

**PROCEDURA
DOTYCZĄCA PRZECIWDZIAŁANIA
DYSKRYMINOWANIU,
MOLESTOWANIU, MOLESTOWANIU
SEKSUALNEMU ORAZ MOBBINGOWI**
(dalej jako: **Procedura**)

**PROCEDURE ON COUNTERACTING
DISCRIMINATION, HARASSMENT, SEXUAL
HARASSMENT AND WORKPLACE
HARASSMENT**
(hereinafter referred to as: **Procedure**)

I. Wstęp

1. Na podstawie obowiązujących przepisów prawa Luxoft Poland sp. z o.o. z siedzibą w Zabierzowie, adres ul. Krakowska 280, 32 – 080 Zabierzów, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Krakowa – Śródmieścia w Krakowie XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000359814, REGON 121272822, NIP 6762423185, posiadająca kapitał zakładowy w wysokości 650.000 zł, (dalej jako: **Luxoft** lub **Pracodawca**), jak każdy pracodawca, jest zobowiązana do równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminowania pracowników) oraz przeciwdziałania dyskryminowaniu, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu oraz mobbingowi.
2. Niniejsza Procedura zostaje wprowadzona w celu przeciwdziałania jakimkolwiek formom dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu (dalej jako:

I. Introduction

1. On the basis of the applicable law Luxoft Poland sp. z o.o. a limited liability company with its registered office in Zabierzów, ul. Krakowska 280, 32 – 080 Zabierzów, registered in the Register of Entrepreneurs of the National Court Register conducted by the District Court for Kraków - Śródmieście in Kraków, XII Commercial Division of the National Court Register under the number KRS 0000359814, REGON (Industry ID Number) 121272822, NIP (Tax Reg. No.) 6762423185, with a share capital of PLN 650,000 (hereinafter referred to as: **Luxoft** or **Employer**), as every employer is obliged to treat the employees equally (not to discriminate employees) as well as to counteract discrimination, harassment, sexual harassment and workplace harassment.
2. The Procedure has been introduced in order to counteract any forms of discrimination, harassment, sexual harassment and workplace harassment (hereinafter referred

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

Niepożądane zachowania) oraz regulacji działań podejmowanych w sytuacji zaistnienia Niepożądanych Zachowań lub innych niewłaściwych zachowań celem ich ustania i zapobiegania takim zachowaniom w przyszłości.

3. Niniejsza Procedura jest konkretyzacją zapisów Kodeksu Postępowania (Code of Business Conduct) oraz Polityki zgłaszania nieprawidłowości (Whistleblower Policy) znajdujących zastosowanie we wszystkich spółkach należących do grupy DXC. Postanowienia Procedury powinny być interpretowane tak, by nie naruszać postanowień Korporacyjnego Kodeksu Postępowania.
4. Zawiadomienia zgłoszone zgodnie z Polityką zgłaszania nieprawidłowości dotyczące Niepożądanych zachowań w strukturach organizacyjnych Pracodawcy są rozpatrywane na podstawie niniejszej Procedury.
5. Niniejsza Procedura ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (dalej jako: **Pracownicy** lub **Pracownik**), bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko. Na potrzeby wyłącznie tej Procedury definicja Pracownicy obejmuje także osoby współpracujące z Luxoft na podstawie umów cywilnoprawnych.
6. Niniejsza Procedura dotyczy przeciwdziałania Niepożądanym zachowaniom, których

to as: **Undesirable behaviors**) and regulate the activities undertaken in case of the Undesirable behaviors or other improper behaviors due to ceasing and preventing such behaviors in the future.

3. The Procedure is a specification of the provisions of the Code of Business Conduct and Whistleblower Policy applying to all the companies of DXC Group. The provisions of the Procedure shall be interpreted so as not to violate the provisions of the Corporate Code of Conduct.
4. Any Notification submitted under the terms of Whistleblower Policy concerning Undesirable behaviors in the Employer's organizational structures shall be investigated according to the present Procedure.
5. The Procedure shall apply to all the persons working under the employment contract (hereinafter referred to as: **Employees** or **Employee**) regardless of the type of executed work and held position. For the purposes of this Procedure only, the definition of Employees also includes persons working with Luxoft under civil law contracts.
6. The Procedure concerns Undesirable behaviors of persons managing on behalf of

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

dopuszczają się osoby zarządzające w imieniu Pracodawcy, przełożeni, Pracownicy oraz osoby trzecie (kontrahenci i klienci Pracodawcy).

