



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH  
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ  
SPÓŁKI XTPL S.A.  
ZA ROK 2025**

<b>Podmiot:</b>	XTPL S.A.
<b>Adres:</b>	ul. Legnicka 48E, 54-202 Wrocław
<b>Sąd rejestrowy:</b>	Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
<b>Numer KRS:</b>	0000619674
<b>NIP:</b>	9512394886
<b>REGON:</b>	361898062

1.	Wprowadzenie .....	3
1.1.	Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej .....	3
1.2.	Zmiany w składzie członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej .....	5
1.3.	Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń .....	5
1.4.	Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń .....	6
2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami .....	6
2.1.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu .....	6
2.2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej .....	8
3.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki .....	9
4.	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników .....	10
5.	Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej .....	11
6.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej .....	12
7.	Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów .....	12
8.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia .....	13
9.	Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa .....	13
9.1.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń .....	13
9.2.	Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie .....	13
10.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona dyskusja Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach .....	13

## 1. Wprowadzenie

W wypełnieniu obowiązków wynikających z art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U.2025.592 t.j. z późn. zm.: „**Ustawa o ofercie**”), Rada Nadzorcza spółki XTPL S.A. (dalej: „**Spółka**”) sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach („**Sprawozdanie**”), przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych (wymagalnych) poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w XTPL S.A. z dnia **28.06.2024** (dalej: „**Polityka wynagrodzeń**”).

Sprawozdanie obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 01.01.2025 r. do 31.12.2025 r. (dalej: „**2025**”). W celach porównawczych prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane obejmują również najistotniejsze dane za poprzedni rok obrotowy, tj., okres od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. (dalej: „**2024**”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2024.

O ile nie wskazano inaczej, wszystkie kwoty pieniężne w Sprawozdaniu są przedstawione w polskich złotych, w zaokrągleniu do pełnej złotówki i w ujęciu brutto.

**Spółka poniżej przedstawia podsumowanie najważniejszych wydarzeń dotyczących wynagrodzeń za rok obrotowy objęty sprawozdaniem:**

### 1.1. Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej

Rynek elektroniki, do którego Spółka chce dotrzeć ze swoją technologią, a której wytworzenie mogłoby być potencjalnie całkowicie zastąpione addytywnymi technikami druku, szybko rośnie.

Celem strategicznym XTPL jest szeroka komercjalizacja platformowej technologii ultraprecyzyjnego druku materiałów, w obszarze zaawansowanej elektroniki. Spółka zamierza adaptować opracowaną technologię do różnych pól aplikacyjnych, a następnie oferować rozwiązanie technologiczne partnerom przemysłowym z wykorzystaniem różnych mechanizmów: licencjonowania, partnerstw strategicznych czy przedsięwzięć typu joint venture. Podstawowym celem działania XTPL jest wdrażanie dostosowanych do potrzeb rynku rozwiązań w zakresie nanodruku dla wybranych sektorów przemysłu.

#### Wartość rynku urządzeń do celów B+R

Według szacunków Spółki opartych na dostępnych danych rynkowych, można przyjąć, że globalna roczna sprzedaż drukarek do prowadzenia prac B+R oraz szybkiego prototypowania i produkcji małoseryjnej w zakresie szeroko pojętej elektroniki drukowanej wynosi ok. 250-500 szt. rocznie. Zakres cenowy tego typu drukarek wynosi od 50 tys. EUR do ponad 500 tys. EUR za sztukę.

#### Wartość rynku nanotuszów przewodzących

Według autorów raportu opublikowanego przez IDTechEx globalny rynek tuszów przewodzących przekroczył w 2022 roku wartość 2,7 mld USD, a w 2033 osiągnie 4,5 mld USD. Zgodnie z danymi opublikowanymi w innym raporcie rynkowym Custom Market Insights (CMI) globalny rynek tuszów przewodzących osiągnął w 2021 roku wartość 3,8 mld USD, z perspektywą osiągnięcia 9,8 mld USD w roku 2030. Czynniki sprzyjające rozwojowi rynku są rosnące wykorzystanie elektroniki w procesach postępującej urbanizacji, miniaturyzacja komponentów elektronicznych, a także możliwość obniżenia kosztów produkcji przy zachowaniu wysokiej przewodności elektrycznej i wydajną produkcję z myślą o ochronie środowiska naturalnego.

#### Kierunki i perspektywy rozwoju Spółki i Grupy:

Wyjątkową cechą technologii XTPL jest możliwość jej zastosowania w wielu dziedzinach przemysłu.

Poniżej przedstawiono zastosowania w kluczowych obecnie dla spółki obszarach:

Wyświetlacze:

Obecnie komercjalizacja realizowana jest w podsektorze tego rynku — naprawy defektów otwartych.

XTPL oferuje nowe przełomowe rozwiązanie, które umożliwi naprawę defektów ścieżek przewodzących przy niskich kosztach, z precyzją i szybkością niespotykaną dotąd przy użyciu żadnego innego rozwiązania. Technologia opracowana przez Spółkę posłuży producentom wyświetlaczy w zwiększeniu wydajności produkcji i zmniejszeniu kosztów związanych ze stratami materiałowymi.

