotowaniu rozwiązań dotyczących Wynagrodzeń zgodnych z Polityką.
 - b) opiniowanie Polityki;
 - c) dokonywanie przeglądu Polityki; oraz
 - d) nadzorowanie wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego Uczestników Programu Motywacyjnego.
- 4.4. Informacje o zwołaniu Komitetu Wynagrodzeń mogą być udostępnione jego członkom w dokumentach dotyczących zwołania posiedzenia Rady Nadzorczej.

- 4.5. Posiedzenie Komitetu Wynagrodzeń może się odbyć bez formalnego zwołania, przy okazji posiedzenia Rady Nadzorczej, jeśli żaden z członków Komitetu Wynagrodzeń nie zgłosi sprzeciwu.

5. Wynagrodzenie Uczestników Programu Motywacyjnego

- 5.1. Wynagrodzenie Uczestników Programu Motywacyjnego składa się z Wynagrodzenia Zmiennego oraz Wynagrodzenia Stałego.
- 5.2. Wynagrodzenie Stałe Uczestników Programu Motywacyjnego ustalane jest indywidualnie z Uczestnikiem Programu Motywacyjnego na podstawie Umowy o Współpracę z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności organizacyjnej Uczestnika Programu Motywacyjnego.
- 5.3. Wypłata Wynagrodzenia Stałego jest obowiązkowa, chyba że zachodzą szczególne okoliczności przewidziane w Umowie o Współpracę lub powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Ewentualny brak wypłaty Wynagrodzenia Stałego nie jest uzależniony od wyników finansowych Spółki za dany rok obrotowy.
- 5.4. Wynagrodzenie Stałe Uczestników Programu Motywacyjnego stanowi na tyle dużą część Wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego, w tym przez wstrzymanie, ograniczenie lub odmowę wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego.
- 5.5. Spółka może odmówić, ograniczyć lub wstrzymać wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego, gdy wykazuje stratę, a Uczestnik Programu Motywacyjnego uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Spółki, ponosi odpowiedzialność za takie działania lub wykonywał takie działania bez uwzględnienia zawodowych standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
- 5.6. Warunkiem przyznania oraz wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego jest akceptacja Regulaminu oraz Polityki przez Uczestnika Programu Motywacyjnego.

6. Organy Spółki odpowiedzialne za przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego

- 6.1. Dla Uczestników Programu Motywacyjnego pełniących funkcję członka Zarządu, decyzję o przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego, jego wysokości i innych niezbędnych aspektach podejmuje Rada Nadzorcza.
- 6.2. Dla Uczestników Programu Motywacyjnego niepełniących funkcji członka Zarządu, decyzję o przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego, jego wysokości oraz innych niezbędnych aspektach podejmuje Zarząd.

7. Kryteria przyznania Wynagrodzenia Zmiennego oraz oceny Uczestników Programu Motywacyjnego

- 7.1. Podstawą przyznania, przekazania oraz określenia wysokości Wynagrodzenia Zmiennego jest ocena:
 - a) efektów pracy Uczestnika Programu Motywacyjnego;

- b) ocena wyników jednostki organizacyjnej, w której pracuje Uczestnik Programu Motywacyjnego; oraz
 - c) ocena ogólnych wyników Spółki i Grupy.
- 7.2. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
- 7.3. Kryteriami finansowymi są w szczególności:
- a) wykonanie budżetu Spółki i Grupy na poziomie skonsolidowanego zysku netto;
 - b) wykonanie budżetu jednostki organizacyjnej, w przypadku Uczestnika Programu Motywacyjnego kierującego poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi;
 - c) wykonanie zadań przynoszących dodatkowe i nieplanowane przychody lub oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka, jakie związane jest z realizacją takich zadań; oraz
 - d) powstanie strat, którym obiektywnie można było zapobiec – jako czynnik negatywny oceny.
- 7.4. Kryteriami niefinansowymi mogą być w szczególności:
- a) uczestnictwo w działaniach wpływających na reputację Spółki – jako czynnik pozytywny i negatywny;
 - b) niespełnianie oczekiwań dotyczących kompetencji;
 - c) realizacja powierzonych zadań na podstawie wewnętrznych regulaminów odpowiednich jednostek organizacyjnych;
 - d) terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania;
 - e) podejmowanie działań narażających Spółkę na nadmierne lub nadmiernie skoncentrowane ryzyko; oraz
 - f) realizacja strategii Spółki w obszarach nadzorowanych przez Uczestnika Programu Motywacyjnego.
- 7.5. Uczestnicy Programu Motywacyjnego są informowani o stawianych celach oraz zasadach oceny do końca pierwszego kwartału roku, za który ma być przyznane Wynagrodzenie Zmienne.
- 7.6. Ocena wyników Uczestnika Programu Motywacyjnego oparta jest o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, tak aby przyznane Wynagrodzenie Zmienne było rozłożone w okresie uwzględniającym cykl koniunkturalny i ryzyko związane z działalnością Spółki.
- 7.7. W przypadku Uczestników Programu Motywacyjnego zatrudnionych krócej niż trzy lata, ocena wyników oparta jest o dane od momentu nawiązania Współpracy.
- 7.8. W sytuacji, o której mowa w punkcie 7.6 powyżej, Wynagrodzenie Zmienne może zostać przyznane Uczestnikowi Programu Motywacyjnego na koniec danego roku obrotowego, jeśli

