



INFORMACJE W ZAKRESIE POLITYKI ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ ZA 2025 ROK

Warszawa, maj 2026

Spis treści

1	SPOSÓB OPRACOWYWANIA, ZATWIERDZANIA, WDRAŻANIA I AKTUALIZACJI POLITYKI ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ.....	3
2	KRYTERIA I SPOSÓB KSZTAŁTOWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ.....	4
3	OSIĄGNIĘTE WYNIKI, KTÓRE STANOWIĄ PODSTAWĘ OTRZYMANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH	8
4	INFORMACJE ILOŚCIOWE.....	9

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 Wynagrodzeń (dalej „Polityka”) oraz w Zasadach systemu zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze (dalej: „Zasady”). Wskazane postanowienia Polityki odnoszące się do Pracowników mają zastosowanie do każdej osoby pozostającej ze Spółką w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze, a także osoby wchodzące w skład statutowych organów Spółki.

Wskazane regulacje zostały opracowane w Xelion z uwzględnieniem obowiązujących w 2025 r. przepisów prawa, w tym Rozporządzenia 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 (Dz.U. 2021 poz. 2267) (dalej: „Rozporządzenie”), albo odpowiedniego przepisu aktu wydanego na podstawie art. 110x Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. 2005 Nr 183, poz. 1538 z późn. zm.), 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, 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 oraz przepisów wdrażających dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie nadzoru ostrożnościowego nad firmami inwestycyjnymi oraz zmieniającą dyrektywy 2002/87/WE, 2009/65/WE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE i 2014/65/UE (Dz. Urz. UE L 314 z 05.12.2019, str. 64, z późn. zm.) lub przepisów rozporządzenia 2019/2033.

Dokument Polityki realizuje postulat prowadzenia przejrzystej polityki wynagradzania w stosunku do wszystkich Pracowników Spółki, z uwzględnieniem wymogów określonych w Zasadach ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Rada Nadzorcza przedkłada Zgromadzeniu Wspólników raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagradzania w Spółce, w celu dokonania oceny, czy ustalona Polityka Wynagradzania, sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.

Spółka wprowadza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą system zmiennych składników wynagrodzeń wspierający prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem i nie zachęcający do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko, realizację celów strategicznych z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez Spółkę oraz zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów, zachęcanie do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka. Rozwiązania przyjęte w Polityce przyczyniają się do zapewnienia spójności Polityki ze strategią wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.

Polityka uwzględnia wielkość Xelion, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności Xelion.

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 i 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 i Wynagrodzeń. W okresie sprawozdawczym Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej obradował 2 razy.

Spółka nie korzystała z usług podmiotu zewnętrznego przy opracowywaniu Polityki.