Kolejnym obszarem zastosowania w wyświetlaczach płaskoekranowych jest precyzyjny druk połączeń elektrycznych do diod LED w wyświetlaczach mikro-LED. Technologia Spółki pozwala na druk powtarzalnych struktur przewodzących o średnicy poniżej 10 µm i bardzo wysokim stosunku wysokości do szerokości. Te unikalne właściwości są wysoce pożądane przez producentów przyszłych wyświetlaczy typu mikro-LED.

Sektor elastycznej mikroelektroniki FHE (ang. flexible hybrid electronic):

Kolejnym nowym rynkiem będącym w centrum zainteresowania Spółki jest rynek elastycznej mikroelektroniki hybrydowej, FHE. Swoją aktywność w tej dziedzinie potwierdziły już firmy takie jak Boeing, Lockheed Martin, Applied Materials oraz ośrodki naukowe takie jak holenderski Holst Centre, belgijski IMEC czy niemiecki Fraunhofer. W USA powstała instytucja Next Flex, zrzeszająca 90 przedstawicieli przemysłu i 28 przedstawicieli uczelni badawczych, tworząc wspólnie największą agencję inwestującą w sektor FHE. Według analizy przeprowadzonej przez Mordor Intelligence, rynek FHE w 2019 roku wyceniany był na 95 mln USD, jednakże już w 2025 roku może osiągnąć wartość 235 mln USD. FHE, według IDTechEx, w 2030 roku, ma stać się na tyle "wszechobecnym" zastosowaniem, że jego wartość wyniesie nawet 3 mld USD.

Rynek półprzewodnikowy:

Kolejnym rynkiem dla technologii opracowanej przez Spółkę jest rynek półprzewodnikowy, a do szczególnych obszarów zastosowań można zaliczyć wykonywanie połączeń elektronicznych na złożonych topografiach 3D oraz heterogenicznych podłożach w zaawansowanych układach scalonych lub mikroukładach elektromechanicznych, w skrócie MEMS. Według analizy przeprowadzonej przez Mordor Intelligence, uwzględniającej wpływ pandemii COVID-19, globalny rynek zaawansowanych układów scalonych w 2020 roku był wart 24,93 mld USD, a do 2026 ma wzrosnąć nawet do 38,62 mld USD. Wielkość tego rynku pokazuje ogromny potencjał, nie tylko na potencjalne zastosowanie technologii UPD do nowych zastosowań, ale również w prowadzonych badaniach i prototypowaniu nowych układów.

Spółka prowadzi w tym obszarze rozmowy (na różnym stopniu zaawansowania) z liderami rynku.

Na dalszy dynamiczny rozwój rynku elektroniki drukowanej największy wpływ będą miały obszary zastosowań, w których klasyczne metody produkcji nie są możliwe do wykorzystania. Dzięki udostępnieniu za pomocą urządzenia Delta Printing System technologii UPD, Spółka popularyzuje innowacyjne, autorskie rozwiązanie, które w swoich pracach badawczorozwojowych wykorzystują pionierskie ośrodki badawcze i naukowe, definiując przełomowe standardy dla produkcji przyszłych urządzeń elektronicznych.

Kolejne już zidentyfikowane i wstępnie zweryfikowane pola aplikacyjne technologii XTPL to:

- rynek zaawansowanych płytek PCB (ang. printed circuit boards);
- rynek biosensorów;
- rynek ogniw fotowoltaicznych.

Wszystkie prace badawczo-rozwojowe Spółki prowadzone są na terytorium Polski. Komercjalizacja realizowana będzie przede wszystkim na rynkach Ameryki Północnej (głównie USA), Azji (Chiny, Korea, Tajwan, Japonia) oraz EMEA.

Z uwagi na dynamiczny rozwój zarówno Spółki, jak i Grupy XTPL S.A., najbardziej aktualne informacje dotyczące działalności oraz strategii biznesowej są publikowane na bieżąco na stronie internetowej: <https://ir.xtpl.com/pl/>.

## 1.2. Zmiany w składzie członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej

W dniu 30 czerwca 2023 r. Rada Nadzorcza powołała Zarząd nowej kadencji w składzie:

- Filip Granek – Prezes Zarządu;
- Jacek Olszański – członek Zarządu.

W dniu 30 czerwca 2023 r. w związku z upływem dotychczasowej kadencji Rady Nadzorczej, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podjęło uchwałę w sprawie ustalenia liczby członków Rady Nadzorczej obecnej kadencji na liczbę 6 członków oraz powołało Radę Nadzorczą nowej kadencji. Dodatkowo w dniu 28 czerwca 2024 r. na podstawie Uchwały nr 23/06/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy powołano Panią Agatę Gładysz-Stańczyk w skład Rady Nadzorczej, której powierzono funkcję członka Rady Nadzorczej.

W związku z powyższym Rada Nadzorcza występowała w następującym składzie:

- Wiesław Rozłucki – przewodniczący Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu;
- Bartosz Wojciechowski – wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej;
- Piotr Lembas – członek Rady Nadzorczej, przewodniczący Komitetu Audytu;
- Beata Turlejska – członek Rady Nadzorczej;
- Herbert Wirth – członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu;
- Agata Gładysz-Stańczyk – członek Rady Nadzorczej (od 28.06.2024 r.)