współpracował ze Spółką przez co najmniej 8 miesięcy, w tym co najmniej 6 miesięcy na stanowisku identyfikowanym jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Spółki.

8. Struktura oraz wysokość Wynagrodzenia Zmiennego

- 8.1. Stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego Uczestników Programu Motywacyjnego nie może przekraczać 200% w odniesieniu do każdego Uczestnika Programu Motywacyjnego, z wyjątkiem sytuacji wskazanej w punkcie 9.3 poniżej.
- 8.2. Premia Faktyczna przyznawana jest po:
 - a) zakończeniu danego roku obrotowego;
 - b) sporządzeniu przez biegłego rewidenta sprawozdania z badania sprawozdania finansowego Spółki oraz sprawozdania z badania skonsolidowanego sprawozdania finansowego, zawierających opinie bez zastrzeżeń; oraz
 - c) publikacji jednostkowego i skonsolidowanego raportu rocznego na GPW.
- 8.3. Właściwe organy Spółki zatwierdzają przyznanie Uczestnikom Programu Motywacyjnego Premii Faktycznej, która może być do 100 % wyższa lub 30% niższa od Premii Budżetowej z zastrzeżeniem punktu 9 poniżej.
- 8.4. W przypadku wykonania budżetu na dany rok obrotowy na poziomie skonsolidowanego zysku netto Spółki a w niektórych przypadkach na poziomie wyniku jednostki organizacyjnej Spółki znormalizowanego o wpływ zdarzeń jednorazowych na poziomie niższym niż 70%, Premia Faktyczna może nie zostać przyznana Uczestnikom Programu Motywacyjnego, mimo zaplanowania Premii Budżetowej.

9. Uczestnicy PM Wykonujący Obowiązki Nadzorcze

- 9.1. Z zastrzeżeniem punktu 9.2 poniżej, Uczestnicy PM Wykonujący Obowiązki Nadzorcze są wynagradzani za realizację powierzonych zadań, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach obszaru działalności Spółki, który kontrolują.
- 9.2. Uczestnicy PM Wykonujący Obowiązki Nadzorcze zajmujący następujące stanowiska: Kierownika Kontroli Wewnętrznej, Inspektora Nadzoru, Audytora Wewnętrznego oraz Członka Zarządu ds. Systemu Zarządzania Ryzykiem są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji.
- 9.3. Dla Uczestników PM Wykonujących Obowiązki Nadzorcze stosunek Wynagrodzenia Stałego do Wynagrodzenia Zmiennego nie może przekraczać 100%.
- 9.4. W przypadku wykonania budżetu na dany rok obrotowy na poziomie skonsolidowanego zysku netto Spółki znormalizowanego o wpływ zdarzeń jednorazowych na poziomie niższym niż 70%, Premia Faktyczna może nie zostać przyznana Uczestnikom PM Wykonującym Obowiązki Nadzorcze mimo zaplanowania Premii Budżetowej.
- 9.5. W przypadku wykonania budżetu na dany rok na poziomie minimum 70%, Uczestnicy PM Wykonujący Obowiązki Nadzorcze otrzymują 100% wartości Premii Budżetowej.

