

Informacje w trybie art. 110w ust. 5 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi

Na podstawie art. 110w ust. 5 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (u.o.i.f.) Dom Inwestycyjny Xelion sp. z o.o. (dalej również jako „Spółka” lub „Xelion”) przedstawia następujące informacje (stan na: 30 czerwca 2023 r):

I. Dodatkowe informacje zawarte w sprawozdaniu z działalności jednostki, o których mowa w art. 110w ust. 1 u.o.i.f., tj.:

1) informacje o działalności spółki pod nazwą Dom Inwestycyjny Xelion sp. z o.o. poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 rozporządzenia 575/2013, za dany rok obrotowy - działalność Spółki prowadzona jest wyłącznie na terenie Polski (przedmiotowa informacja zawarta została we wprowadzeniu do sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy - dostępnego na stronie internetowej Spółki pod adresem <https://www.xelion.pl/polityka-informacyjna>,

2) informacja o stopie zwrotu z aktywów, obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej zawarta została w sprawozdaniu z działalności Domu Inwestycyjnego Xelion sp. z o.o. będącym częścią sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy - dostępnym na stronie internetowej Spółki pod adresem <https://www.xelion.pl/polityka-informacyjna>.

II. Informacje, o których mowa w art. 110w ust. 4 u.o.i.f., tj.:

1) Opis systemu zarządzania ryzykiem:

System zarządzania ryzykiem wynika bezpośrednio z przyjętej przez Spółkę strategii zarządzania ryzykiem. Celem systemu zarządzania ryzykiem jest identyfikacja, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Spółki, służące zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów prowadzonej przez Spółkę działalności.

Identyfikacja i ocena istotności

Identyfikacja i ocena istotności ryzyka stanowią pierwszy etap w procesie zarządzania ryzykiem, niezbędny do rozpoznania każdego ryzyka mogącego mieć istotny wpływ na wyniki prowadzonej przez Spółkę działalności. Xelion stosuje metody identyfikowania i pomiaru ryzyka związanego z jego działalnością dostosowane do profilu, skali i poziomu złożoności ryzyka. Częstotliwość pomiaru ryzyka dostosowana jest do wielkości oraz charakteru poszczególnych rodzajów ryzyka w działalności Spółki.

Pomiar ryzyka

Proces pomiaru i oceny ryzyka pozwala przełożyć poziom ryzyka, jakie może stwarzać Spółka dla Klienta, dla rynku i na jakie narażona jest Spółka, na wskaźnik ilościowy. Dostarcza on istotnych podstaw do podejmowania decyzji na dalszych etapach zarządzania ryzykiem, takich jak planowanie, monitorowanie oraz raportowanie ryzyka. Ze względu na nieznaczącą skalę działalności, podstawowym sposobem pomiaru ryzyka przyjętym w Spółce są standardowe lub podstawowe modele nadzorcze zdefiniowane w stosownych ustawach lub rozporządzeniach dotyczących domów maklerskich.

Za opracowanie i wdrożenie szczegółowej metodyki pomiaru ryzyka odpowiada Zarząd nadzorując Biuro Zarządzania Ryzykiem i wdrożeniem danej metodyki.

Kontrola, monitorowanie i raportowanie ryzyka

Spółka w ramach procesu zarządzania ryzykiem wprowadza odpowiednie do skali i stopnia złożoności

prowadzonej działalności maklerskiej, limity wewnętrzne ograniczające poziom ryzyka występującego w poszczególnych obszarach działania Spółki oraz określa zasady ustalania i aktualizowania wysokości limitów wewnętrznych, częstotliwość monitorowania ich przestrzegania i raportowania o przekroczeniach tych limitów. Przyjęte przez Zarząd rodzaje limitów wewnętrznych oraz ich wysokość powinny być dostosowane do zaakceptowanego przez Radę Nadzorczą poziomu minimalnej adekwatności kapitałowej i płynnościowej oraz poziomu ryzyka zawartego w innych strategiach, politykach i procedurach, jeżeli takie są obecnie lub jeżeli takie zostaną w przyszłości wprowadzone w życie przez Spółkę.