W dniu 22 kwietnia 2026 roku Pani Agata Gładysz-Stańczyk złożyła rezygnację z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki z efektem natychmiastowym wskazując jako powód nowe obowiązki zawodowe.

## 1.3. Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń

Zgodnie z uchwałą nr 16/06/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. z dnia 28 czerwca 2024 r. została przyjęta nowa Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej XTPL S.A. Na podstawie powyższej uchwały została uchylona w całości obowiązująca w XTPL S.A. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej XTPL S.A. przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie XTPL S.A. z dnia 30 czerwca 2020 r., zmieniona Uchwałą nr 3/11/2020 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. z dnia 5 listopada 2020 r.

Zmiany w Polityce Wynagrodzeń w porównaniu do obowiązującej do dnia 28 czerwca 2024 r. polityki wynagrodzeń w Spółce, polegają na dostosowaniu zasad wynagradzania członków organów do dynamicznego rozwoju Spółki i stale zmieniających się realiów rynkowych a także porządkujące dotychczasowy system wynagradzania i doprecyzowujące część istniejących postanowień.

Zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń w Spółce polegają w szczególności na:

- opisanu środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów (pkt 1.3);
- wyjaśnieniu sposobu, w jaki Polityka wynagrodzeń oraz kryteria finansowe i niefinansowe, od spełnienia których zależy wysokość zmiennego wynagrodzenia członków zarządu Spółki, przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki (pkt 2.2)
- umożliwieniu radzie nadzorczej Spółki przyznania członkom zarządu Spółki premii za okresy nie krótsze niż kwartał (pkt 6.2);
- określeniu jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagradzania, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczynia się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie (6.3);
- wskazanie metod stosowanych w celu określenia, w jakim zakresie kryteria finansowe i niefinansowe, od spełnienia których zależy wysokość zmiennego wynagrodzenia członków zarządu Spółki, zostały spełnione (pkt 6.4 i pkt 6.5);
- ustaleniu maksymalnej proporcji między zmiennymi i stałymi składnikami wynagrodzenia (pkt 6.6 i pkt 6.7)
- odniesieniu się do okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia (pkt 6.8 i pkt 6.9);

- zmianie zasad dotyczących przyznawania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych oraz wskazanie w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w tej formie przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki (pkt 8);
- umożliwieniu wypłaty przez Spółkę na rzecz członków zarządu Spółki jednorazowego/ nadzwyczajnego wynagrodzenia (pkt 9);
- odniesieniu się do okresu trwania odstępstwa od stosowania Polityki wynagrodzeń (pkt 11.4);
- wskazaniu elementów, które może obejmować odstępstwa od stosowania Polityki wynagrodzeń (pkt 11.6);
- opisanie procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń (pkt 12).

#### **1.4. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń**

W raportowanym roku Spółka nie stosowała odstępstw zarówno od procedury wdrożenia Polityki wynagrodzeń, jak i odstępstw, o których mowa w art. 90f Ustawy o ofercie.

### **2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami**

Poniżej Spółka prezentuje w odrębnych tabelach wysokość całkowitego wynagrodzenia, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, należnych poszczególnym członkom w ostatnim roku obrotowym (tj. wymagalnych w tym okresie) oraz otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym (co do zasady należne wynagrodzenia zostały wypłacone terminowo, chyba że sprawozdanie wprost wskazuje inaczej), z zastrzeżeniem zdania poniższego, wraz z proporcjami między składnikami zmiennymi i stałymi.

W przypadku, gdy wynagrodzenia stałe wypłacane są z dołu do 10-go dnia kolejnego miesiąca, Sprawozdanie w zakresie danego roku obejmuje kwoty wynagrodzenia stałego za okres styczeń-grudzień, przy czym w danym roku nie uwzględnia się wynagrodzenia za grudzień poprzedniego roku wypłaconego w styczniu raportowanego roku, a uwzględnia się wynagrodzenie za grudzień raportowanego roku, wypłacane do 10 stycznia kolejnego roku.

#### **2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu**

Obecni członkowie Zarządu Spółki są zatrudnieni w Spółce na podstawie umów o pracę. Z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości, określonej w treści umów o pracę, ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej Spółki. Członkowie Zarządu nie otrzymują odrębnego wynagrodzenia z tytułu powołania.

Ponadto, otrzymują dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne wymienione w pkt 10.1 zaktualizowanej Polityki wynagrodzeń oraz w pkt 9.1 Polityki wynagrodzeń obowiązującej do dnia 28 czerwca 2024 r., tj. możliwość korzystania z samochodów służbowych do celów prywatnych, prywatny pakiet opieki medycznej oraz grupowe ubezpieczenie na życie i dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (częściowo opłacane przez Spółkę, a częściowo przez członków Zarządu). Wynagrodzenia członków Zarządu nie obejmują świadczeń na rzecz osób najbliższych.

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, wartość miesięcznego, stałego wynagrodzenia członka Zarządu nie może być wyższa niż 10-krotność przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, z okresu zakończonych 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających datę powołania członka Zarządu do pełnienia funkcji. Wymóg ten został przez Spółkę spełniony.