10. Dni Przyznania i Przekazania Wynagrodzenia Zmiennego

- 10.1. Dzień Przyznania ma miejsce po dniu publikacji rocznego raportu na GPW zawierającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki za rok obrotowy, za który przyznana jest Premia Faktyczna, nie później jednak niż do 30 czerwca roku następującego po roku obrotowym, za który przyznawana jest Premia Faktyczna.
- 10.2. Dzień Przekazania przyznanych Akcji na rzecz Uczestnika Programu Motywacyjnego nastąpi po zajściu zdarzeń określonych w punkcie 8.2., a także po ziszczeniu się przewidzianych prawem przesłanek nabycia przez Uczestnika Programu Motywacyjnego wyemitowanych Akcji, w tym w szczególności:
 - a) podjęciu uchwały o podwyższeniu kapitału zakładowego Spółki,
 - b) wyłączeniu prawa poboru,
 - c) zaoferowaniu przez Spółkę wyemitowanych akcji oraz przyjęciu przez Uczestnika Programu Motywacyjnego oferty,
 - d) rejestracji podwyższenia kapitału zakładowego.
- 10.3. Akcje oferowane będą Uczestnikowi Programu Motywacyjnego po cenie nominalnej.
- 10.4. Spółka zezwoli Uczestnikowi Programu Motywacyjnego na dokonywanie transakcji na Akcjach w Okresie Zamkniętym, stosownie do art. 19 ust. 12 lit b Rozporządzenia MAR w zakresie, w jakim jest to potrzebne do realizacji celów Programu Motywacyjnego.
- 10.5. Spółka dołoży starań by wszystkim Uczestnikom Programu Motywacyjnego Akcje zostały przekazane na Rachunki Inwestycyjne w tym samym dniu.
- 10.6. W zakresie w jakim jest to niezbędne, zwłaszcza ze względu na moment przyznania oraz przekazania Wynagrodzeń Zmiennych, zasady dotyczące Wynagrodzenia Zmiennego za rok 2022 mogą zostać ustalone odmiennie w uchwale organu Spółki odpowiedzialnego za przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego.

11. Zasady Przyznawania Akcji w ramach Wynagrodzenia Zmiennego

- 11.1. Uczestnik Programu Motywacyjnego jest zobowiązany do posiadania Rachunku Inwestycyjnego.
- 11.2. Premia Faktyczna będzie wypłacana w Akcjach, które zostaną zapisane na Rachunku Inwestycyjnym.
- 11.3. Liczbę Akcji, do której otrzymania uprawniony jest Uczestnik Programu Motywacyjnego, ustala się jako liczbę Akcji, którą można nabyć według Wartości Rynkowej za kwotę Premii Faktycznej. Liczbę Akcji zaokrągla się do pełnej Akcji w dół.

12. Możliwość rozporządzania Akcjami w ramach Wynagrodzenia Zmiennego

12.1. Zasady ogólne

- 12.1.1. Rozporządzanie 40% Wynagrodzenia Zmiennego będzie możliwe w okresie od trzech do pięciu lat na zasadach opisanych odpowiednio w punktach 12.2 oraz 12.3 poniżej, z zastrzeżeniem

punktu 12.1.2. oraz 12.1.4. poniżej. Okres ten ustala się z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej przez Spółkę działalności oraz obowiązków Uczestnika Programu Motywacyjnego.

- 12.1.2. W przypadku gdy Wynagrodzenie Uczestnika Programu Motywacyjnego w poprzednim roku obrotowym przekroczyło równowartość w złotych kwoty 1.000.000 EUR ustalonej według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego w ostatnim dniu poprzedniego roku obrotowego, prawo do dysponowania 60% Wynagrodzenia Zmiennego będzie następowало w okresie od trzech do pięciu lat.
- 12.1.3. Postanowienia niniejszego punktu oraz punktu 11.4 powinny być rozumiane jako umowa ograniczająca możliwość rozporządzania Akcjami w rozumieniu art. 338 KSH.
- 12.1.4. Postanowienia punktu 12.1.1. nie mają zastosowania do Uczestników Programu Motywacyjnego, którzy otrzymują Wynagrodzenie Zmienne w wysokości nie wyższej niż 50.000 EUR, która nie przekracza 25% ich Wynagrodzenia.
- 12.1.5. Rozporządzenie części Wynagrodzenia Zmiennego, inną niż wskazana w pkt 12.1.1 oraz 12.1.2 będzie możliwe od Daty Przekazania, z zastrzeżeniem ograniczeń przewidzianych przepisami prawa.