7. Każdy nowozatrudniony Pracownik zostaje zapoznany z treścią Procedury przed dopuszczeniem do pracy. Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się z Procedurą, podpisane przez Pracownika dołączane jest do akt osobowych Pracownika.
8. Pracownicy zatrudnieni przed wejściem w życie Procedury obowiązani są zapoznać się z Procedurą, która udostępniana jest Pracownikom w wersji elektronicznej w wewnętrznym systemie informatycznym Pracodawcy.

the Employer, managers, Employees and third parties (contractors and Employer's clients).

7. Each newly hired Employee shall become acquainted with the content of the Procedure before commencing the work. The statement confirming that the Employee has become acquainted with the Procedure signed by the Employee shall be attached to the Employee's personal files.
8. Employees already hired before the entry into force of the Procedure shall become acquainted with the Procedure which is made available to Employees electronically on the Employer's internal computer system.

II. Definicje Niepożądanych zachowań

1. **Dyskryminowanie** – nierówne traktowanie Pracowników, bezpośrednio (dyskryminowanie bezpośrednie) lub pośrednio (dyskryminowanie pośrednie), w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub

II. Undesirable behaviors - definitions

1. **Discrimination** – unequal treatment of Employees directly (direct discrimination) or indirectly (indirect discrimination) as regards the establishment and termination of their employment relation, terms and conditions of employment, promotion and access to training for the development of their professional qualifications, and in particular without regard to their sex, age, disability, race, religion, nationality, political beliefs, trade union membership, ethnic origin, denomination or sexual orientation, employment for a definite or indefinite term

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

nieokreślony, w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminowaniem jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania lub nakazanie innej osobie naruszenia zasady równego traktowania oraz molestowanie.

2. **Dyskryminowanie bezpośrednie** – istnieje, gdy Pracownik z jednej bądź z kilku przyczyn wskazanych w ust. 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni Pracownicy.
3. **Dyskryminowanie pośrednie** - istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w ust. 1, jeżeli postanowienie, kryterium lub działanie nie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty lub środki służące osiągnięciu tego celu nie są właściwe i konieczne.
4. **Molestowanie** - niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika i stworzenie wobec niego

on a full-time or part-time basis. Any action that encourages another person to violate the principle of equal treatment in employment or an instruction to violate that principle or harassment is also considered as Discrimination.

2. **Direct discrimination** - shall be taken to occur where one Employee is treated less favorably than another is, has been or would be treated in a comparable situation, on one or more grounds described in par. 1.
3. **Indirect discrimination** – shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice puts or would put all or a large number of employees belonging to a particular group at a particular disadvantage or disproportion on one or more grounds referred to in par. 1 as regards the establishment and termination of their employment relation, terms and conditions of employment, promotion and access to training for the development of their professional qualifications, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.
4. **Harassment** - any unwanted conduct with the purpose or effect of violating the dignity of an Employee and of creating an

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

5. **Molestowanie seksualne** – dyskryminowanie ze względu na płeć przejawiające się niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci Pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
6. **Mobbing** - działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu Pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie Pracownika lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

5. **Sexual harassment** - discrimination on the grounds of sex is also taken to include any form of unwanted conduct of a sexual nature, or referring to an Employee's sex, with the purpose or effect of violating the dignity of an Employee, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment, including physical, verbal, or non-verbal conduct.
6. **Workplace harassment** - any act or behavior relating to an Employee or targeted against an Employee that involves persistent and long-term bullying or intimidation, resulting in lower self-evaluation by the Employee of his/her professional abilities, with the purpose or effect of humiliating or ridiculing, isolating or eliminating that Employee from the team.

