



---

**INFORMACJE W ZAKRESIE POLITYKI ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW  
WYNAGRODZEŃ ZA 2014 ROK**

Warszawa, czerwiec 2015

## **Spis treści**

<b>1</b>	<b>SPOSÓB OPRACOWYWANIA, ZATWIERDZANIA, WDRAŻANIA I AKTUALIZACJI POLITYKI ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>KRYTERIA I SPOSÓB KSZTAŁTOWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>INFORMACJE ILOŚCIOWE .....</b>	<b>6</b>

# **1 SPOSÓB OPRACOWYWANIA, ZATWIERDZANIA, WDRAŻANIA I AKTUALIZACJI POLITYKI ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ**

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Domu Inwestycyjnym Xelion Sp. z o.o. (dalej: "Polityka") została opracowana w celu:

- 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, w tym zniechęcania do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowalny przez Spółkę,
- 2) realizacji strategii prowadzenia działalności, przyjętej przez Spółkę,
- 3) wspierania zapobiegania konfliktowi interesów.

Za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiada Zarząd Spółki, a za jej zatwierdzenie Rada Nadzorcza Spółki.

Na podstawie Polityki i Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 02 grudnia 2011 r. w sprawie zasad ustalania przed dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze (Dz.U. 2011 nr 263 poz. 1569) wraz z późniejszymi zmianami, uwzględniając zasady dotyczące zmiennych składników wynagrodzeń obowiązujące w Grupie Pekao oraz Grupie UniCredit, Zarząd Spółki jest upoważniony do określenia szczegółowych zasad przyznawania, otrzymywania, rozliczania, wypłaty składników zmiennych wynagrodzenia. W odniesieniu do Członków Zarządu zasady te są ustalane przez Radę Nadzorczą.

Spółka nie korzystała z usług podmiotu zewnętrznego przy opracowywaniu Polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

## **2 KRYTERIA I SPOSÓB KSZTAŁTOWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ**

1. Spółka przyznaje osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych zmienne składniki wynagrodzeń uwzględniając następujące zasady:
  - 1) W przypadku systemu ustalania wysokości składników wynagrodzeń zależnych od wyników:
    - a) Podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena efektów pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki; przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe,
    - b) Ocena wyników oparta jest o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata - o dane od momentu nawiązania stosunku pracy, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników Spółki była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Spółkę działalnością;
  - 2) Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia niepodlegające przepisom Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 r. w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze (Dz.U. 2011 nr 263 poz. 1569) wraz z późniejszymi zmianami mają charakter wyjątkowy, mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia;
  - 3) W przypadku gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne - stałe składniki powinny stanowić na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie;
  - 4) Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie ogranicza zdolności Spółki do zwiększania jej bazy kapitałowej;
  - 5) Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania stanowiska kierowniczego w Spółce, a w przypadku osób zajmujących stanowisko kierownicze krócej niż trzy lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska; zasady dotyczące tych płatności powinny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w pkt. 1 lit. a;
  - 6) Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia jest uzależniona od efektów pracy danej osoby i uwzględnia ryzyko Spółki; część ta jest rozliczana i wypłacana w okresie od trzech do pięciu lat, przy czym okres ten ustala się z uwzględnieniem cyklu koniunkturalnego, charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków tej osoby; w przypadku gdy kwota całkowitego wynagrodzenia tej osoby w poprzednim roku obrotowym przekroczyła równowartość w złotych kwoty 1.000.000 euro ustalonej według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego w ostatnim dniu poprzedniego roku, powyższe ma zastosowanie do 60% zmiennych składników wynagrodzenia;
  - 7) Zmienne składniki wynagrodzenia, w tym również część, o której mowa w pkt. 6, powinny być przyznawane lub wypłacane, gdy odpowiadają sytuacji finansowej Spółki oraz są uzasadnione wynikami Spółki, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby; wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana, gdy Spółka wykazuje trwałą stratę bilansową;