W przypadku osiągnięcia ustalonego limitu, odpowiedzialna jednostka wskazana w odpowiedniej procedurze zarządzania ryzykiem, ma obowiązek podjąć środki zaradcze w celu zabezpieczenia Spółki przed tym ryzykiem oraz zapewnienia, że nie przekroczy ono poziomu ustalonego przez Zarząd lub inny uprawniony organ. W tym celu stosowane są metody ograniczania ryzyka określone w odpowiedniej polityce lub procedurze zarządzania ryzykiem. Zarząd Spółki może określić sytuacje, w których dopuszczalne jest przekroczenie limitów wewnętrznych oraz sposób postępowania w przypadku ich przekroczenia. Monitorowanie ryzyka stanowi część bieżącego procesu zarządzania ryzykiem i sprawozdawania o ryzyku w działalności domu maklerskiego. Aby zwiększyć skuteczność tych działań, poziom podejmowanego ryzyka, przestrzeganie przyjętych limitów oraz działania podejmowane w celu ograniczenia ryzyka powinny być raportowane zgodnie z ustaloną strukturą organizacyjną, obowiązującą strategią zarządzania ryzykiem i polityką zarządzania kapitałem oraz wewnętrznymi procedurami Spółki. Dodatkowe informacje w przedmiotowym zakresie dostępne są w ramach informacji dot. adekwatności kapitałowej na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://www.xelion.pl/polityka-informacyjna>.

2) Opis polityki wynagrodzeń:

Polityka Wynagrodzeń Domu Inwestycyjnego Xelion sp. z o.o. (dalej: „Polityka”) określa zasady i reguły dotyczące ustalania, monitorowania oraz kontrolowania systemów wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Spółkę oraz stanowi element zarządzania i wynika ze strategii biznesowej Spółki. Polityka odzwierciedla misję i wartości w podejściu Spółki do systemów wynagradzania, definiuje filary wynagradzania, potwierdza wymagania zgodności przyjętych systemów wynagradzania z powszechnie obowiązującym prawem, określa zasady monitorowania praktyk rynkowych oraz podejście do zagadnienia systemów wynagradzania zapewniające trwałość funkcjonowania Spółki. Polityka określa zasady dotyczące ustalania wynagrodzenia całkowitego, systemów motywacyjnych oraz świadczeń pozapłacowych, a także określa proporcję zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia.

Polityka określa zasady wynagradzania pracowników zajmujących zdefiniowane stanowiska kierownicze w Spółce. Zasady te wspierają prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu 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.

Filarem Polityki wynagradzania jest założenie, że podstawowym składnikiem wynagradzania są wynagrodzenie stałe oraz wynagrodzenie zmienne.

Podstawami strategii wynagradzania są:

- 1) przejrzysty system zarządzania wynagrodzeniami pracowników uwzględniający kluczową odpowiedzialność menedżerów,
- 2) elastyczny system motywacyjny odpowiednio nagradzający za trwałe wyniki, promujący wysoką jakość obsługi klienta zewnętrznego i wewnętrznego oraz zgodny z wymogami prawnymi i zasadami etycznej działalności,

- 3) motywowanie, budowanie zaangażowania i utrzymanie pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem talentów oraz pracowników zajmujących zdefiniowane stanowiska kierownicze w Spółce.

Spółka oferuje zrównoważoną strukturę wynagrodzenia całkowitego poprzez udział stałych i zmiennych składników wynagradzania, unikanie znacznej przewagi zmiennej części wynagrodzenia, co mogłoby zachęcać do zachowań niezgodnych z celami działalności Spółki oraz do podejmowania zbędnego ryzyka.