W ramach wynagrodzenia zmiennego członkowie Zarządu mogą otrzymać nagrodę za zgłoszenie patentowe zgodnie z zasadami wynikającymi z Procedury motywacyjnego programu patentów. Nagroda ma charakter jednorazowy i ustalona jest w stałej wysokości, która ulega podziałowi pomiędzy autorów zgłoszenia patentowego, zgodnie z indywidualnym, procentowo określonym wkładem każdego autora. Wysokość nagród za zgłoszenia patentowe dla danego członka Zarządu w danym roku obrotowym nie może być wyższa niż stałe jednomiesięczne wynagrodzenie danego członka Zarządu.

W raportowanym roku nie doszło do przyznania nagrody.

Ponadto zgodnie z pkt 6.2 zaktualizowanej Polityki wynagrodzeń członkom Zarządu Spółki może zostać przyznana premia za okresy nie krótsze niż kwartał w oparciu o kryteria finansowe lub/i niefinansowe. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od spełnienia celów wyznaczonych przez Radę Nadzorczą Spółki, które powinny odwoływać się do co najmniej jednego z przyjętych w Polityce Wynagrodzeń, kryteriów finansowych lub niefinansowych (pkt 6.3).

Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze finansowym opiera się na danych finansowych prezentowanych przez Spółkę w raporcie okresowym lub w sprawozdaniu finansowym Spółki za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium, bądź o inne rzetelne dane finansowe, w tym te wynikające z systemów rachunkowości finansowej i zarządczej.

Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich kryteriów oraz ich rezultatów.

Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu za dany rok obrotowy nie może przekraczać 6-krotności wynagrodzenia średniomiesięcznego stałego przysługującego temu członkowi zarządu Spółki za ten sam rok obrotowy.

Na podstawie pkt 9 zaktualizowanej Polityki wynagrodzeń członkom Zarządu może zostać przyznane wynagrodzenie jednorazowe/nadzwyczajne wynikające z okoliczności nadzwyczajnych lub z przepisów powszechnie obowiązujących.

W ramach tych świadczeń dopuszcza się: jednorazowe świadczenie dodatkowe w wysokości nie wyższej niż 40% 12-krotności miesięcznego wynagrodzenia stałego danego członka Zarządu Spółki (nie częściej niż raz w danym roku kalendarzowym); dobrowolną odprawę z tytułu rozwiązania stosunku prawnego łączącego danego członka Zarządu Spółki ze Spółką, w wysokości nie wyższej niż 6-krotność jego wynagrodzenia stałego; odprawy z tytułu zakończenia współpracy, w tym odprawy emerytalne i rentowe; odprawy pośmiertne (na rzecz członków rodzin); bonusy wypłacane jednorazowo przy nawiązaniu współpracy (sign-on fee) lub w celu zatrzymania danego członka organu na stanowisku (retention bonus); rekompensaty za przeniesienie / przeprowadzkę w związku z objęciem lub zmianą stanowiska; odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji; dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, np. ekwiwalent za urlop wynikający z umowy pracę. W raportowanym okresie przyznano wynagrodzeni zmienne w postaci prawa do nabycia akcji istniejących serii P Spółki oraz prawa do objęcia warrantów subskrypcyjnych serii A Spółki uprawniających do objęcia akcji serii R Spółki w ramach obowiązującego w XTPL S.A. programu motywacyjnego

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń obowiązującą do dnia 28 czerwca 2024 r. Członkowie Zarządu, w ramach wynagrodzenia zmiennego, mogą otrzymywać także wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, zgodnie z zasadami Regulaminu programu motywacyjnego („Program”), który został uchwalony przez Zarząd Spółki po uprzednim pozytywnym zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą na podstawie §3 uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 04/04/2019 z 24 kwietnia 2019 r. Zgodnie z Regulaminem Programu okresem trwania Programu, w którym członkom Zarządu Spółki mogą być przyznawane prawa nabycia akcji serii P lub akcji serii L Spółki lub warrantów subskrypcyjne, są lata obrotowe 2019-2025. W 2024 roku członkom Zarządu nie zostały z tego tytułu przyznane żadne instrumenty finansowe. W 2024 roku członkowie Zarządu nie złożyli również oświadczeń o wykonaniu praw z otrzymanych w poprzednich latach warrantów subskrypcyjnych.

Zgodnie z pkt 8 zaktualizowanej Polityki wynagrodzeń członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać w ramach programów motywacyjnych, dodatkowe wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, w tym papierów wartościowych lub pochodnych instrumentów finansowych, w oparciu o kryteria finansowe lub/ i niefinansowe, opisane w pkt 6.3 Polityki wynagrodzeń w szczególności takich jak zysk netto, EBITDA, przychody ze sprzedaży, marża brutto, rentowność netto, cena akcji Spółki. Wartość dodatkowego wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego nie może przekroczyć 100-krotności wynagrodzenia stałego.

Na podstawie Uchwały nr 17/06/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. z dnia 28 czerwca 2024 r. został przyjęty nowy program motywacyjny dla członków zarządu i ścisłej kadry menadżerskiej, od której działań bezpośrednio zależy realizacja celu finansowego przewidzianego w programie motywacyjnym.

