



INFORMACJE W ZAKRESIE POLITYKI ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ ZA 2019 ROK

Warszawa, czerwiec 2020

Spis treści

1	SPOSÓB OPRACOWYWANIA, ZATWIERDZANIA, WDRAŻANIA I AKTUALIZACJI POLITYKI ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ.....	3
2	KRYTERIA I SPOSÓB KSZTAŁTOWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ.....	6
3	OSIĄGNIĘTE WYNIKI, KTÓRE STANOWIĄ PODSTAWĘ OTRZYMANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH	10
4	INFORMACJE ILOŚCIOWE.....	11

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. Spółka wdrożyła również zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu i Zasady Systemu Zmiennego Wynagradzania dla Członków Zarządu. 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.

Ww regulacje zostały opracowane w Xelion z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa, w tym Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 27 kwietnia 2017 r. w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim (Dz. U. 2017 nr 856) wraz z późniejszymi zmianami (dalej: „Rozporządzenie”), albo odpowiedniego przepisu aktu wydanego na podstawie art. 110x Ustawy o obrocie, 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 wynagrodzeń w Banku Polska Kasa Opieki SA, w Spółce stosuje się odpowiednio regulacje, zasady etyczne i standardy postępowania obowiązujące w Grupie, w szczególności „*Politykę Wynagrodzeń w Banku Polska Kasa Opieki SA*”, pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z przepisami prawa właściwego dla Spółki 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, 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, a także wspierający realizację strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu 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 i Wynagrodzeń. Na dzień sporządzenia informacji w skład Komitetu wchodzi:

- 1) Pan Jakub Płażyński – Przewodniczący
- 2) Pani Monika Marcinkowska – Członek
- 3) wakat

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. Na dzień sporządzenia informacji do zadań Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń należy w szczególności:

1. w zakresie nominacji:

- 1) dokonywanie oceny odpowiedniości kandydatów oraz członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Spółce na etapie ich powoływania oraz w toku sprawowania funkcji na zasadach określonych w Polityce dotyczącej oceny odpowiedniości proponowanych i mianowanych członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o.;
- 2) rekomendowanie kandydatów do Zarządu z uwzględnieniem niezbędnej wiedzy, kompetencji i doświadczenia Zarządu jako całości, koniecznych do zarządzania domem maklerskim, oraz z uwzględnieniem różnorodności w składzie Zarządu Spółki;
- 3) określanie zakresu obowiązków dla kandydata do Zarządu Spółki;
- 4) określanie dla kandydata do Zarządu Spółki wymagań w zakresie wiedzy i kompetencji oraz przewidywanego zaangażowania pod względem poświęcanego czasu, niezbędnych do pełnienia funkcji; na zasadach określonych w Polityce dotyczącej oceny odpowiedniości proponowanych i mianowanych członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o.;
- 5) określanie wartości docelowej reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie Spółki płci oraz opracowanie polityki różnorodności w składzie Zarządu Spółki zmierzającej do osiągnięcia tej wartości docelowej;
- 6) dokonywanie okresowej oceny, co najmniej raz w roku, struktury, wielkości, składu i skuteczności działania Zarządu oraz rekomendowanie Radzie Nadzorczej zmiany w tym zakresie;
- 7) dokonywanie okresowej oceny, co najmniej raz w roku, wiedzy, kompetencji i doświadczenia Zarządu Spółki jako całości i poszczególnych członków Zarządu oraz informowanie Zarządu o wynikach tej oceny;
- 8) dokonywanie okresowego przeglądu polityki Zarządu Spółki w odniesieniu do doboru i powoływania osób zajmujących stanowiska kierownicze i przedstawianie Zarządowi Spółki zalecenia w tym zakresie;