III. Polityka Luxoft dotycząca przeciwdziałania Niepożądanym zachowaniom

1. Luxoft dokłada wszelkich starań, aby środowisko pracy w Luxoft było wolne od Niepożądanych zachowań.
2. Luxoft podejmuje wszelkie dozwolone przepisami prawa działania celem zapobiegania Niepożądanym zachowaniom.

III. Luxoft policy concerning the prevention of Undesirable behaviors

1. Luxoft makes every effort to ensure that the work environment in Luxoft is free of Undesirable behaviors.
2. Luxoft takes any action permitted by law in order to prevent Undesirable behaviors.

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

- | | |
|--|--|
| <p>3. Luxoft podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie Niepożądanym zachowaniom poprzez szkolenia.</p> <p>4. Luxoft podejmuje wszelkie dozwolone przepisami prawa działania w celu niwelowania skutków Niepożądanych zachowań oraz pomocy ofiarom Niepożądanych zachowań.</p> <p>5. Luxoft zobowiązuje Pracowników do niepodjęcia działań noszących znamiona Niepożądanych zachowań oraz przeciwdziałania ich stosowaniu.</p> <p>6. Luxoft zobowiązuje Pracowników do zgłaszania zaobserwowanych zachowań noszących znamiona Niepożądanych zachowań.</p> <p>7. Luxoft gwarantuje, iż zgłoszenie przez Pracownika zachowań noszących znamiona Niepożądanych zachowań nie będzie rodzić żadnych negatywnych konsekwencji dla Pracownika. Bezpodstawne zarzucanie dyskryminowania oraz pomawianie o mobbing, molestowanie lub molestowanie seksualne w złej wierze jest zabronione.</p> <p>8. Stosowanie Niepożądanych zachowań oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do Niepożądanych zachowań stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a wobec osób dopuszczających się Niepożądanych zachowań wyciągane będą konsekwencje służbowe i podejmowane będą przewidziane prawem działania.</p> | <p>3. Luxoft takes countermeasures to prevent Undesirable behaviors by organizing prevention of Undesirable behaviors training courses for the Employees.</p> <p>4. Luxoft takes any actions permitted by law in order to overcome the effects of Undesirable behaviors and help the victims of Undesirable behaviors.</p> <p>5. Luxoft obliges the Employees not to undertake any actions which may be considered as Undesirable behaviors and prevent their performance.</p> <p>6. Luxoft obliges Employees to report any behaviors which may be considered as Undesirable behaviors noticed by the Employees.</p> <p>7. Luxoft guarantees that notification by an Employee of behaviors which may be considered as Undesirable behaviors shall not cause any negative consequences for such an Employee. Unjust accusation of discrimination, harassment, workplace harassment and sexual harassment in bad faith is prohibited.</p> <p>8. Performance of Undesirable behaviors and creating situations that encourage Undesirable behaviors constitutes a serious breach of basic employees' duties. Official consequences will be drawn out and legal actions will be taken towards the persons committing Undesirable behaviors.</p> |
|--|--|

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

**IV. Postępowanie w sprawach dotyczących
Niepożądanych zachowań**

1. Zawiadomienie

1.1. Każdy Pracownik, który uzna, iż doznał Niepożądanych zachowań lub który zauważył, że inny Pracownik doznał Niepożądanych zachowań jest zobowiązany poinformować o tym ustnie lub pisemnie Pracodawcę.

1.2. Informacja pochodząca od Pracownika (dalej jako: **Zawiadomienie**) powinna zawierać:

- opis stanu faktycznego (sytuacji);
- posiadane dowody (w tym wskazanie świadków);
- wskazanie osoby, doświadczającej Niepożądanych zachowań;
- wskazanie sprawcy bądź sprawców Niepożądanych zachowań;
- datę Zawiadomienia;
- podpis składającego Zawiadomienie.

1.3. Zawiadomienie może zostać złożone w formie ustnego zgłoszenia, z którego zostanie sporządzona notatka zawierająca elementy wskazane w ust. 1.2.