- 8) Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację polityki zmiennych składników wynagrodzeń;
  - 9) Osoby podlegające niniejszej polityce są zobowiązane do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.
2. Uwzględniając zasady, o których mowa w ust 1, Spółka stosuje następujące szczegółowe zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze:
    - 1) Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia jest uzależniona od efektów pracy danej osoby, z zastrzeżeniem pkt. 2),
    - 2) W przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania domu maklerskiego z przepisami prawa, zmienne składniki wynagrodzenia są uzależnione wyłącznie od efektów pracy tych osób i osiągnięcia celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji.
  3. Uwzględniając zasady, o których mowa w ust. 1 i 2, Spółka stosuje następujące szczegółowe zasady rozliczania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze:
    - 1) Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 pkt. 1) jest rozliczane i wypłacane w okresie od trzech do pięciu kolejnych lat po roku w którym wypłacono danej osobie pozostałą część zmiennych składników wynagrodzenia za dany rok z uwzględnieniem cyklu koniunkturalnego oraz z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności przez Spółkę,
    - 2) Odroczone części wynagrodzenia, o których mowa w pkt. 1, są wypłacane w formie pieniężnej,
    - 3) Jeżeli zysk netto Spółki jest mniejszy lub równy 0 (zero) osoba zajmująca stanowisko kierownicze nie będzie miała prawa do wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia w części dotyczącej danego roku,
    - 4) Wysokość wypłacanego zmiennego składnika wynagrodzenia w części dotyczącej roku 2014 r. może być obniżona (i) w zależności od osiągniętego przez Spółkę wskaźnika ROTE (zysk netto/średnie fundusze własne z zyskiem bieżącego roku Spółki pomniejszone o wartość bilansową wartości niematerialnych i prawnych) (ii) w zależności od wskaźnika CAR (łącznie współczynnik kapitałowy Spółki) oraz (iii) w przypadku gdy horyzont gotówkowy Spółki (okres przez który skumulowana luka płynności krótkoterminowej pozostaje w Spółce dodatnia) jest mniejszy niż 90 dni przez więcej niż 30 kolejnych dni w trakcie 2014 r.
    - 5) W przypadku rozwiązania umowy o pracę z osobą zajmującą stanowisko kierownicze przed wypłatą którejkolwiek z odroczonej części wynagrodzenia, o których mowa w pkt 1, osoba ta nie traci prawa do wypłaty tego wynagrodzenia jeśli warunki dotyczące sytuacji finansowej Spółki zostaną spełnione oraz jeśli rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło w drodze rozwiązania przez Spółkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy tej osoby.

### 3 INFORMACJE ILOŚCIOWE

1. Informacje ilościowe ogółem o wynagrodzeniach osób zajmujących stanowiska kierownicze, zawierające następujące dane:

- a. Wysokość wynagrodzeń za 2014 r., w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, oraz liczbę osób, które je otrzymały,
- b. Formy wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń przez wskazanie zmiennych składników wynagrodzenia i ich wysokości płatnych w gotówce lub instrumentach finansowych,

przedstawia poniższa tabela nr 1.

Tabela nr 1

GRUPA	Wysokość wynagrodzeń za 2014 rok				
	Liczba osób	Łącznie	Stale składniki wynagrodzeń	Zmienne składniki wynagrodzeń	Forma wypłaty
Osoby wchodzące w skład Zarządu DI Xelion	3	1 911 315	1 158 665	752 650	forma pieniężna
Osoby, które mają istotny wpływ na poziom ryzyka w DI Xelion oraz osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Xelion z przepisami prawa	6	1 450 457	1 133 077	317 380	forma pieniężna

Wynagrodzenia brutto w PLN

2. Informacje ilościowe ogółem o wynagrodzeniach osób zajmujących stanowiska kierownicze, zawierające dane dotyczące wysokości przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń, w podziale na lata obrotowe, które:

- a. nie zostały wypłacone w całości lub części, z podaniem kwoty wypłaconej i niewypłaconej,
- b. zostały obniżone w związku ze zmianami związanymi z korektą wyników domu maklerskiego, z podaniem kwoty wypłaconej,

przedstawia poniższa tabela nr 2.

Tabela nr 2

GRUPA	Przyznane zmienne składniki wynagrodzeń							
	Niewypłacone w całości lub części					Obniżone w związku ze zmianami związanymi z korektą wyników		
	Łącznie	Kwota wypłacona			Kwota niewypłacona	2012	2013	2014
2012		2013	2014					
Osoby wchodzące w skład Zarządu – przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2012	673 400	242 424	134 680	134 680	134 680	26 936	-	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2013	845 520	-	338 208	169 104	338 208	-	-	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2014	752 650	-	-	301 060	451 590	-	-	-
Osoby, które mają istotny wpływ na poziom ryzyka oraz osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania z przepisami prawa - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2012	328 418	118 230	65 684	65 684	65 684	13 137	-	-
Osoby, które mają istotny wpływ na poziom ryzyka oraz osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania z przepisami prawa - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2013	286 210	-	114 484	57 242	114 484	-	-	-
Osoby, które mają istotny wpływ na poziom ryzyka oraz osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania z przepisami prawa - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2014	317 380	-	-	126 952	190 428	-	-	-

Wynagrodzenia brutto w PLN

- Spółka nie przyznała i nie wypłacała w 2014 roku, zmiennych składników wynagrodzeń w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem wykonywania pracy przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze.
- Wysokość wypłacanego zmiennego składnika wynagrodzenia w części dotyczącej roku 2012 r. została obniżona w związku z brakiem realizacji przez Spółkę założonego celu w zakresie wskaźnika ROE. Wartość tego obniżenia zawarto w tabeli nr 2 powyżej.
- Biorąc pod uwagę skalę i zakres prowadzonej działalności Spółka nie dokonuje podziału przychodów i kosztów swojej działalności na linie biznesowe, a tym samym nie dokonuje podziału wysokości wynagrodzeń w podziale na linie biznesowe, wyznaczone zgodnie z załącznikiem nr 11 do rozporządzenia o wymogach kapitałowych.