2 KRYTERIA I SPOSÓB KSZTAŁTOWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ

1. Zgodnie z Polityką, struktura wynagrodzenia całkowitego co do zasady określała w 2025 r. wskaźnik proporcji pomiędzy zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia na poziomie 1:1 w przypadku Pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w Spółce.
2. Wynagrodzenie zasadnicze, to stały element wynagrodzenia, wypłacany z tytułu objętego stanowiska, zakresu działania i odpowiedzialności, który odzwierciedla poziom doświadczenia, umiejętności i kompetencji wymaganych na danym stanowisku, jak również ogólną jakość zaangażowania pracownika w wyniki Spółki.
3. Stały element wynagrodzenia stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym obniżenie lub nie przyznanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia z powodu braku realizacji celów, braku realizacji wyniku Spółki, braku zgodności zachowania z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi Spółki lub zaleceniami lub rekomendacjami organu nadzoru i kontroli, a także przyjętymi przez Spółkę standardami postępowania, w tym dotyczącymi oceny satysfakcji i jakości obsługi Klienta. Takie podejście pozwala zredukować zbyt ryzykowne zachowania Pracowników, zniechęcając ich do podejmowania działań skoncentrowanych na wynikach krótkoterminowych, które mogą zagrażać stabilności Spółki w długim okresie.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia wypłaca się uwzględniając poziom ryzyka ponoszonego przez Spółkę oraz koszt kapitału w okresie odpowiadającym danemu horyzontowi czasowemu, a także konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności. System zmiennych składników wynagrodzeń jest opracowany zgodnie z interesami udziałowców Xelion oraz z zasadami długoterminowej dochodowości na skalę całej Spółki, zapewniający właściwy podział zmiennych składników wynagrodzenia powiązanych z wynikami na część przyznawaną w postaci pieniężnej oraz w postaci instrumentów finansowych oraz podział na część nabywaną po zakończeniu okresu oceny, za jaki wynagrodzenie to przysługuje oraz część nabywaną po okresie odroczenia. Zmienne składniki wynagrodzenia powiązane są bezpośrednio z osiąganymi wynikami, które ocenia się zgodnie z przyjętymi w Spółce przepisami wewnętrznymi. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Spółkę nie może ograniczać możliwości utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych.
5. Zmienne składniki wynagrodzenia zależne od wyników kierowane do Pracowników zajmujących Stanowiska kierownicze w Spółce postrzegane są jako kluczowy składnik odpowiedniego wynagrodzenia za trwałe wyniki, wspierający realizację strategicznych celów biznesowych na przestrzeni czasu.
6. W odniesieniu do Pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, Spółka tworzyła w 2025 r. pulę bonusową, na którą składały się zmienne składniki wynagrodzenia, jakie mogą być przyznane Pracownikom za dany rok. Tworząc pulę bonusową Spółka dąży do zapewnienia kompleksowego pomiaru realizacji wyników na poziomie indywidualnym Pracownika, jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest Pracownik oraz wyników całej Spółki. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy Pracownika brane są pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
7. Spółka przyznaje osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych zmienne składniki wynagrodzeń uwzględniając następujące zasady:
 - 1) W przypadku wynagrodzenia zmiennego zależnego od wyników:
 - a) Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena efektów pracy Pracownika zajmującego stanowisko kierownicze w Spółce i jej jednostki organizacyjnej oraz wyników całej Spółki; przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe,
 - b) Ocena wyników odbywa się o dane za co najmniej trzy lata zachowując tym samym cykl koniunkturalny Spółki i ryzyko związane z prowadzoną działalnością;
 - 2) W przypadku wynagrodzenia zmiennego, które nie jest zależne od wyników, decyzja ma charakter uznaniowy i jest podejmowana w oparciu o ocenę indywidualnych efektów pracy Pracownika, przy uwzględnieniu oceny zgodności i oceny ryzyka Pracownika. Wartość przyznanego Pracownikowi zmiennego składnika wynagrodzenia o charakterze uznaniowym nie może przekroczyć kwoty 50 000

euro, ustalonej według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego i jednocześnie nie może przekroczyć 25% wartości całkowitego rocznego wynagrodzenia Pracownika w przypadku gdy wartość aktywów bilansowych i pozabilansowych Spółki jest średnio wyższa niż równowartość w złotych 100 000 000 euro, ustalona według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na dzień bilansowy, na który jest sporządzane roczne sprawozdanie finansowe, w czteroletnim okresie bezpośrednio poprzedzającym dany rok obrotowy.