Model wynagradzania łączy elementy krótko- i długoterminowe, na podstawie określonych parametrów rynkowych i biznesowych, uwzględniających specyfikę działalności, horyzont i zgodność z długoterminowymi interesami Spółki, a dodatkowo:

- 1) zapewnia bezpośrednio powiązanie pomiędzy wynagrodzeniem a wynikami poprzez uwzględnienie w rozliczaniu systemów motywacyjnych ryzyka związanego z działalnością Spółki, kosztu kapitału i konieczności utrzymywania właściwego poziomu aktywów płynnych w perspektywie długoterminowej na poziomie Spółki,
- 2) projektuje elastyczny system motywacyjny pozwalający na zarządzanie poziomem wypłat w zależności od wyników Spółki oraz indywidualnych osiągnięć, jak również przewidujący minimalne poziomy wyników, poniżej których nie jest wypłacana premia lub nagroda,
- 3) unika zapisów indywidualnych dotyczących odpraw po rozwiązaniu stosunku pracy w wysokościach przekraczających kwoty przewidziane prawem, i co do zasady przekraczających 3-krotność miesięcznego wynagrodzenia całkowitego pracownika, chyba że Spółka podejmie inną decyzję w tym zakresie, co powinno następować w wyjątkowych sytuacjach. W przypadku zaistnienia takiej sytuacji wysokość odprawy powinna być ustalona proporcjonalnie do długości stażu pracy pracownika w Spółce oraz z uwzględnieniem najlepszego interesu Spółki, w szczególności wysokość takiej odprawy powinna odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez pracownika za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w Spółce, a w przypadku pracownika sprawującego funkcje krócej niż trzy lata - za ten okres,
- 4) unika wprowadzania do umów łączących pracownika ze Spółką zapisów gwarantujących pracownikowi dodatkowe, szczególne warunki odpraw oraz postanowień, zgodnie z którymi, pracownik ma prawo rozwiązać umowę w przypadku zmiany pracodawcy związanej z przejściem lub fuzją,
- 5) zapewnia w ramach systemów motywacyjnych stosowanie klauzul regulujących niewypłacania przez Spółkę pracownikowi wynagrodzenia zmiennego w przypadku zachowania niezgodnego z prawem lub będącego przedmiotem postępowania dyscyplinarnego, w którym stwierdzono negatywne zachowanie pracownika, szczególnie w odniesieniu do zatwierdzonego apetytu na ryzyko, procesu sprzedaży usług i produktów finansowych Spółki, wewnętrznego kodeksu postępowania oraz naruszenia wartości, którymi kieruje się Spółka,
- 6) gwarantuje niezależność i autonomię jednostkom sprawującym czynności kontrolne,
- 7) ocenia wszystkie systemy motywacyjne z punktu widzenia stopnia, w jakim przyczyniają się do one do poprawy reputacji Spółki,
- 8) uwzględnia obecne i przyszłe ryzyka, na które Spółka jest narażona lub jakie może stwarzać swoim Klientom.

Przy opracowywaniu systemów motywacyjnych w Spółce, zgodnie z Polityką, brane są pod uwagę następujące czynniki zgodności:

