

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI W ODNIESIENIU DO PRACOWNIKÓW, W TYM DO CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ, CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ OSÓB PEŁNIĄCYCH KLUCZOWE FUNKCJE W DOMU INWESTYCYJNYM XELION SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

Rozdział I

Przedmiot Polityki i definicje

§ 1.

Niniejsza Polityka określa strategię 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 osób pełniących Kluczowe Funkcje 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.

§ 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, zidentyfikowane na podstawie Polityki Wynagradzania w Domu Inwestycyjnym Xelion sp.z o.o.,
- 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) **Pracownik Spółki** – osoba pozostająca ze Spółką w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze, w tym członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki,
- 7) **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,
- 8) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Spółki,
- 9) **Równość Płci** – stan, w którym pracownicy Spółki mają równe możliwości zarządzania karierą, osiągnięcia sukcesu oraz oceny pracy na podstawie indywidualnych osiągnięć, bez względu na płeć,
- 10) **Różnorodność** – różnice pomiędzy osobami wynikające z np. płci, kierunku wykształcenia, wieku, doświadczenia zawodowego, pochodzenia geograficznego i innych cech,
- 11) **Zarząd** – Zarząd Spółki.

Rozdział II

Strategia Różnorodności

§ 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 wysokiej jakości realizacji zadań przez Pracowników Spółki, w tym wybór kompetentnych osób do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej i Zarządzie, oraz Kluczowych Funkcji

w Spółce, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z Różnorodności.

§ 6.

W zakresie kryteriów merytorycznych strategia Różnorodności Spółki zapewnia wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu Zarządu i Rady Nadzorczej.

§ 7.

1. Strategia Różnorodności Spółki obejmuje i wykorzystuje do osiągnięcia najlepszych rezultatów różnice, które oprócz kryteriów, o których mowa w § 6 powyżej, wynikają z kierunku wykształcenia i przygotowania zawodowego, 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. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej w zakresie płci, Spółka będzie dążyła do osiągnięcia wskaźnika 10% jako docelowej minimalnej wartości udziału przedstawicieli każdej z obu płci w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej łącznie. Spółka będzie każdorazowo dążyła do osiągnięcia tego wskaźnika w najbliższym możliwym terminie, jednak nie wcześniej niż moment upływu kadencji odpowiednio Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
4. Spółka będzie dążyła do osiągnięcia wartości docelowej udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej, o której mowa w ust 3, przy użyciu dostępnych narzędzi – określonych m.in. w ust 5 oraz w § 11 oraz w zakresie dopuszczalnym przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa – bez uszczerbku dla funkcjonowania i odpowiedzialności Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
5. Strategia Różnorodności w odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej/ członków Zarządu/ osób pełniących Kluczową Funkcję w Spółce jest realizowana w następujących procesach:
 - 1) **Doboru**, zgodnie z postanowieniami Polityki Doboru,
 - 2) **Oceny odpowiedzialności**, zgodnie z postanowieniami Polityki Oceny Odpowiedzialności
 - 3) **Sukcesji**, zgodnie z Procedurą Planów Sukcesji.
6. Uwzględnienie potrzeby różnorodności w składzie Zarządu nie może prowadzić do uszczerbku w prawidłowym zarządzaniu Spółką.

§ 8.

1. Ocena odpowiedzialności obejmuje wymogi w zakresie kwalifikacji zawodowych, reputacji oraz innych kryteriów – szczegółowo opisanych w Polityce Oceny Odpowiedzialności.
2. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Rady Nadzorczej/ członków Zarządu powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegiąlnego nadzorowania Spółką/ zarządzania Spółką, co jest weryfikowane w ramach kolektywnej oceny odpowiedzialności.

§ 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, wyników oceny okresowej oraz działań szkoleniowo- rozwojowych.

§ 11.

Strategia Różnorodności jest realizowana także za pomocą wytycznych w sprawie Równości Płci, opisanych w § 12.

Rozdział III

Wytyczne w sprawie Równości Płci

§ 12.

We wszystkich procesach i decyzjach kadrowych realizowanych/podejmowanych w Spółce mają zastosowanie poniższe wytyczne w sprawie Równości Płci:

1. dążenie do zapewnienia reprezentacji obu płci w zewnętrznych procesach rekrutacyjnych, przez przygotowywanie list rekomendowanych kandydatów, które zawierają co najmniej jednego kandydata każdej płci;
2. dążenie do zapewnienia reprezentacji obu płci w procesach rekrutacji wewnętrznych, przez przygotowanie list rekomendowanych kandydatów na dane stanowisko, które zawierają co najmniej jednego kandydata każdej płci;
3. eliminowanie dyskryminujących kryteriów w zakresie płci podczas przygotowywania ofert pracy oraz zakresów obowiązków;
4. poinformowanie partnerów zewnętrznych, działających w obszarach rekrutacji i szkoleń (agencje pracy tymczasowej, agencje pośrednictwa pracy, agencje pracy, publiczne agencje pracy/urzędy pracy, agencje head-hunterskie) o zakresie i treści wdrożonej Polityki oraz zaangażowaniu Spółki w realizację jej celów;
5. zapewnienie równych szans rozwoju zawodowego dla pracowników Spółki (szkolenia, coaching, mentoring oraz innych działań rozwojowych w trakcie pracy) bez względu na płeć, uwzględniając obowiązki służbowe, efektywność, potencjał zawodowy zgodnie z potrzebami organizacyjnymi, standardami i kryteriami Spółki, określonymi odrębnymi przepisami wewnętrznymi;
6. zapewnienie pracownikom Spółki równego traktowania w zakresie wynagradzania i świadczeń dodatkowych, bez względu na płeć, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Domu Inwestycyjnego Xelion sp. z o.o. oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa w tym zakresie;
7. promowanie równowagi życia zawodowego i prywatnego pracowników poprzez wykorzystanie możliwości stwarzanych przez odpowiednie regulacje w tym zakresie i dostępnych udogodnień takich jak:
 - a) oferowanie elastycznych modeli pracy (zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, itp.) w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności: przepisami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz regulacjami wewnętrznymi i przy uwzględnieniu wymagań oraz potrzeb biznesowych i organizacyjnych;
 - b) wspieranie pracowników w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności (np. po urlopie rodzicielskim, urlopie bezpłatnym, chorobie i wszelkich innych długotrwałych nieobecnościach) przez: unikanie dyskryminacji w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności, umożliwienie pracownikom pozostawania w kontakcie z firmą w czasie długotrwałej nieobecności oraz ułatwienie powrotu po długotrwałej nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności: przepisami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki;
8. uwzględnienie zagadnień dotyczących równości płci w programach szkoleniowych, w tym między innymi dla kadry kierowniczej, programach adaptacyjnych oraz w innych formach szkolenia i komunikacji.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 13.

Na stronie internetowej Spółki dostępna jest informacja o stosowanej przez Spółkę Polityce.

§ 14.

Postanowienia określone w Polityce nie naruszają bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

§ 15.

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

§ 16.

Polityka jest jawna dla wszystkich Pracowników Spółki.