Program motywacyjny realizowany będzie w oparciu o cele finansowe, które mogą być osiągnięte w którymkolwiek z trzech kolejnych lat, pokrywających się z latami obrotowymi Spółki, tj. 2024, 2025 i 2026 (każdy z osobna jako „rok realizacji celów finansowych” albo łącznie jako „lata realizacji celów finansowych”).

W raportowanym roku na podstawie uchwały nr 01/11/2025 r. Rady Nadzorczej XTPL S.A. z dnia 24 listopada 2025 r. członkom Zarządu przyznano prawa do nabycia akcji istniejących serii P Spółki oraz prawa do objęcia warrantów subskrypcyjnych serii A Spółki uprawniających do objęcia akcji serii R Spółki w ramach obowiązującego w XTPL S.A. programu motywacyjnego.

### Wynagrodzenie całkowite członków Zarządu należne i otrzymane w roku 2025

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko		Stałe składniki wynagrodzenia		Zmienne składniki wynagrodzenia					Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Proporcja wynagrodzenia zmiennego i stałego <sup>[1]</sup>
		Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne	Nagroda za zgłoszenie patentowe	Instrumenty finansowe					
					warranty subskrypcyjne (liczba)	warranty subskrypcyjne (wartość akcji możliwych do objęcia)	akcje (liczba)	akcje (wartość)		
Filip Graneł, Prezes Zarządu	2025	495 000	3 151	0	29 797	0	6 405	447 709	945 860	47%/53%
	2024	360 000	2 939	0	0	0	0	0	362 939	nd.
Jacek Olszański, członek Zarządu	2025	495 000	3 151	0	29 797	0	6 405	447 709	945 860	47%/53%
	2024	360 000	2 939	0	0	0	0	0	362 939	nd.

<sup>[1]</sup> Z uwagi na brak przyznania członkom Zarządu w 2024 r. zmiennych składników wynagrodzenia, ustalenie proporcji wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego w 2024 roku nie jest możliwe.

Na podstawie uchwały nr 02/03/2025 r. oraz uchwały nr 03/03/2025 r. Rady Nadzorczej XTPL S.A. z dnia 31 marca 2025 r. zostało ustalone nowe wynagrodzenie członków Zarządu, obowiązujące od dnia 01 kwietnia 2025 r. w wysokości dla Pana Filipa Granka w wysokości 45 tys. zł brutto, dla Pana Jacka Olszańskiego w wysokości 45 tys. zł brutto.

Na podstawie uchwały nr 01/11/2025 r. Rady Nadzorczej XTPL S.A. z dnia 24 listopada 2025 r. członkom Zarządu przyznano prawa do nabycia akcji istniejących serii P Spółki oraz prawa do objęcia warrantów subskrypcyjnych serii A Spółki uprawniających do objęcia akcji serii R Spółki w ramach obowiązującego w XTPL S.A. programu motywacyjnego.

## 2.2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

Zgodnie z pkt 5.2. Polityki wynagrodzeń, obowiązującej do dnia 28.06.2024 r. członkowie Rady Nadzorczej Spółki otrzymują z tytułu pełnienia swojej funkcji wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. Wysokość wynagrodzenia Przewodniczącego, Wiceprzewodniczących i członków Rady Nadzorczej Spółki, w tym pełniących funkcję członków Komitetu Audytu Spółki, może być różna.

Na podstawie uchwały nr 16/06/2024 r. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. z dnia 28 czerwca 2024 r. w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń pkt 5.2 reklasyfikowano do pkt 5.3 Polityki wynagrodzeń, zachowując dotychczasowe brzmienie.

Zgodnie z pkt. 4.2. Polityki wynagrodzeń, wartość miesięcznego, stałego wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej Spółki nie może być wyższa niż 10-krotność przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracowników Spółki nie będących członkami Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, z okresu zakończonych 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających datę powołania członka Rady Nadzorczej Spółki do pełnienia funkcji. Wymóg ten został przez Spółkę spełniony.

Niektórzy członkowie Rady Nadzorczej Spółki, tj., Pan Bartosz Wojciechowski i Pani Beata Turlejska w raportowanym roku uczestniczyli w pracowniczych planach kapitałowych (PPK), na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, na takich samych warunkach, jakie mają zastosowanie do pracowników Spółki.

Członkowie Rady Nadzorczej Spółki nie otrzymują natomiast dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, jak również nie są wynagradzani w oparciu o zmienne składniki wynagrodzenia. Wobec powyższego, Polityka wynagrodzeń nie określa wzajemnej proporcji stałych i zmiennych składników ich wynagrodzenia, o której mowa w art. 90d ust. 3 pkt 2 Ustawy o ofercie. Nie są przyznawane także świadczenia na rzecz ich osób najbliższych.

Na podstawie uchwały nr 22/06/2024 r. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. z dnia 28 czerwca 2024 r. członkom Rady Nadzorczej Spółki zostało przyznane podwyższenie miesięcznego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej.