- 3) Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy, mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę do sprawowania funkcji i ogranicza się do pierwszego roku zatrudnienia w Spółce lub sprawowania funkcji;
 - 4) W przypadku, gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne - przy ustalaniu wysokości zmiennych składników wynagrodzenia bierze się pod uwagę, aby stałe składniki wynagrodzenia stanowiły na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 5) Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Spółkę nie może ograniczać istotnie możliwości utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych Spółki;
 - 6) Wynagrodzenie zmienne zależne od wyników, stanowiące zachętę do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Spółki, w 50% składa się z udziałów fantomowych Spółki, przy czym Pracownik zajmujący stanowisko kierownicze w Spółce nie może zbyć tych instrumentów finansowych wcześniej niż wynika to z zasad ustalonych przez Spółkę;
 - 7) Po zakończeniu okresu oceny za jaki przysługuje wynagrodzenie zmienne zależne od wyników, co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczana i wypłacana w okresie od trzech do pięciu lat, przy czym okres ten ustala się z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków danej osoby, a 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, co najmniej 60% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczana i wypłacana w takim okresie;
 - 8) Zasady, o których mowa w pkt 6) i 7), nie stosuje się do Pracownika, który otrzymuje zmienne składniki wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż równowartość w złotych 50 000 euro, ustalonej według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego i nieprzekraczającej 25% wartości całkowitego rocznego wynagrodzenia Pracownika w przypadku gdy wartość aktywów bilansowych i pozabilansowych Spółki jest średnio wyższa niż równowartość w złotych 100 000 000 euro, ustalona według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na dzień bilansowy, na który jest sporządzane roczne sprawozdanie finansowe, w czteroletnim okresie bezpośrednio poprzedzającym dany rok obrotowy;
 - 9) Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane lub wypłacane, gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową całej Spółki, jej wynikami, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony Pracownik zajmujący stanowisko kierownicze w Spółce oraz samego Pracownika na stanowisku kierowniczym w Spółce;
 - 10) Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację polityki zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 11) Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze w Spółce są zobowiązani do niekorzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w stosowanych do nich Polityce oraz systemie zmiennych składników wynagrodzeń.
8. 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.
9. Uwzględniając zasady, o których mowa powyżej, Spółka stosowała w 2025 r. 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 przy czym okres ten ustala się z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków danej osoby;
 - 2) Zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane są w formie pieniężnej;
 - 3) Zmienny składnik wynagrodzenia, przyznany zgodnie z Zasadami składa się z części płatnej z góry oraz części odroczonej. Na część płatną z góry przypada 50% wartości składnika, który jest przyznawany w formie pieniężnej. Na część odroczonej przypada 50% wartości składnika, który jest przyznawany w formie udziałów. Zasad, o których mowa w zdaniach poprzednich dotyczących konieczności dokonywania odroczenia wypłaty w czasie i podziału na część pieniężną i część w formie udziałów fantomowych, nie stosuje się do osoby zajmującej stanowisko kierownicze, która nabywa prawo do zmiennego składnika wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż równowartość w złotych 50 000 euro, ustalonej według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego i nieprzekraczającej 25% wartości całkowitego rocznego wynagrodzenia Pracownika w przypadku gdy wartość aktywów bilansowych i pozabilansowych Spółki jest średnio wyższa niż równowartość w złotych 100 000 000 euro, ustalona według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na dzień bilansowy, na który jest sporządzane roczne sprawozdanie finansowe, w czteroletnim okresie bezpośrednio poprzedzającym dany rok obrotowy. Wówczas całość zmiennego składnika wynagrodzenia jest wypłacona z góry po dokonaniu oceny realizacji celów i przyznana w całości w formie pieniężnej;
 - 4) Jeżeli:
 - a) zysk netto Spółki jest mniejszy lub równy 0 (zero) lub
 - b) współczynnik kapitału podstawowego Tier 1 zgodnie z Rozporządzeniem IFR jest mniejszy lub równy 100% lub
 - c) współczynnik kapitału Tier 1 zgodnie z IFR jest mniejszy lub równy 125% lub
 - d) łączny współczynnik kapitałowy TCR jest mniejszy lub równy 150% lub
 - e) wymóg płynności jest mniejszy lub równy 200%,osoba zajmująca stanowisko kierownicze oraz Członek Zarządu nie będzie miał prawa do wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia w części dotyczącej danego roku;
 - 5) Jeżeli w danym roku co najmniej jeden z warunków wymienionych w pkt 4 nie zostanie spełniony, to pula bonusowa zostanie zredukowana do zera i jednocześnie osoba zajmująca stanowisko kierownicze oraz Członek Zarządu nie będzie miał prawa do jakiegokolwiek części raty zmiennego składnika wynagrodzenia wynikającego z systemów za lata poprzednie;
 - 6) Jeżeli w danym roku co najmniej jeden z warunków wymienionych w pkt 4 nie zostanie spełniony, Rada Nadzorcza Spółki może dla Pracowników pełniących funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną, badaniem zgodności działania z przepisami prawa oraz z zarządzaniem ryzykiem podjąć decyzję o przydzieleniu puli bonusowej za dany rok ;
 - 7) Jeżeli w danym roku co najmniej jeden z warunków wymienionych w pkt 4 nie zostanie spełniony to pracownik pełniący funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną, badaniem zgodności działania z przepisami prawa oraz z zarządzaniem ryzykiem nie będzie miał prawa do jakiegokolwiek części raty premii chyba, że Rada Nadzorcza zdecyduje o przydzieleniu Pracownikom pełniących funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną, badaniem zgodności działania z przepisami prawa oraz z zarządzaniem ryzykiem części raty premii wynikającej z systemów za lata poprzednie;
 - 8) W przypadku rozwiązania umowy o pracę z osobą zajmującą stanowisko kierownicze lub Członkiem Zarządu w trakcie danego roku lub przed przyznaniem premii, zmienny składnik wynagrodzenia nie jest

