

Informacja o stosowanej przez Dom Inwestycyjny Xelion sp. z o.o. („Spółka”) polityce różnorodności w odniesieniu do władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów

Spółka stosuje *„Politykę równości płci i różnorodności w odniesieniu do pracowników, w tym członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o.”* (dalej **„Polityka”**).

Polityka określa strategię Spółki w zakresie zarządzania różnorodnością pracowników Spółki, 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 kluczowych menedżerów w Domu Inwestycyjnym Xelion sp. z o.o., jak również definiuje wytyczne mające na celu zapewnienie Pracownikom Spółki możliwości zarządzania ich karierą, osiągnięcie sukcesu oraz ocenę wykonywanej przez nich pracy na podstawie indywidualnych osiągnięć, bez względu na płeć.

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

Celem strategii Różnorodności Spółki jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań przez pracowników Spółki, w tym wybór kompetentnych osób do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej i Zarządzie oraz kluczowych menedżerów w Spółce stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.

Strategia różnorodności Spółki obejmuje i wykorzystuje do osiągnięcia najlepszych rezultatów różnice, które oprócz wiedzy i doświadczenia adekwatnych do pełnionych przez daną osobę funkcji i powierzonych obowiązków, wynikają także z kierunku wykształcenia i przygotowania zawodowego, płci oraz wieku. Strategia różnorodności jest realizowana w procesach doboru, oceny odpowiedniości oraz sukcesji.

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.

W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej w zakresie płci, Spółka dąży do osiągnięcia wskaźnika 10% jako docelowej minimalnej wartości udziału przedstawicieli każdej z obu płci w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej łącznie. Spółka każdorazowo dąży do osiągnięcia tego wskaźnika w najbliższym możliwym terminie, jednak nie wcześniej niż moment upływu kadencji odpowiednio Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

W latach 2019-2021 udział kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki przedstawia się następująco:

Zarząd Spółki

	31-12-2019		31-12-2020		31-12-2021	
	l. osób	%	l. osób	%	l. osób	%
Kobiety	1	33%	1	33%	0	0%
Mężczyźni	2	67%	2	67%	2	100%
Razem	3	100%	3	100%	2	100%

Rada Nadzorcza Spółki

	31-12-2019		31-12-2020		31-12-2021	
	l. osób	%	l. osób	%	l. osób	%
Kobiety	3	60%	3	60%	2	40%
Mężczyźni	2	40%	2	40%	3	60%
Razem	5	100%	5	100%	5	100%