12.2. Wynagrodzenie Zmienne Zarządu

- 12.2.1. Z zastrzeżeniem punktu 12.1.2. powyżej, w przypadku członków Zarządu, możliwość rozporządzania 40% przyznanych Akcji zostaje odroczone w czasie zgodnie z poniższymi zasadami:
 - a) 13,33% przyznanych Akcji – możliwość swobodnego rozporządzania Akcjami możliwa będzie po dniu publikacji rocznego raportu na GPW zawierającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki za pierwszy rok obrotowy po roku obrotowym, za który przyznawana jest Premia Faktyczna, nie później jednak niż do 30 czerwca roku następującego po roku obrotowym wymienionym w tym punkcie;
 - b) 13,33% przyznanych Akcji – możliwość swobodnego rozporządzania Akcjami możliwa będzie po dniu publikacji rocznego raportu na GPW zawierającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki za drugi rok obrotowy po roku obrotowym, za który przyznawana jest Premia Faktyczna, nie później jednak niż do 30 czerwca roku następującego po roku obrotowym wymienionym w tym punkcie;
 - c) 13,34% przyznanych Akcji – możliwość swobodnego rozporządzania Akcjami możliwa będzie po dniu publikacji rocznego raportu na GPW zawierającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki za trzeci rok obrotowy po roku obrotowym, za który przyznawana jest Premia Faktyczna, nie później jednak niż do 30 czerwca roku następującego po roku obrotowym wymienionym w tym punkcie.

12.3. Wynagrodzenie Zmienne pozostałych Uczestników Programu Motywacyjnego

- 12.3.1. Z zastrzeżeniem punktu 12.1.2. powyżej, w przypadku pozostałych Uczestników Programu Motywacyjnego możliwość rozporządzania 40% przyznanych Akcji Spółki podlegać będzie

odroczeniu w czasie pod kątem możliwości swobodnego dysponowania nimi przez osoby uprawnione, tj.:

- a) 13,33% przyznanych Akcji – możliwość swobodnego rozporządzania Akcjami możliwa będzie po dniu publikacji raportu rocznego na GPW zawierającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki za pierwszy rok obrotowy po roku obrotowym, za który przyznawana jest Premia Faktyczna, nie później jednak niż do 30 czerwca roku następującego po roku obrotowym wymienionym w tym punkcie;
- b) 13,33% przyznanych Akcji – możliwość swobodnego rozporządzania Akcjami możliwa będzie po dniu publikacji raportu rocznego na GPW zawierającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki za drugi rok obrotowy po roku obrotowym, za który przyznawana jest Premia Faktyczna, nie później jednak niż do 30 czerwca roku następującego po roku obrotowym wymienionym w tym punkcie;
- c) 13,34% przyznanych Akcji – możliwość swobodnego rozporządzania Akcjami możliwa będzie po dniu publikacji raportu rocznego na GPW zawierającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki za trzeci rok obrotowy po roku obrotowym, za który przyznawana jest Premia Faktyczna, nie później jednak niż do 30 czerwca roku następującego po roku obrotowym wymienionym w tym punkcie.

13. Świadczenie emerytalne

Spółka nie wprowadziła programu świadczeń emerytalnych i nie są one przyznawane współpracownikom Spółki. Jeśli Spółka postanowi o przyznawaniu świadczeń emerytalnych, świadczenia te będą przyznawane zgodnie z przepisami prawa, w szczególności Ustawą o Obrocie oraz Rozporządzeniem. Spółka w takiej sytuacji zmieni odpowiednio Politykę.

14. Świadczenia jednorazowe

- 14.1. Świadczenia przyznane Uczestnikowi Programu Motywacyjnego w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem, pozostają zgodne z długoterminowymi interesami Spółki.
- 14.2. Świadczenia przyznane Uczestnikowi Programu Motywacyjnego w związku z rozpoczęciem Współpracy mają charakter wyjątkowy, ograniczają się do pierwszego roku Współpracy i mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania Współpracy.
- 14.3. Dla poszczególnych Uczestników Programu Motywacyjnego Rada Nadzorcza na wniosek Prezesa Zarządu może określić inne, zgodne z Regulaminem oraz Polityką, zasady wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, które pozostają zgodne z Ustawą o Obrocie oraz Rozporządzeniem.

15. Zakończenie Współpracy ze Spółką

- 15.1. Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania Umowy o Współpracę powinno odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez Uczestnika Programu Motywacyjnego za okres co najmniej trzech ostatnich lat Współpracy, a w przypadku krótszej Współpracy – za ten okres.

- 15.2. W przypadku zakończenia Współpracy ze Spółką przez Uczestnika Programu Motywacyjnego, zachowuje on przyznane Wynagrodzenie Zmienne.
- 15.3. Świadczenia związane z rozwiązaniem Umowy o Współpracę lub wypłacane po rozwiązaniu Umowy o Współpracę powinny być określone tak, by zapobiegały wynagradzaniu złych wyników.
- 15.4. Umowa o Współpracę powinna przewidywać możliwość Spółki do wstrzymania, ograniczenia lub odmowy realizacji Wynagrodzenia Zmiennego w przypadku zakończenia Współpracy.