1.4. Zawiadomienie może zostać złożone do Zarządu Spółki lub Prokurentów.

**IV. Proceedings in all matters related to
Undesirable behaviors**

1. Notification

1.1. Every Employee who considers himself/herself to have experienced Undesirable behaviors or who has noticed that other Employee has experienced Undesirable behaviors is obliged to inform the Employer orally or in writing.

1.2. The information deriving from an Employee (hereinafter referred to as: **Notification**) shall include:

- a description of the facts (situation);
- evidence owned (including an indication of witnesses);
- an indication of a person who is experiencing Undesirable behaviors;
- an indication of a perpetrator or perpetrators of Undesirable behaviors;
- date of Notification;
- a signature of an Employee giving the Notification.

1.3. The Notification may be submitted in the form of oral information confirmed by a protocol containing the information specified in paragraph 1.2.

1.4. The Notification may be submitted to the Company's Board of Directors or Proxies.

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

1.5. Wszelkie informacje zawarte w Zawiadomieniu oraz czynności podejmowane w ramach niniejszej Procedury traktowane będą jako poufne i nie będą ujawniane do wiadomości innych Pracowników lub osób trzecich, za wyjątkiem zakresu niezbędnego do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego i naprawczego zgodnie z niniejszą Procedurą.

1.5. All information contained in the Notification and the actions taken in the scope of this Procedure will be treated as confidential and shall not be disclosed to the other Employees or third parties, except to the extent necessary to carry out the investigation proceedings and improvement proceedings in accordance with this Procedure.

2. Postępowanie wyjaśniające i naprawcze

2.1. Po otrzymaniu Zawiadomienia osoba, której złożono Zawiadomienie, powinna niezwłocznie poinformować HR Managera.

2.2. Pracodawca podejmie działania zmierzające do wyjaśnienia sprawy przedstawionej w Zawiadomieniu (dalej jako: **Postępowanie wyjaśniające**), ustania Niepożądanych zachowań lub innych niewłaściwych zachowań oraz odbudowania właściwych relacji pomiędzy Pracownikiem wskazanym jako ofiara Niepożądanych zachowań a osobą wskazaną jako sprawca Niepożądanych zachowań w miejscu pracy (dalej jako: **Postępowanie naprawcze**).

2.3. W tym celu HR Manager, działający w imieniu Pracodawcy powoła specjalną Komisję. Komisja będzie się składała z co

2. Investigation and improvement proceedings

2.1. Upon receipt of the Notification the person who has received the Notification shall inform the HR Manager.

2.2. The Employer shall take actions necessary to clarify the case described in the Notification (hereinafter referred to as: **Investigation proceedings**), cease the Undesirable behaviors or other improper behavior and restore a proper relationship between the Employee indicated as a victim of Undesirable behaviors and the Employee indicated as a perpetrator of Undesirable behaviors in the workplace (hereinafter referred to as: **Improvement proceedings**).

2.3. For this purpose, the HR Manager, acting on behalf of the Employer shall appoint a special Commission. The

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

najmniej trzech osób w tym przynajmniej z jednego przedstawiciela działu HR (HR Business Partnera odpowiedzialnego za jednostkę, której dotyczy Zawiadomienie). W każdym przypadku Komisja powinna mieć nieparzystą liczbę członków. HR Manager może dokonać zmiany składu osobowego Komisji przed rozpoczęciem lub w trakcie Postępowania wyjaśniającego na uzasadniony wniosek osoby wskazanej jako ofiara Niepożądanych zachowań, Pracownika który złożył Zawiadomienie, osoby wskazanej jako sprawca Niepożądanych zachowań lub na podstawie własnej decyzji, jeżeli zaistnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość, co do bezstronności członka Komisji w danej sprawie. Wówczas HR Manager działający w imieniu Pracodawcy powoła zastępcę członka Komisji zapewniającego bezstronność postępowania.

2.4. Członkowie Komisji mają prawo:

- dostępu do wszelkich dokumentów i wszelkich danych mających bezpośredni związek z przedmiotem prowadzonego postępowania;
- żądania od Pracowników pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych postępowaniem.