należny tej osobie. W przypadku rozwiązania stosunku pracy ze Spółką po przyznaniu premii osoba zajmująca stanowisko kierownicze lub Członek Zarządu zachowuje prawo do nabycia poszczególnych rat premii odroczonej, które nie zostały uprzednio nabyte, jeśli:

- a) spełnione są warunki określone w Zasadach oraz
- b) stosunek pracy łączący tę osobę ze Spółką nie został rozwiązany z powodów określonych w art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, w związku z czynami (w tym zaniechaniami) 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 Zarząd.

Zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami na rok 2025, 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.

4 INFORMACJE ILOŚCIOWE

1. Informacje ilościowe ogółem o wynagrodzeniach osób zajmujących stanowiska kierownicze, zawierające następujące dane:
 - a) wysokość wynagrodzeń wypłaconych w 2025 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, przedstawia poniższa tabela nr 1.

Tabela nr 1.

GRUPA	Wysokość wynagrodzeń wypłaconych w 2025 roku ¹				
	Liczba osób	Łącznie	Stale składniki wynagrodzeń	Zmienne składniki wynagrodzeń	Forma wypłaty
Osoby wchodzące w skład Zarządu Xelion	5	3 545 269	2 188 996	1 356 273	pieniężna
Osoby, które mają istotny wpływ na poziom ryzyka w Xelion oraz osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Xelion z przepisami prawa	8	2 386 112	1 866 679	519 433	pieniężna

¹⁾ 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 ¹		
	Kwota wypłacona w 2025 r.	Kwota niewypłacona w 2025 r. (odroczone)	Obniżone w 2025 r. w związku ze zmianami związanymi z korektą wyników
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2020.	28 784	-	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2021.	88 925	-	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2022.	-	-	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2023.	327 688	-	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2024.	910 876	-	-
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 2020.	-	-	-
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 2021.	-	-	-

GRUPA	Przyznane zmienne składniki wynagrodzeń ¹⁾		
	Kwota wypłacona w 2025 r.	Kwota niewypłacona w 2025 r. (odroczone)	Obniżone w 2025 r. w związku ze zmianami związanymi z korektą wyników
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 2022.	-	-	-
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 2023.	51 513	-	-
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 2024.	467 920		

¹⁾ Wynagrodzenia brutto w PLN.

3. 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.
4. Spółka nie przyznała i nie wypłacała w 2025 roku zmiennych składników wynagrodzeń w związku z rozpoczęciem wykonywania pracy przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze.
5. Spółka w 2025 roku wypłaciła osobie pełniącej funkcję kierowniczą świadczenie pieniężne przewidziane w Kodeksie Pracy w związku z przejściem na emeryturę. Wartość świadczenia uwzględniona została w Tabeli nr 1 jako stały składnik wynagrodzenia.