16. Obowiązki Informacyjne

- 16.1. Odpowiednie organy zgodnie z punktem 6 powyżej przekazują Dyrektorowi Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi informacje o przyznanym Wynagrodzeniu Zmiennym za dany rok obrotowy oraz inne niezbędne informacje niezwłocznie po ich ustaleniu. Następnie Dyrektor Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi przekazuje niniejsze informacje Uczestnikom Programu Motywacyjnego nie później niż w terminie 7 dni roboczych od Dnia Przyznania.
- 16.2. Informacje, o których mowa w punkcie 16.1 powyżej są przygotowywane wspólnie z bezpośrednimi przełożonymi Uczestnika Programu Motywacyjnego w formie zasadniczo zgodnej z Załącznikiem 1 do niniejszej Polityki (*Wzór Informacji dla Uczestnika Programu Motywacyjnego*) w 2 egzemplarzach.

17. Przepisy końcowe

- 17.1. Spółka raz do roku, do dnia 30 czerwca, przekazuje do Komisji Nadzoru Finansowego dane na temat liczby osób zatrudnionych, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku przekracza równowartość 1.000.000 EUR, wraz z informacjami dotyczącymi stanowiska zajmowanego przez te osoby, zakresu obowiązków oraz wartości głównych elementów wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
- 17.2. W ciągu dwóch miesięcy po zakończeniu każdego roku obrotowego Dział Kontroli Ryzyka przeprowadza analizę kryteriów jakościowych i ilościowych uznania poszczególnych współpracowników Spółki, za mających istotny wpływ na jej profil ryzyka.
- 17.3. Równowartość w złotych kwoty wyrażonej w euro oblicza się według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku.
- 17.4. Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Spółki.
- 17.5. Zasady określone w niniejszej Polityce stosuje się do Wynagrodzeń Zmiennych za lata od wypłaconych za rok obrotowy 2022 i lata kolejne.

Załącznik 1

(Wzór Informacji o Przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego)

[Miejscowość], [data]

[Imię i Nazwisko]

[Stanowisko]

[PESEL]

Informacja o Przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego

Informujemy, że w dniu [data] zgodnie z postanowieniami Regulaminu Programu Motywacyjnego z dnia [data] oraz Polityki Przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego z dnia [data] (**Polityka**) obowiązującej w XT B S.A. (**XTB**), w oparciu o ocenę wyników Spółki oraz ocenę sposobu wykonywania zadań Pani/Panu powierzonych, przyznano Pani/Panu Wynagrodzenie Zmienne za rok [data] w łącznej wysokości [kwota] PLN.

Wynagrodzenie Zmienne zostaje przyznane w następującej formie:

WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO, W TYM:	[]
ŚRODKI PIENIĘŻNE PLN	[]
AKCJE	[WARTOŚĆ W PLN/ILOŚĆ]

Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego ustalona została przez [Radę Nadzorczą] / [Zarząd] w oparciu o ocenę stopnia wykonania budżetu za [data] rok w stopniu [procent wykonania budżetu] oraz ocenę wykonania przez Panią/Pana powierzonych zadań.

Przy określaniu wysokości Wynagrodzenia Zmiennego Rada Nadzorcza / Zarząd wzięły pod uwagę wyznaczone Pani/Panu cele, jak również dokonana została ocena jakości Pani/Pana kompetencji i reputacji.

Do przeliczenia wartości [Akcji] wykorzystano wycenę z dnia [data].

Warunki wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego:

CZEŚĆ NIEODROCZONA	1. ODROCZONA TRANSZA	2. ODROCZONA TRANSZA	3. ODROCZONA TRANSZA
[KWOTA ŚRODKÓW PIENIĘŻNYCH]/ [ILOŚĆ I WARTOŚĆ AKCJI]	[KWOTA ŚRODKÓW PIENIĘŻNYCH]/ [ILOŚĆ I WARTOŚĆ AKCJI]	[KWOTA ŚRODKÓW PIENIĘŻNYCH]/ [ILOŚĆ I WARTOŚĆ AKCJI]	[KWOTA ŚRODKÓW PIENIĘŻNYCH]/ [ILOŚĆ I WARTOŚĆ AKCJI]

Środki pieniężne części nieodroczonej zostaną przekazane w ciągu [ilość] dni roboczych od Dnia Przyznania.

Zgodnie z postanowieniami Polityki wypłata odroczonej transz jest warunkowa, a decyzje w tej kwestii będą przekazywane odrębnie przez Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Z poważaniem