- 9) dokonywanie okresowego przeglądu Polityki dotyczącej oceny odpowiedniości proponowanych i mianowanych członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o. i przygotowywanie propozycji zaleceń dla Rady Nadzorczej;
 - 10) przyjmowanie polityki różnorodności w składzie Zarządu domu maklerskiego, uwzględniającej szeroki zestaw cech i kompetencji wymaganych w przypadku osób pełniących funkcję członków Zarządu;
 - 11) opiniowanie wniosków dotyczących zgody dla członka Zarządu na zajmowanie się działalnością konkurencyjną w rozumieniu Polityki dotyczącej oceny odpowiedniości proponowanych i mianowanych członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o.;
 - 12) rekomendowanie Radzie Nadzorczej zastosowania środków naprawczych wobec członków Zarządu.
2. w zakresie wynagrodzeń:
- 1) przedkładanie Radzie Nadzorczej propozycji w sprawie ustalania wynagrodzeń dla członków Zarządu,
 - 2) opiniowanie polityki wynagradzania w tym polityki zmiennych składników wynagrodzeń przed jej zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą,
 - 3) opiniowanie realizowanej polityki zmiennych składników wynagrodzeń,
 - 4) rozpatrywanie corocznych pisemnych raportów określających stan realizacji polityki wynagrodzeń, przedstawianych Komitetowi i Radzie Nadzorczej,
 - 5) opiniowanie i monitorowanie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania domu maklerskiego z przepisami prawa,
 - 6) przygotowywanie i przedkładanie Radzie Nadzorczej corocznego raportu dla Zgromadzenia Wspólników z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Spółce,
 - 7) kierowanie do Rady Nadzorczej zaleceń dotyczących kształtu pakietu wynagrodzeń i kwot wynagrodzenia przewidzianych dla członków kierownictwa wyższego szczebla pełniących funkcje kontrolne.
3. w pozostałych sprawach:
- 1) rozważanie wszelkich innych kwestii, na które zwrócił uwagę Komitet lub Rada Nadzorcza,
 - 2) informowanie Rady Nadzorczej o wszelkich znaczących kwestiach w ogólnym kontekście swojej działalności.

W 2019 r Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń obradował 3 razy oraz odbyło się jedno głosowanie obiegowe.

Spółka nie korzystała z usług podmiotu zewnętrznego przy opracowywaniu Polityki Wynagrodzeń.