- 1) uwzględnienie celów finansowych oraz niefinansowych, w proporcji uzależnionej od zajmowanego stanowiska oraz rodzaju wynagrodzenia zmiennego,
- 2) promowanie podejścia nastawionego na klienta, w ramach którego potrzeby i satysfakcja klienta stanowią najważniejszy czynnik, dzięki czemu nie oferuje się klientom produktów, które w sposób oczywisty nie odpowiadają ich potrzebom i warunkom finansowym,
- 3) unikania potencjalnego konfliktu interesów i zachęt/nagród, które mogłyby powodować przedkładanie własnych interesów lub interesów Spółki z potencjalną szkodą dla jakiegokolwiek klienta, mając na względzie uczciwość w kontaktach z klientami oraz potwierdzenie właściwego postępowania w biznesie,
- 4) unikanie wynagrodzenia zmiennego wypłacanych za realizację zadań w bardzo krótkich okresach,
- 5) końcowa ocena osiągnięć pracownika musi uwzględniać:
 - a) zgodność realizacji wyznaczonych zadań z obowiązującymi przepisami prawa, rekomendacjami organów nadzoru, regulacjami wewnętrznymi oraz przyjętymi przez Spółkę standardami postępowania, w tym ocenę dotyczącą satysfakcji i jakości obsługi klienta;
 - b) ukończenie szkoleń obowiązkowych;
 - c) procedury dyscyplinarne oficjalnie rozpoczęte lub środki dyscyplinarne faktycznie zastosowane wobec Pracownika zgodnie z odrębnymi przepisami wewnętrznymi Spółki;
- 6) uwzględnienie sankcji nałożonych ze strony organów kontrolnych w procesie przyznania wynagrodzenia zmiennego,
- 7) utrzymanie odpowiedniej równowagi pomiędzy stałą a zmienną częścią wynagrodzenia, uwzględniając przy tym rodzaj i charakter pełnionej przez pracownika funkcji. Część stała wynagrodzenia powinna być na tyle duża, by część zmienna mogła być zredukowana lub w ogóle nieprzyznana,
- 8) uwzględnianie w ramach celów niefinansowych (ilościowych i jakościowych) celów powiązanych z oceną ryzyka i zgodności, w tym stosowanie się do przepisów dotyczących działalności maklerskiej, jakość sprzedaży, szacunek i jakość obsługi klienta, stosowanie się do przepisów o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, satysfakcja klienta wewnętrznego i zewnętrznego,
- 9) poprzedzanie oceny jakościowej przedstawieniem obiektywnych parametrów uwzględnianych w ocenie wraz z opisem spodziewanych wyników oraz:
 - a) niefinansowe oceny ilościowe mogą być powiązane z obszarem, za który Pracownik jest w stanie dostrzec bezpośredni wpływ pomiędzy jego wynikami a trendem wskaźnika,
 - b) cały proces oceny musi być odpowiednio opisany i udokumentowany,

- c) jeżeli systemy oceny indywidualnej skupiają się w całości lub w części na uznaniowym podejściu menedżerskim, parametry oceny powinny być przejrzyste, z góry określone i zostać przekazane menedżerowi w czasie odpowiednim do okresu oceny. Wyniki uznaniowej oceny menedżerskiej należy sformalizować dla celów odpowiedniego i wcześniej określonego procesu monitoringu prowadzonego przez właściwe funkcje, a odpowiednia dokumentacja powinna być opracowana i przechowywana.

10) zdefiniowanie indywidualnych celów dla Kierujących komórkami kontroli wewnętrznej oraz pracowników komórek kontroli wewnętrznej odzwierciedlających przede wszystkim cele osiągnięte przez ich jednostki i niezależnych od wyników, w tym wyników finansowych, uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Spółki,

11) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach w sieci sprzedaży – określenie celów finansowych i niefinansowych uwzględniających mierniki dotyczące jakości/ryzyka/trwałości sprzedawanego produktu oraz dostosowania produktu do profilu ryzyka klienta, aby zapobiec ryzyku wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów.

Zmienne składniki wynagrodzenia zależne od wyników (w postaci premii) kierowane do pracowników zajmujących zdefiniowane stanowiska kierownicze postrzegane są jako kluczowy składnik odpowiedniego wynagrodzenia za trwałe wyniki, wspierający realizację strategicznych celów biznesowych na przestrzeni czasu. Spółka może również przyznać pracownikom zajmującym zdefiniowane stanowiska kierownicze zmienne składniki wynagrodzeń o charakterze uznaniowym, w sytuacji, gdy nie są im przyznane zmienne składniki wynagrodzenia zależne od wyników, jako element dodatkowej motywacji nieopartej o wyniki, o ile przyznanie takich składników zgodne jest z zasadami wynikającymi z Polityki.

W odniesieniu do pracowników zajmujących zdefiniowane stanowiska kierownicze, Spółka tworzy pulę bonusową, na którą składają się zmienne składniki wynagrodzenia zależne od wyników, 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.

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.

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. Zasady, o której mowa w zdaniu poprzednim, 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.

