



---

**INFORMACJE W ZAKRESIE POLITYKI ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW  
WYNAGRODZEŃ W 2015 ROK**

Warszawa, czerwiec 2016

## **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>5</b>
<b>3</b>	<b>OSIĄGNIĘTE WYNIKI, KTÓRE STANOWIĄ PODSTAWĘ OTRZYMANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH .....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>INFORMACJE ILOŚCIOWE.....</b>	<b>9</b>

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

Zasady wynagradzania w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o (dalej: „Xelion” lub „Spółka”) w tym dotyczące polityki zmiennych składników wynagrodzeń zostały określone w Polityce Wynagradzania (dalej „Polityka”) oraz w Zasadach systemu zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze (dalej: „Zasady”).

Ww regulacje zostały opracowane w Xelion z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa w tym 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 (dalej: „Rozporządzenie”), Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE, Rozporządzenia delegowanego Komisji Europejskiej (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012.

W celu zapewnienia zgodności zasad wynagradzania Pracowników Spółki z obowiązującą polityką wynagradzania Grupy UniCredit w tym zakresie, w Spółce stosuje się odpowiednio regulacje, zasady etyczne i standardy postępowania obowiązujące w Grupie, w szczególności „*Politykę Wynagradzania Grupy UniCredit*”, pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z przepisami prawa polskiego oraz zaleceniami organów kontroli i nadzoru.

Dokument Polityki realizuje postulat prowadzenia przejrzystej polityki wynagradzania w stosunku do wszystkich pracowników Spółki, w tym w szczególności Członków Rady Nadzorczej Spółki i Członków Zarządu Spółki, a także Kadry Kierowniczej w Spółce, z uwzględnieniem wymogów określonych w Zasadach ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanymi przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zgromadzeniu Wspólników raz w roku, po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego i sprawozdania z działalności Spółki, raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagradzania w Spółce, a Zgromadzenie Wspólników raz w roku dokonuje oceny, czy ustalona Polityka Wynagradzania, sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.

Polityka dotycząca zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Spółce 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.

Polityka uwzględnia wielkość domu maklerskiego, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności przez dom maklerski.

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

Zarząd Spółki jest upoważniony do określenia szczegółowych zasad przyznawania, otrzymywania, rozliczania, wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia. W odniesieniu do Członków Zarządu zasady te są ustalane przez Radę Nadzorczą.

Zadania z obszaru wynagrodzeń zostały powierzone Komitetowi ds. Nominacji, którego nazwa została zmieniona na Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 22 lutego 2016 roku. Na dzień sporządzenia informacji w skład Komitetu wchodzi:

- 1) Pan Adam Niewiński – Przewodniczący
- 2) Pani Lorena Pellicari – Członek
- 3) Pani Monika Marcinkowska – Członek

Od 2016 roku, Rada Nadzorcza powołuje spośród swoich członków Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń, którego celem jest wspieranie Rady Nadzorczej w wypełnianiu jej statutowych obowiązków. Do zadań Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń należy w szczególności:

- 1) przedkładanie Radzie Nadzorczej propozycji w zakresie:
  - a) ustalania wynagrodzeń dla członków Zarządu,
  - b) przedłożenia Zgromadzeniu Wspólników propozycji w sprawie wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej,
- 2) opiniowanie i monitorowanie wynagrodzenia zmiennego Kadry Kierowniczej w Spółce związane z zarządzaniem ryzykiem oraz zachowaniem zgodności działania Spółki z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi,
- 3) opiniowanie polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym wysokości i składników wynagrodzeń, kierując się ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz szczególną dbałością o długotrwałe dobro Spółki, interes Klientów oraz interes udziałowców Spółki.
- 4) przygotowanie raportu z oceny funkcjonowania Polityki Wynagradzania.

W 2015 r Rada Nadzorcza Spółki obradowała 5 razy.

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

## 2 KRYTERIA I SPOSÓB KSZTAŁTOWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ

1. Zgodnie z Polityką struktura wynagrodzenia całkowitego zapewnia określenie maksymalnego ograniczenia proporcji na poziomie 1:1 – pomiędzy zmiennymi i stałymi składnikami wynagrodzenia i ma zastosowanie dla Kadry Kierowniczej w Spółce. Zatwierdzenie wyższego maksymalnego poziomu stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych jest możliwe wyłącznie na zasadach i warunkach określonych w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa w tym zakresie.
2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą wartość wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżenie lub nieprzyznanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
3. System zmiennych składników wynagrodzeń jest opracowany zgodnie z interesami udziałowców oraz z zasadami długoterminowej dochodowości na skalę całej Spółki, dostarczając właściwy podział premii powiązanej z wynikami na gotówkę i udziały fantomowe, elementy wypłacane natychmiastowo i odroczone. Premie powiązane są bezpośrednio z osiąganymi wynikami, które ocenia się zgodnie z przyjętymi w Spółce przepisami wewnętrznymi.
4. Wynagrodzenie zmienne wypłaca się w oparciu o podejście puli bonusowej zapewniające kompleksowy pomiar realizacji wyników na poziomie indywidualnym, jednostki organizacyjnej oraz wyników całej Spółki.
5. 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 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