2 KRYTERIA I SPOSÓB KSZTAŁTOWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ

1. Zgodnie z Polityką, struktura wynagrodzenia całkowitego co do zasady określa wskaźnik proporcji pomiędzy zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia na poziomie 1:1 w przypadku Pracowników zajmujących Stanowiska kierownicze w Spółce. Dopuszcza się możliwość ustalenia wyższego maksymalnego wskaźnika proporcji pomiędzy zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia dla określonej kategorii Pracowników zajmujących Stanowiska kierownicze w Spółce na poziomie nieprzekraczającym 2:1, z wyjątkiem Osób odpowiedzialnych w Spółce za funkcje kontrolne, dla których stały składnik wynagrodzenia powinien stanowić większy udział w wynagrodzeniu całkowitym, w żadnym przypadku nie przekraczając poziomu 1:1. Ustalenie stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia na poziomie nieprzekraczającym 2:1, w odniesieniu do określonej kategorii Pracowników zajmujących Stanowiska kierownicze w Spółce, wymaga uzyskania zgody Zgromadzenia Wspólników.
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 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. 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. System zmiennych składników wynagrodzeń jest opracowany zgodnie z interesami udziałowców oraz z zasadami długoterminowej dochodowości na skalę całej Spółki, zapewniający właściwy podział zmiennych składników wynagrodzenia powiązanych z wynikami na część przyznaną 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. Łączne wynagrodzenie zmienne nie ogranicza zdolności Spółki do zwiększania jej bazy kapitałowej.
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. Spółka tworzy pulę bonusową, na którą składają 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 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 odbywa się o dane za co najmniej trzy lata zachowując tym samym cykl koniunkturalny Spółki i ryzyko związane z prowadzoną działalnością;
- 2) 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.;
 - 3) W przypadku gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne - przy ustalaniu wysokości zmiennych składników wynagrodzenia należy zadbać, 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;
 - 4) Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Spółkę nie może ograniczać istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych Spółki;
 - 5) Wynagrodzenie zmienne, 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;
 - 6) Po zakończeniu okresu oceny za jaki przysługuje wynagrodzenie zmienne, 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;
 - 7) Zasady, o której mowa w pkt 5) i 6), nie stosuje się do Pracownika, który otrzymuje zmienne składniki wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż 50% stałych składników wynagrodzenia i jednocześnie nie wyższej niż 100 tys złotych brutto.
 - 8) 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;
 - 9) Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację polityki zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 10) Pracownicy zajmujący Stanowiska kierownicze w Spółce są zobowiązani do niekorzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, które neutralizowałyby środki podejmowane względem tych Pracowników zgodnie z Polityką oraz systemem 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 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) 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 30% wartości składnika przyznanego w formie pieniężnej oraz 30 % wartości składnika przyznanego w formie udziałów. Na część odroczoną przypada 20 % wartości składnika przyznanego w formie pieniężnej oraz 20 % wartości składnika przyznanego w formie udziałów. Zasad, o których mowa w zdaniach poprzednich, nie stosuje się do osoby zajmującej stanowisko kierownicze oraz Członka Zarządu, która nabywa prawo do zmiennego składnika wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż 50% stałych składników wynagrodzenia i jednocześnie nie wyższej niż 100 tys złotych brutto. Wówczas całość zmiennego składnika wynagrodzenia jest wypłacona z góry po dokonaniu oceny realizacji celów i przyznana w całości w formie gotówkowej.
 - 4) Jeżeli zysk netto Spółki jest mniejszy lub równy 0 (zero) lub wskaźnik kapitału podstawowego Tier 1 jest mniejszy lub równy 11% (jedenaście) 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 roku, osoba zajmująca stanowisko kierownicze oraz Członek Zarządu nie będzie miał prawa do wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia w części dotyczącej danego roku,
 - 5) Jeżeli w 2019 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, w których ma zastosowanie czynnik zero dla roku 2019,
 - 6) Jeżeli w 2019 roku co najmniej jeden z warunków wymienionych w pkt 4 nie zostanie spełniony, Rada Nadzorcza 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 rok 2019,
 - 7) Jeżeli w 2019 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 będzie miał prawo do 50% raty premii wynikającej z systemów za lata poprzednie, w których ma zastosowanie czynnik zero dla roku 2019.
 - 8) W przypadku rozwiązania umowy o pracę z osobą zajmującą stanowisko kierownicze w trakcie danego roku, zmienny składnik wynagrodzenia może zostać przyznany tej osobie jeśli faktycznie wykonywała pracę na stanowisku kierowniczym i jeśli osoba ta pozostawała w zatrudnieniu w

Spółce minimum 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 2019, 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 2019 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 2019 roku				
	Liczba osób	Łącznie	Stale składniki wynagrodzeń	Zmienne składniki wynagrodzeń	Forma wypłaty
Osoby wchodzące w skład Zarządu DI Xelion	3	1 496 399	831 723	664 676	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	12	1 839 580	1 301 333	538 247	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 2019	Kwota niewypłacona w 2019 (odroczone)	Obniżone w 2019 r w związku ze zmianami związanymi z korektą wyników
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2014	112 898	-	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2015	316 827	124 000	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2016	262 551	186 000	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2017	-	620 000	-
Osoby wchodzące w skład Zarządu - przyznane zmienne składniki wynagrodzeń za rok 2018	-	-	-
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	47 607	-	-
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 2015	235 065	92 000	-
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 2016	187 474	132 813	-
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 2017	40 500	243 000	-
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 2018	-	-	-

Wynagrodzenia brutto w PLN

3. Wysokość przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń wypłaconych w danym roku obrotowym w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem wykonywania pracy, najwyższą kwotę wypłaconą indywidualnie z tego tytułu oraz liczbę osób, którym zostały przyznane takie składniki przedstawia poniższa tabela nr 3.

Tabela nr 3

	Liczba osób	Kwota płatności	Najwyższa jednostkowa wypłata
Płatności związane z odprawą	1	15 000	15 000

Wynagrodzenia brutto w PLN

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.