



**INFORMACJE W ZAKRESIE POLITYKI ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW
WYNAGRODZEŃ ZA 2012 ROK**

Warszawa, maj 2013

Spis treści

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

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. 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 zmiennych składników wynagrodzeń 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 2012 r. może być obniżona w zależności od osiągniętego przez Spółkę wskaźnika ROE (zysk netto/średnie fundusze własne z zyskiem bieżącego roku),
 - 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 2012 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 2012 rok				Forma wypłaty
	Liczba osób	Łącznie	Stale składniki wynagrodzeń	Zmienne składniki wynagrodzeń	
Osoby wchodzące w skład Zarządu DI Xelion	3	1 903 921	1 230 521	673 400	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	1 319 179	990 761	328 418	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			
	Łącznie	Niewypłacone w całości lub części		Obniżone w związku ze zmianami związanymi z korektą wyników Xelion
		Kwota wypłacona	Kwota niewypłacona	
Osoby wchodzące w skład Zarządu DI Xelion	673 400	242 424	404 040	26 936
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	328 418	118 230	197 051	13 137

Wynagrodzenia brutto w PLN

3. Spółka nie przyznała i nie wypłacała w 2012 roku, zmiennych składników wynagrodzeń w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem wykonywania pracy przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze.

4. 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 obniżenia zawarto w tabeli nr 2 powyżej.
5. 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.