Commission will constitute of at least three members, including at least one representative of the HR Department (HR Business Partner responsible for the entity in connection with the Notification). In every case, the Commission shall have an odd number of members. HR Manager may replace a member of the Commission before or during the Investigation proceedings upon the justified motion of person indicated as a victim of Undesirable behaviors, or an Employee who has submitted the Notification, or an Employee indicated as a perpetrator of Undesirable behaviors or at his/her own discretion if there are circumstances that may give rise to reasonable doubts as to the Commission's member impartiality in a given case. If so, the HR Manager, acting on behalf of the Employer shall appoint a substitute member of the Commission ensuring the impartiality of the proceedings.

2.4. The members of the Commission are entitled to:

- access to any documents and data directly related to the subject of the investigation;
- demand from the Employees written and oral information concerning the proceedings.

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

- 2.5. Członkowie Komisji oraz uczestnicy postępowania obowiązani są do zachowania w poufności wszelkich faktów poznanych w toku prowadzonych czynności i pozostających w związku z Postępowaniem wyjaśniającym lub Postępowaniem naprawczym. Niezachowanie wymaganej poufności przez członka Komisji jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.
- 2.6. Udzielenie informacji członkowi Komisji w związku z toczącym się postępowaniem nie może rodzić negatywnych konsekwencji dla Pracownika, który udzielił informacji.
- 2.7. Komisja obowiązana jest przeanalizować Zawiadomienie i podjąć decyzję, co do dalszych działań w sprawie, obejmujących w szczególności zebranie i analizę materiału dowodowego, wysłuchanie Pracownika wobec, którego istnieje podejrzenie, iż jest ofiarą Niepożądanych zachowań, wysłuchanie Pracownika, który złożył Zawiadomienie, wysłuchanie Pracownika lub Pracowników wskazanych jako sprawcy Niepożądanych zachowań, wysłuchanie świadków.
- 2.8. Po otrzymaniu Zawiadomienia lub w trakcie Postępowania wyjaśniającego i
- 2.5. The Members of the Commission and participants of investigation proceedings are obliged to keep confidential all the facts gained in the course of the actions and in connection with the Investigation proceedings or Improvement proceedings. Failure to maintain the required confidentiality by a member of the Commission is a severe violation of basic employee's duties.
- 2.6. Providing information in connection with the pending proceedings to the member of the Commission shall not bear negative consequences for an Employee who has provided the information.
- 2.7. The Commission is obliged to examine the Notification and decide on further steps including in particular gathering and analyzing the evidence, hearing the Employee indicated as a victim of Undesirable behaviors, the Employee who has submitted the Notification, the Employee or Employees indicated as perpetrator of Undesirable behaviors, hearing the witnesses.
- 2.8. Upon the receipt of the Notification or during the Investigation proceedings

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

- Postępowania naprawczego Pracodawca może, jeżeli uzna to za zasadne, podjąć działania mające na celu odseparowanie Pracownika wskazanego jako ofiara Niepożądanych zachowań od osoby wskazanej jako sprawca Niepożądanych zachowań. Pracodawca może podjąć również inne działania, które uzna za właściwe w danej sytuacji.
- 2.9. Postępowanie wyjaśniające, powinno zakończyć się w terminie sześciu (6) tygodni od złożenia Zawiadomienia chyba, że z uzasadnionych przyczyn okaże się to niemożliwe, np. nieobecności Pracownika wobec którego istnieje podejrzenie, że jest ofiarą Niepożądanych zachowań lub Pracownika (Pracowników) wskazanego jako sprawcy Niepożądanych zachowań. Wówczas działania wyjaśniające powinny zostać zakończone w najszybszym możliwym terminie.
- 2.10. Komisja sporządza protokół w celu udokumentowania czynności podjętych w ramach Postępowania wyjaśniającego oraz jego przebiegu.
- 2.11. Po przeprowadzeniu Postępowania wyjaśniającego Komisja wydaje pisemną decyzję o tym czy ustalone okoliczności sprawy wypełniają
- or Improvement proceedings the Employer may, if considers that necessary, take steps to separate the Employee indicated as a victim of Undesirable behaviors from a person indicated as perpetrator of Undesirable behaviors. The employer may also take other actions considered appropriate in a given situation.
- 2.9. Investigation proceedings shall be completed within six (6) weeks after submitting the Notification unless for justifiable reasons it turns out not to be possible, e.g. due to the absence of the Employee considered as a victim of Undesirable behaviors or the Employee (Employees) pointed out as perpetrator of Undesirable behaviors. In such a situation Investigation proceedings shall be completed as soon as possible.
- 2.10. The Commission shall prepare a protocol to document the activities undertaken in the scope of Investigation proceedings and their course.
- 2.11. After completing the Investigation proceedings the Commission shall issue a written decision whether the established facts indicates