określane 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 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.
6. Uwzględniając zasady, o których mowa powyżej, 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.
7. Uwzględniając zasady, o których mowa powyżej, Spółka stosuje następujące szczegółowe zasady rozliczania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze:
- 1) Wynagrodzenie zmienne 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) Zmienny składnik wynagrodzenia, przyznany zgodnie z Zasadami składa się z części płatnej z góry oraz części odroczonej. Na część płatną z góry przypada 30% wartości składnika przyznanego w formie pieniężnej oraz 30 % wartości składnika przyznanego w formie udziałów. Na część odroczonej przypada 20 % wartości składnika przyznanego w formie pieniężnej oraz 20 % wartości składnika przyznanego w formie udziałów,
  - 3) Zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane są w formie pieniężnej,
  - 4) Jeżeli zysk netto Spółki jest mniejszy lub równy 0 (zero) lub wskaźnik kapitału podstawowego Tier 1 jest mniejszy lub równy 10 (dziesięć) lub 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 2015 r., osoba zajmująca stanowisko kierownicze

nie będzie miała prawa do wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia w części dotyczącej danego roku,

- 5) Jeżeli w 2015 roku co najmniej jeden z warunków wymienionych w pkt 4 nie zostanie spełniony to osoba zajmująca stanowisko kierownicze nie będzie miała prawa do jakiegokolwiek części raty zmiennego składnika wynagrodzenia wynikającego z systemów za lata poprzednie, w których ma zastosowanie czynnik zero dla roku 2015. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z osobą zajmującą stanowisko kierownicze przed wypłatą którejkolwiek z odroczonej części wynagrodzenia, osoba ta nie traci prawa do wypłaty tego wynagrodzenia jeśli osoba ta przepracowała co najmniej 9 miesięcy w roku, którego dotyczy zmienny składnik wynagrodzenia oraz jeśli rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło w drodze rozwiązania przez Spółkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy tej osoby.

### **3 OSIĄGNIĘTE WYNIKI, KTÓRE STANOWIĄ PODSTAWĘ OTRZYMANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH**

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze mające wpływ na ryzyko Spółki są objęte systemem premii, której wysokość i przyznanie są uzależnione od wykonania postawionych zadań indywidualnych oraz zadań postawionych przed całą Spółką. Przy ocenie wyników brane są pod uwagę czynniki finansowe i czynniki ryzyka, które podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

Zgodnie z obowiązującymi w Spółce Zasadami na rok 2015, zmienne składniki wynagrodzenia nabywane przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze w formie udziałów są wypłacane w formie pieniężnej.

Liczba udziałów, które mogą być nabyte przez daną osobę w ramach systemu zmiennych składników wynagrodzenia jest wynikiem podzielenia 50% wartości przyznanej premii przez wartość udziału z ostatniego dnia roku, którego dotyczy zmienny składnik wynagrodzenia.

Spółka dokonuje rozliczenia należnych udziałów poprzez wypłatę osobie zajmującej stanowisko kierownicze równowartości liczby udziałów, które osoba ta nabyła zgodnie z postanowieniami Zasad, obliczonej poprzez pomnożenie liczby tych udziałów przez wartość udziału z ostatniego dnia roku poprzedzającego rok wypłaty danej części premii (po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za dany rok, przez Zgromadzenie Wspólników).



## 4 INFORMACJE ILOŚCIOWE

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

- a. Wysokość wynagrodzeń wypłaconych w 2015 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 wypłaconych w 2015 roku				
	Liczba osób	Łącznie	Stale składniki wynagrodzeń	Zmienne składniki wynagrodzeń	Forma wypłaty
Osoby wchodzące w skład Zarządu DI Xelion	3	1 625 925	998 951	626 974	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	1 491 735	1 263 987	227 748	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		
	Kwota wypłacona w 2015	Kwota niewypłacona w 2015 (odroczone)	Obniżone w 2015 r w związku ze zmianami związanymi z korektą wyników
Osoby wchodzące w skład Zarządu – przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2012	134 680	134 680	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2013	169 104	338 208	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2014	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	65 684	65 684	-
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	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	126 952	190 428	-

Wynagrodzenia brutto w PLN

3. Spółka nie przyznała i nie wypłacała w 2015 roku, zmiennych składników wynagrodzeń w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem wykonywania pracy przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze.
4. 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.