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. Zasady, o której mowa w zdaniu poprzednim, 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.

Pracownicy zajmujący zdefiniowane 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 systemie wynagradzania, który ma do nich zastosowanie.

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

Struktura wynagrodzenia całkowitego co do zasady określa wskaźnik proporcji pomiędzy zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia na poziomie nieprzekraczającym 1:1 w przypadku pracowników zajmujących zdefiniowane stanowiska kierownicze w Spółce.

Rozwiązania przyjęte w Polityce przyczyniają się do zapewnienia spójności Polityki ze strategią wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.

Ustalanie zasad i sposobu realizacji polityki kadrowej oraz wynagradzania należy do kompetencji Zarządu Spółki, z uwzględnieniem postanowień przewidzianych w umowie Spółki.

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. Umowy z Członkami Zarządu Spółki zawiera Rada Nadzorcza, na zasadach określonych w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa oraz wewnętrznych regulacjach Spółki, w szczególności na zasadach obowiązujących w umowie Spółki lub Regulaminie Rady Nadzorczej, chyba że Zgromadzenie Wspólników ustanowi w tym celu pełnomocnika. Członkowie Zarządu są uczestnikami Systemu zmiennych składników wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza, sprawując nadzór nad realizacją w stosunku do Członków Zarządu Polityki Wynagradzania dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia na zasadach i warunkach określonych w odrębnych regulacjach obowiązujących w tym zakresie w Spółce. Rada Nadzorcza może również podjąć decyzję o przyznaniu Członkowi Zarządu zmiennego składnika wynagrodzeń o charakterze uznaniowym, na warunkach określonych w Polityce.

Wynagrodzenie Członka Zarządu, w tym zmienne składniki jego wynagrodzenia, finansowane jest i wypłacane ze środków Spółki.

Zgromadzenie Wspólników ustala zasady wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w oparciu o praktyki i standardy obowiązujące w grupie kapitałowej, której częścią jest Spółka.

Warunki wynagradzania członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu Spółki określają odpowiednie uchwały Zgromadzenia Wspólników oraz w przypadku członków Zarządu Spółki, uszczegóławiające je uchwały Rady Nadzorczej. Polityka stosowana jest w odniesieniu do członków Zarządu Spółki jedynie w zakresie nie uregulowanym w ww. uchwałach Zgromadzenia Wspólników oraz Rady Nadzorczej.

3) Informacja dotycząca Komitetu do spraw Nominacji i Wynagrodzeń:

W Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o. został powołany Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Domu Inwestycyjnego Xelion sp. z o.o. (dalej jako „Komitet”). Celem Komitetu jest wspieranie Rady Nadzorczej Spółki w wykonywaniu jej statutowych obowiązków.

Do zadań Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń w obszarze wynagrodzeń należy w szczególności:

- 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.

4) Informacja o spełnianiu przez członków organów domu maklerskiego wymogów określonych w art. 103 ust. 1-1h u.o.i.f.:

W skład Zarządu Domu Inwestycyjnego Xelion sp. z o.o. wchodzi osoby posiadające wiedzę, kompetencje i doświadczenie niezbędne do zarządzania domem maklerskim, w tym zarządzania ryzykiem.

Szczegółowe informacje o członkach Zarządu Domu Inwestycyjnego Xelion sp. z o.o. dostępne są pod adresem <https://www.xelion.pl/wladze-spolki>

W skład Zarządu oraz Rady Nadzorczej Domu Inwestycyjnego Xelion sp. z o.o. nie wchodzi osoby, które zostały uznane prawomocnym orzeczeniem za winne popełnienia przestępstwa skarbowego, przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, mieniu, obrotowi gospodarczemu, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, przestępstwa określonego w art. 305, art. 307 lub art. 308 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. - Prawo własności przemysłowej, przestępstwa określonego w ustawach, o których mowa w art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym, oraz przestępstwa stanowiącego naruszenie równoważnych przepisów obowiązujących w innych państwach członkowskich.