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

- znamiona Niepożądanych zachowań (dalej jako: **Decyzja**). Decyzja zapada większością głosów i powinna zostać poparta pisemnym uzasadnieniem.
- 2.12. Uzasadnienie Decyzji Komisji zawiera opis okoliczności sprawy i ich ocenę oraz opis dotychczas podjętych działań naprawczych i ich efektów.
- 2.13. W sytuacji, gdy Komisja ustali w toku postępowania zachowania nie wypełniające znamion Niepożądanych zachowań, jednak uznane przez Komisję za niewłaściwe obowiązana jest do przedstawienia tych zachowań w uzasadnieniu, przedstawienia podjętych działań w celu zaprzestania niewłaściwych zachowań przez ich sprawcę oraz wskazania możliwych działań zapobiegających takim zachowaniom w przyszłości.
- 2.14. W ramach Postępowania naprawczego Komisja podejmuje działania mające na celu ustanie Niepożądanych zachowań lub niewłaściwych zachowań m. in. poprzez prowadzenie z Pracownikiem dopuszczającym się Niepożądanych zachowań lub niewłaściwych zachowań rozmów dyscyplinujących uwzględniających możliwe konsekwencje takich zachowań oraz appearance of Undesirable behaviors (hereinafter referred to as: **Decision**). The decision shall be taken by a majority vote and should be followed by a written justification.
- 2.12. The justification of the Commission's Decision shall include a description of the facts and their assessment and a description of the measures already taken to improve situation and their results.
- 2.13. If the Commission during the course of the proceedings determines behaviors not fulfilling the definition of Undesirable behaviors but considered as inappropriate the Commission shall describe these behaviors in the justification, present the measures taken against the perpetrator to cease the improper behaviors and shall present possible measures in order to prevent such behaviors in the future.
- 2.14. In the scope of Improvement proceedings the Commission shall take actions aiming to cease the Undesirable behaviors or improper behaviors e.g. through conducting with an Employee committing Undesirable behaviors or improper behaviors disciplinary talks including possible consequences of such behaviors and referring such a

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

skierowaniu osoby dopuszczającej się Niepożądanych zachowań lub niewłaściwych zachowań na odpowiednie szkolenia. Komisja sporządza protokół w celu udokumentowania czynności podjętych w ramach Postępowania naprawczego oraz jego przebiegu.

- 2.15. W sytuacji, gdy w związku z zaistnieniem Niepożądanych zachowań, niewłaściwych zachowań lub zgłoszonym Zawiadomieniem wzajemna współpraca będzie niemożliwa lub utrudniona Pracodawca podejmie starania mające na celu odseparowanie stron konfliktu poprzez zapewnienie możliwości pracy nie wymagającej wzajemnej współpracy.

person to appropriate trainings of interpersonal relations. The Commission shall prepare a protocol to document the activities undertaken in the scope of Improvement proceedings and their course.

- 2.15. In case of Undesirable behaviors, improper behaviors or submitted Notification the mutual cooperation proves impossible or difficult the Employer shall take actions to separate the parties of the conflict ensuring the possibility of work which does not require mutual cooperation.

