

**POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W ODNIESIENIU DO CZŁONKÓW RADY
NADZORCZEJ, CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ OSÓB PEŁNIĄCYCH
KLUCZOWE FUNKCJE W DOMU INWESTYCYJNYM XELION SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

§ 1.

Niniejsza Polityka określa strategię w zakresie zarządzania różnorodnością, w tym zróżnicowania w odniesieniu do wyboru członków Zarządu zgodnie z § 78 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 maja 2018 r., w sprawie szczegółowych warunków technicznych i organizacyjnych dla firm inwestycyjnych, banków, o których mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, i banków powierniczych (dalej: „**Rozporządzenie**”). Polityka określa również strategię Spółki w zakresie zarządzania różnorodnością w odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o.

§ 2.

Przez użyte w niniejszej Polityce określenia należy rozumieć:

- 1) **Spółka** – Dom Inwestycyjny Xelion sp. z o.o.,
- 2) **Kluczowa Funkcja w Spółce** – stanowisko określone w zatwierdzonym przez Zarząd Spółki wykazie stanowisk kierowniczych w Spółce w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 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, zidentyfikowane z uwzględnieniem kryteriów określonych w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniające 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, który z racji jego zajmowania ma istotny wpływ na profil ryzyka Xelion, zidentyfikowane na podstawie Polityki Wynagradzania w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o. - z wyłączeniem członków Zarządu Xelion,
- 3) **Polityka** – niniejsza Polityka,
- 4) **Polityka Doboru** - Polityka Doboru Kandydatów do pełnienia Kluczowej Funkcji w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o.,
- 5) **Polityka Oceny Odpowiedności** – Polityka dotycząca oceny odpowiedności proponowanych i mianowanych członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o.,
- 6) **Procedura Planów Sukcesji** – procedura uregulowana w Polityce w zakresie wyboru, uzupełniania i monitorowania potrzeb kadrowych oraz planowania zaplecza kadrowego w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o., której celem jest zdefiniowanie standardów przygotowania i aktualizowania planów sukcesji w Spółce, które mają za zadanie zapewnienie ciągłości zatrudnienia osób, w szczególności zajmujących Kluczowe Funkcje w Spółce,
- 7) **Różnorodność** – różnice pomiędzy osobami wynikające z np. płci, kierunku wykształcenia, wieku, doświadczenia zawodowego i innych cech.
- 8) **Zarząd** – Zarząd Spółki,

§ 3.

Spółka traktuje Różnorodność jako jeden z atrybutów kultury organizacyjnej, pozwalający na realizację celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i zróżnicowanych preferencjach klientów.

§ 4.

Realizując strategię Różnorodności Spółka wzmacnia innowacyjność i wszechstronność, wynikającą ze zrównoważonych oraz zobiektywizowanych poglądów kształtujących organizację.

§ 5.

Celem strategii Różnorodności Spółki jest zapewnienie wyboru kompetentnych osób do pełnienia funkcji w Zarządzie, Radzie Nadzorczej oraz Kluczowej Funkcji w Spółce w celu wysokiej realizacji jakości zadań przez te organy lub funkcje. Spółka, stosuje w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne przy czym uwzględnia również korzyści wynikające z różnorodności.

§ 6.

1. W zakresie kryteriów merytorycznych strategia Różnorodności Spółki zapewnia wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, doświadczenie, przygotowanie zawodowe, kompetencje adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Proces Indywidualnej Oceny Odpowiedniości obejmuje wymogi w zakresie: wiedzy, kompetencji i doświadczenia niezbędnych do skutecznego, prawidłowego oraz ostrożnego zarządzania domem maklerskim, w tym zarządzania ryzykiem, z uwzględnieniem zakresu, skali i złożoności prowadzonej działalności; posiadanie nieposzlakowanej opinii; zdolności poświęcenia wystarczającej ilości czasu; niezależności osądu; w odpowiednich przypadkach - ograniczeń w sprawowaniu kilku funkcji jednocześnie; wszelkie interesy finansowe i niefinansowe lub powiązania.
3. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego zarządzania Spółką lub sprawowania nadzoru nad zarządzaniem, co jest weryfikowane w ramach kolektywnej Oceny Odpowiedniości członków tych organów.

§ 7.

1. Strategia Różnorodności Spółki obejmuje i wykorzystuje do osiągnięcia najlepszych rezultatów różnice, które oprócz kryteriów o których mowa w § 6 ust 1 powyżej, wynikają z kierunku wykształcenia, płci oraz wieku.
2. Z uwagi na prowadzenie działalności maklerskiej przez Spółkę wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Spółka nie uwzględnia okoliczności miejsca pochodzenia członków zarządu, o której mowa w § 78 Rozporządzenia.
3. Strategia Różnorodności w odniesieniu do reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej w Spółce płci zakłada dążenie do zapewnienia reprezentantów obu płci w procesach dotyczących wyboru członków Zarządu w ramach doboru zewnętrznego, nominacji wewnętrznych, planowania sukcesji, z uwzględnieniem przepisów o równym traktowaniu w zakresie nawiązywania stosunku pracy.

4. Uwzględnienie potrzeby różnorodności w składzie Zarządu nie może prowadzić do uszczerbku w prawidłowym zarządzaniu Spółką.

§ 8.

W procesie przeprowadzania Oceny Odpowiedniości Członków Zarządu, w procesie Doboru zgodnie z postanowieniami Polityki Doboru, w procesie Sukcesji, zgodnie z Procedurą Planów Sukcesji należy uwzględniać strategię różnorodności zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki.

§ 9.

Dobór kandydatów na członków Zarządu oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Spółce prowadzony jest w oparciu o jednolite standardy pozyskiwania i oceny Kandydatów.

§ 10.

W ramach planowania sukcesji wysoki poziom kwalifikacji sukcesorów jest zapewniany poprzez weryfikację predyspozycji kandydatów na sukcesorów w trakcie procesu przygotowywania planów sukcesji z uwzględnieniem następujących kryteriów: kwalifikacji zawodowych (w tym wykształcenia i doświadczenia zawodowego), reputacji, dodatkowych kryteriów i umiejętności związanych z zarządzaniem oraz wyników oceny okresowej.

§ 11.

Polityka jest jawna dla wszystkich Pracowników Spółki.

§ 12.

Postanowienia określone w Polityce nie naruszają bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

§ 13.

W zakresie nieuregulowanym w Polityce, stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz odrębne regulacje wewnętrzne Spółki.