**Wynagrodzenie całkowite członków Rady Nadzorczej**  
otrzymane lub należne w roku 2025

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko		Stale składniki wynagrodzenia		Dodatkowe świadczenia emerytalno-rentowe <sup>[1]</sup>	Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego
		Wynagrodzenie z tytułu powołania	Wynagrodzenie z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w wyodrębnionym Komitecie			
<b>Wiesław Rozłucki</b> , przewodniczący Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu	2025	120 000	12 000	0	132 000	n/d - brak wynagrodzenia zmiennego
	2024	108 000	12 000	0	120 000	
<b>Bartosz Wojciechowski</b> , wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	2025	48 000	0	720	48 720	
	2024	36 000	0	540	36 540	
<b>Piotr Lembas</b> , członek Rady Nadzorczej, przewodniczący Komitetu Audytu	2025	36 000	12 000	0	48 000	
	2024	24 000	12 000	0	36 000	
<b>Beata Turlejska</b> , członek Rady Nadzorczej	2025	36 000	0	540	36 540	
	2024	24 000	0	360	24 360	
<b>Herbert Wirth</b> , członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu	2025	36 000	12 000	0	48 000	
	2024	24 000	12 000	0	36 000	
<b>Agata Gładysz-Stańczyk</b> , członek Rady Nadzorczej <sup>[2]</sup>	2025	36 000	0	0	36 000	
	2024	18 100	0	0	18 100	

<sup>[1]</sup> Wpłaty do PPK finansowane ze środków Spółki.

<sup>[2]</sup> dniu 28 czerwca 2024 r. na podstawie Uchwały nr 23/06/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy powołano Panią Agatę Gładysz- Stańczyk w skład Rady Nadzorczej i powierzono funkcję członka Rady Nadzorczej. W dniu 22 kwietnia 2026 roku Pani Agata Gładysz-Stańczyk złożyła rezygnację z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki

**3. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki**

Niniejsze Sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki lub należnych poszczególnym członkom w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

Należy uznać, że **całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń**. Wynika to z następujących okoliczności:

- zgodnie z art. 90e Ustawy o ofercie, Spółka w raportowanym okresie wypłacała wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z postanowieniami Polityki - wynagrodzenia obejmowały jedynie składniki przewidziane w Polityce wynagrodzeń i były wypłacane zgodnie z jej zasadami, w tym we właściwej wysokości, na prawidłowej podstawie prawnej i na podstawie z góry określonych kryteriów;
- wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki kształtowane są w sposób zapewniający godziwe wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej Spółki oraz motywujący członków Zarządu Spółki do aktywnego zaangażowania w działania mające na celu opracowanie, wdrożenie i realizację strategii biznesowej Spółki, zapewniającej rozwój Spółki i osiągnięcie pozytywnych wyników finansowych;
- wysokość stałych składników wynagradzania pozwala na zaangażowanie w Spółce osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru; wynagrodzenia te ustalane są zgodnie z praktyką rynkową, a także z zasadą wynikającą z Polityki, uzależniającą maksymalną wysokość wynagrodzenia stałego członków Zarządu i Rady Nadzorczej od przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, z okresu zakończonych 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających datę powołania danego członka organu (max. 10-krotność tego wynagrodzenia);
- zasady wypłacania wynagrodzeń pozostają w zgodzie z kulturą i wartościami korporacyjnymi w Spółce.

Ponadto, **całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki** m.in. poprzez wypłacanie wynagrodzeń w wysokości wystarczającej dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru, ustalonej zgodnie z praktyką rynkową, a także odpowiadającej wielkości przedsiębiorstwa i pozostającej w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, co przyczynia się do zapewnienia długotrwałych relacji członków organów ze Spółką, a w konsekwencji stabilności Spółki oraz płynności i efektywności zarządzania.

#### 4. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń Spółka może wypłacać członkom Zarządu wynagrodzenia zmienne w postaci:

- (1) nagrody za zgłoszenia patentowe oraz
- (2) instrumentów finansowych (warranty subskrypcyjne lub akcje Spółki) w ramach Programu motywacyjnego.

(1) Nagrody za zgłoszenia patentowe przyznawane są w oparciu o kryterium osiągnięć z zakresu innowacji, a ich celem jest motywowanie członków Zarządu do zgłaszania własnych pomysłów naukowych i realizacji ich naukowego potencjału zawodowego, a tym samym przyczyniania się do wzrostu wartości Spółki także w obszarze naukowym. Zgodnie z treścią pkt. 7.3. Polityki wynagrodzeń, są one przyznawane autorowi lub zespołowi autorów zgłoszenia patentowego Spółki, zgłoszonego do urzędu patentowego. Nagroda ma charakter jednorazowy i ustalona jest w stałej wysokości, która ulega podziałowi pomiędzy autorów zgłoszenia patentowego, zgodnie z indywidualnym, procentowo określonym wkładem każdego autora.

W roku 2025 nie doszło do przyznania nagrody za zgłoszenia patentowe.

(2) Zgodnie z Polityką wynagrodzeń obowiązującą do dnia 28 czerwca 2024 r. instrumenty finansowe przyznawane są w oparciu o kryterium pełnienia funkcji w Zarządzie w połączeniu z oceną Rady Nadzorczej odnośnie do zasadności przyznania wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów finansowych.

Program obowiązywał w latach 2019-2025. Celem Programu było stworzenie dodatkowej motywacji do realizacji strategii Spółki, tak, aby zapewnić stały wzrost jej wartości rynkowej, a tym samym wartości akcji posiadanych przez akcjonariuszy Spółki. Program został zakończony w roku 2025 i w raportowa-

nym roku doszło do przyznania uprawnień do nabycia akcji oraz przydzielenia warrantów subskrypcyjnych. Członkowie Zarządu nie złożyli oświadczenia o wykonaniu praw z przyznanym im w poprzednich latach warrantów subskrypcyjnych, według zasad obowiązujących do dnia 28 czerwca 2024 r.