3. Przedstawienie i przechowywanie Decyzji

- 3.1 Decyzja wraz z pisemnym uzasadnieniem zostaje przedstawiona Zarządowi Luxoft.
- 3.2 Decyzja wraz z ustnym uzasadnieniem oraz informacją o podjętych dotychczas i planowanych działaniach zostaje przekazana przez HR Managera Pracownikowi, wobec którego istniało podejrzenie, iż był ofiarą Niepożądanych zachowań oraz Pracownikowi

3. Presentation and storage of the Decision

- 3.1. The decision and the written justification are submitted to Luxoft Management Board.
- 3.2. The decision, a verbal justification and information about the measures taken so far and planned activities shall be provided by the HR Manager to the Employee indicated as a victim of Undesirable behaviors and to an Employee indicated as a perpetrator of Undesirable behaviors.

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

wskazanemu jako sprawca
Niepożądanych zachowań.

- 3.3 Informacja o zakończeniu Postępowania wyjaśniającego zostaje przekazana Pracownikowi, który złożył Zawiadomienie.
- 3.4 Komisja może poinformować inne osoby według własnego uznania, zawsze z zachowaniem przepisów prawa dotyczących ochrony prywatności i danych osobowych.
- 3.5 Dział HR prowadzi rejestr Decyzji wydanych przez Komisję oraz przechowuje egzemplarze Decyzji wraz z uzasadnieniami.

- 3.3. Information about the completion of the Investigation proceedings shall be given to the Employee who has submitted the Notification.
- 3.4. The Commission may disclose the decision on its discretion to other persons ensuring the compliance with the provisions of law regarding privacy and personal data protection.
- 3.5. HR Department keeps a record of Decisions issued by the Commission and shall keep copies of the Decisions with their justifications.

V. Sankcje

1. W przypadku jeżeli Komisja ustali zaistnienie Niepożądanych zachowań, Pracodawca podejmie odpowiednie działania wobec sprawców Niepożądanych zachowań.
2. W zależności od rodzaju naruszenia działania, o których mowa w ust. 1, mogą obejmować w szczególności: upomnienie lub naganę, rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, w zależności od okoliczności danej sprawy. W przypadku, gdy działanie wypełniać będzie znamiona przestępstwa, Luxoft złoży zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

V. Sanctions

1. If the Commission identifies the occurrence of Undesirable behaviors, the Employer shall take appropriate actions against the perpetrators of Undesirable behaviors.
2. Depending on the type of the infringement the actions mentioned in paragraph 1 may include in particular: warning or reprimand, termination of the contract of employment with or without a notice period, depending on the circumstances of the case. If the Undesirable behaviors are considered to be a criminal offense, Luxoft shall file a notice of a justified suspicion of committing a crime.

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85

VI. Wejście w życie i zmiana Procedury

1. Procedura wchodzi w życie dnia 14 lutego 2023 roku po uprzednim poinformowaniu Pracowników za pośrednictwem poczty elektronicznej o miejscu/adresie jej publikacji i udostępniania w wewnętrznym systemie informatycznym Pracodawcy.
2. Zmiany do Procedury wprowadzane są w formie pisemnej. Zmieniona Procedura wchodzi w życie po uprzednim poinformowaniu Pracowników za pośrednictwem poczty elektronicznej o zmianach. Tekst zmienionej Procedury udostępnia się Pracownikom w wewnętrznym systemie informatycznym Pracodawcy.

VI. Entry into force and change of the Procedure

1. The Procedure shall enter into force on 14 February 2023 after the Employees have been informed by e-mail of the place/address where it will be published and made available on the Employer's internal information system.
2. Amendments to the Procedure shall be made in writing. The amended Procedure shall enter into force after the Employees have been informed of the amendments by e-mail. The text of the amended Procedure shall be made available to Employees on the Employer's internal IT system.

Registered address:

ul. Krakowska 280
Building Z1
32-080 Zabierzów
Poland

Postal address:

ul. Bora-Komorowskiego 25D
Quatro Business Park
31-476 Krakow
Poland

Registration ID:

KRS 0000359814
NIP 6762423185
REGON 121272822

Tax ID:

676-242-31-85