Zgodnie z aktualizacją Polityki wynagrodzeń, wprowadzoną na podstawie Uchwały nr 16/06/2024 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki, uzależniono wysokość wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych od spełnienia celów wyznaczonych przez Radę Nadzorczą Spółki, które powinny odwoływać się do co najmniej jednego z kryteriów finansowych lub niefinansowych (pkt 6.3).

Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze finansowym opiera się na danych finansowych prezentowanych przez Spółkę w raporcie okresowym lub w sprawozdaniu finansowym Spółki za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium, bądź o inne rzetelne dane finansowe, w tym te wynikające z systemów rachunkowości finansowej i zarządczej.

Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich kryteriów oraz ich rezultatów.

W przypadku przyznania w danym roku obrotowym danemu członkowi Zarządu Spółki wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego wartość przyznanego w danym roku świadczenia nie może przekroczyć 100-krotności wynagrodzenia stałego.

Na podstawie Uchwały nr 17/06/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. z dnia 28 czerwca 2024 r. został przyjęty nowy motywacyjny dla członków zarządu i ścisłej kadry menadżerskiej, od której działań bezpośrednio zależy realizacja celu finansowego przewidzianego w programie motywacyjnym.

Program motywacyjny realizowany będzie w oparciu o cele finansowe, które mogą być osiągnięte w którymkolwiek z trzech kolejnych lat, pokrywających się z latami obrotowymi Spółki, tj. 2024, 2025 i 2026 (każdy z osobna jako „rok realizacji celów finansowych” albo łącznie jako „lata realizacji celów finansowych”).

W raportowanym roku na podstawie uchwały nr 01/11/2025 r. Rady Nadzorczej XTPL S.A. z dnia 24 listopada 2025 r. członkom Zarządu przyznano prawa do nabycia akcji istniejących serii P Spółki oraz prawa do objęcia warrantów subskrypcyjnych serii A Spółki uprawniających do objęcia akcji serii R Spółki w ramach obowiązującego w XTPL S.A. programu motywacyjnego.

## **5. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej**

Istotne zmiany w wysokości wynagrodzenia Zarządu między rokiem 2019 i 2020 oraz 2020 i 2021 wynikały ze zmian osobowych w składzie Zarządu w 2020 r., a w konsekwencji – również z otrzymania wynagrodzenia zmiennego w roku 2020 wyłącznie przez jednego z członków Zarządu.

Zmiany w wysokości wynagrodzenia między rokiem 2022 i 2023 wynikają z braku przyznania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego z uwagi na zakończenie funkcjonującego w Spółce w latach 2019-2021 Programu oraz braku przyznania nagrody za zgłoszenie patentowe.

Zmiany w wysokości wynagrodzenia Rady Nadzorczej między rokiem 2023 i 2024 wynikały ze zmian osobowych w składzie Rady Nadzorczej oraz podwyższeniu wynagrodzeń uchwałą nr 22/06/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. z dnia 28 czerwca 2024 r., obowiązującą od dnia 1 lipca 2024 r.

Zmiany w wysokości wynagrodzenia Zarządu między rokiem 2024 i 2025 wynikają z ustalenia nowego wynagrodzenia na podstawie uchwał Rady Nadzorczej XTPL S.A. nr 02/03/2025 oraz nr 03/03/2025 z dnia 31 marca 2025 r. obowiązujących od dnia 1 kwietnia 2025 r. oraz przyznania Członkom Zarządu prawa do nabycia istniejących akcji serii P oraz prawa do objęcia warrantów subskrypcyjnych serii A (uprawniających do objęcia akcji serii R) w ramach funkcjonującego w Spółce programu motywacyjnego na mocy uchwały Rady Nadzorczej nr 01/11/2025 z dnia 24 listopada 2025 r.

Zmiany w wysokości wynagrodzenia Rady Nadzorczej między rokiem 2024 i 2025 wynikały z faktu, iż podwyższenie wynagrodzeń dokonane uchwałą nr 22/06/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. z dnia 28 czerwca 2024 r. obowiązywało w roku 2024 od dnia 1 lipca 2024 r. - w konsekwencji wzrost wynagrodzeń w ujęciu rok do roku wynika z pełnego ujęcia wyższych stawek w całym roku obrotowym 2025.

Dane w tys. PLN	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)</b> Zmiana w ujęciu rocznym	2 733,7	633,1 -76,8%	1 184,7 +87,1%	1 231,4 +3,9%	725,0 -41,1%	725,9 +0,1%	1 891,7 +160,60%
<b>Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (łącznie)</b> Zmiana w ujęciu rocznym	168,0	186,3 +10,9%	229,4 +23,1%	229,3 0%	223,0 -2,7%	271,0 +21,5%	349,2 +28,90%
<b>Przychody netto ze sprzedaży i dotacji</b> Zmiana w ujęciu rocznym	2 063	2 294 +11,2%	4 702 +105,0%	12 817 +173%	15 475 +20,7%	13 865 -10,4%	15 053 +8,60%
<b>Zysk brutto ze sprzedaży</b> Zmiana w ujęciu rocznym	-5 253	-534 N/A	-264 N/A	5 985 N/A	7 048 +17,8%	-5 225 N/A	-2 440 N/A
<b>Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki innych niż członków Zarządu i RN (roczne)</b> Zmiana w ujęciu rocznym	92,6	96,6 +4,3%	129,6 +34,2%	115,4 -11%	140,3 +21,6%	154,5 +10,1%	179,27 +16,0%

## 6. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej

W raportowanym roku obrotowym członek Zarządu Spółki, Pan Jacek Olszański, otrzymywał wynagrodzenie z tytułu świadczenia usług od podmiotu zależnego Spółki (wartość i podstawa wypłaty wynagrodzenia zaprezentowane zostały w poniższej tabeli). Pozostali członkowie Zarządu oraz członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia od innych podmiotów należących do Grupy XTPL.

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Podmiot wypłacający	Stałe składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia
		Wynagrodzenie z tytułu świadczenia usług <sup>[1]</sup>	Funkcja	
Jacek Olszański, członek Zarządu	TPL sp. z o.o.	14 400	usługi doradztwa	14 400
		14 400	usługi doradztwa	14 400

<sup>[1]</sup> Ze względu na charakter współpracy (świadczenie usług w modelu B2B), kwota wynagrodzeń z tytułu świadczenia usług przedstawiona została w ujęciu netto.

## 7. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów

Zgodnie z treścią Polityki wynagrodzeń, obowiązującą do dnia 28 czerwca 2024 r., w okresie 2019-2025 w Spółce funkcjonował Program uchwalony na podstawie § 3 uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 04/04/2019 z 24.04.2019 r., w ramach którego członkowie Zarządu Spółki mogli otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie zgodnie z zasadami wynikającymi z Regulaminu Programu. Celem Programu było stworzenie dodatkowej motywacji do realizacji strategii Spółki, tak, aby zapewnić stały wzrost jej wartości rynkowej, a tym samym wartości akcji posiadanych przez akcjonariuszy Spółki. Program został już zakończony i w raportowanym roku członkom Zarządu nie zostały już przyznane lub zaoferowane żadne instrumenty finansowe.

Dodatkowo, w raportowanym roku członkowie Zarządu, którzy w ramach Programu w poprzednich latach obrotowych otrzymali warianty subskrypcyjne, nie złożyli oświadczenia o wykonaniu praw z wariantów subskrypcyjnych.

Zgodnie z treścią Polityki wynagrodzeń przyjętej Uchwałą nr 16/06/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. w dniu 28 czerwca 2024 r. oraz na podstawie Uchwały nr 17/06/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia XTPL S.A. z dnia 28 czerwca 2024 r. został przyjęty nowy motywacyjny dla członków zarządu i ścisłej kadry menadżerskiej, od której działań bezpośrednio zależy realizacja celu finansowego przewidzianego w programie motywacyjnym.

Program motywacyjny realizowany będzie w oparciu o cele finansowe, które mogą być osiągnięte w którymkolwiek z trzech kolejnych lat, pokrywających się z latami obrotowymi Spółki, tj. 2024, 2025 i 2026 (każdy z osobna jako „rok realizacji celów finansowych” albo łącznie jako „lata realizacji celów finansowych”).

W raportowanym roku na podstawie uchwały nr 01/11/2025 r. Rady Nadzorczej XTPL S.A. z dnia 24 listopada 2025 r. członkom Zarządu przyznano prawa do nabycia akcji istniejących serii P Spółki oraz prawa do objęcia wariantów subskrypcyjnych serii A Spółki uprawniających do objęcia akcji serii R Spółki w ramach obowiązującego w XTPL S.A. programu motywacyjnego.

## **8. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia**

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem Spółka nie żądała zwrotu wynagrodzenia zmiennego.

## **9. Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa**

### **9.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń**

W raportowanym okresie Spółka nie odstąpiła od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń.

### **9.2. Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie**

W raportowanym okresie Spółka nie skorzystała z możliwości tymczasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt 11 Polityki wynagrodzeń.

## **10. Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona dyskusja Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach**

W ramach Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy dnia 27.06.2025 r. odbyła się dyskusja nad poprzednim sprawozdaniem o wynagrodzeniach. Podczas dyskusji nie zgłoszono dodatkowych uwag lub postulatów w zakresie Polityki wynagrodzeń, dlatego też w raportowanym roku obrotowym Spółka i Grupa XTPL kontynuowały stosowanie wypracowanych dotychczas praktyk w zakresie wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz raportowania wypłacanych wynagrodzeń.

\*\*\*

Sprawozdanie zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą nr. 10/04/2026 z dnia 29 kwietnia 2026 r.

Sprawozdanie zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90 g ust. 1–5 oraz 8 Ustawy o ofercie. Podmiotem uprawnionym do oceny sprawozdania o wynagrodzeniach jest 4AUDYT sp. z o.o.

Sporządzili:	Podpis:
Wiesław Rozłucki	
Bartosz Wojciechowski	
Piotr Lembas	
Beata Turlejska	
Herbert Wirth	
Wrocław, dnia 29 kwietnia 2026 r.	