

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

LUXOFT SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
z siedzibą w Zabierzowie, adres ul. Krakowska 280, 32-080 Zabierzów,
wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego
przez Sąd Rejonowy dla Krakowa – Śródmieścia w Krakowie
pod numerem KRS 0000359814, NIP 6762423185, REGON 12127282200000,
kapitał zakładowy 650.000 PLN

THE REMUNERATION TERMS AND CONDITIONS

OF

LUXOFT SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
with the registered office in Zabierzów, address: ul. Krakowska 280, 32-080 Zabierzów, entered into Polish
Company Register of the National Court Register
by the District Court for Kraków – Śródmieście in Kraków, under the number KRS 0000359814, NIP
6762423185, REGON 12127282200000,
share capital 650.000 PLN

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

1. Na podstawie art. 77² Kodeksu pracy ustala się Regulamin wynagradzania, zwany dalej **Regulaminem**, obowiązujący w Luxoft Poland spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

2. Definicje:

Spółka Spółka pod firmą Luxoft Poland spółka z ograniczoną odpowiedzialnością;

Pracodawca Spółka, w imieniu której decyzje w sprawie stosunku pracy, a w szczególności w zakresie warunków zatrudnienia podejmuje Prezes Zarządu oraz osoby upoważnione przez Prezesa Zarządu na mocy udzielonych pełnomocnictw;

Pracownik osoba fizyczna zatrudniona przez Pracodawcę w ramach stosunku pracy w strukturze Spółki.

§ 2.

1. Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Zakresem Regulaminu objęci są wszyscy Pracownicy Spółki.
3. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem Pracownika do pracy zapoznać go z treścią Regulaminu.
4. Pracownik potwierdza na piśmie zapoznanie się z treścią Regulaminu, a stosowne

GENERAL PROVISIONS

§ 1.

1. Pursuant to Article 77² of the Labor Code, the Terms and Conditions of Remuneration are hereby established for Luxoft Poland spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, further referred to as **the Terms and Conditions**.

2. Definitions:

Company the company operating under the trade name of Luxoft Poland spółka z ograniczoną odpowiedzialnością;

Employer the company for which any decisions concerning the employment relationship, particularly those concerning the terms of employment, are made by the President of the Management Board or by a person designated by the President of the Management Board acting on the base of a power of attorney;

Employee a natural person engaged by the Employer and bound by the employment relationship within the Company structures.

§ 2.

1. These Terms and Conditions define the terms of remuneration and of the granting of other work-related benefits.
2. The Terms and Conditions shall apply to all Employees of the Company.
3. The Employer is obliged to communicate the text of the Terms and Conditions to the Employee prior to admitting them to work.
4. The Employee will confirm in writing that she/he has read and understood the Terms and

oświadczenie zostaje dołączone do jego akt osobowych.

5. Wynagrodzenie Pracownika podlega ochronie na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (z późn. zmianami).

WYNAGRODZENIE

§ 3.

1. W Spółce stosowany jest czasowy system wynagradzania.
2. W czasowym systemie wynagradzania, wynagrodzenie Pracownika określane jest stawką miesięczną, stosownie do wymiaru zatrudnienia.
3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od najniższego wynagrodzenia za pracę ustalonego w przepisach prawa pracy, w szczególności Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i wydanych na jej podstawie przepisów wykonawczych.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie i pozostałe składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.
6. W okresie czasowej niezdolności do pracy Pracownikowi przysługują świadczenia w oparciu o przepisy Kodeksu pracy oraz regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 4.

1. Miesięczna stawka wynagrodzenia Pracownika, w tym – dla uprawnionych stanowisk - zawierająca honorarium autorskie za przeniesienie na rzecz Pracodawcy autorskich

Conditions, and the statement to this effect is filed in his / her personal file.

5. The Employee remuneration is subject to legal protection in accordance with the conditions specified in the Labor Code of 26 June 1974 (amended).

REMUNERATION

§ 3.

1. The Company applies the time based system of remuneration.
2. In the time based system, Employee remuneration is defined at a monthly rate, according to the time worked.
3. The Employee is entitled to the remuneration specified in the employment contract, but not less than the lowest remuneration established by labor regulations, in particular by the Act of 10 October 2002 on the minimum remuneration and related implementation regulations.
4. Part-time Employees are entitled to a remuneration, while the entitlement to other components of remuneration is proportion to the working time specified in their respective employment contracts.
5. Remuneration is granted for the work performed. For the time of non-performance of work, the Employee retains the right to remuneration only when the provisions of law provide so.
6. In the period of temporary incapacity to work, the Employee is entitled to benefits on the basis of the provisions of the Labor Code and provisions granting social security benefits in case of illness and maternity.

§ 4.

1. A monthly rate of the Employee's remuneration including – for entitled positions- author's remuneration for transfer of the copyrights (royalties) is indicated in the employment contract.

praw majątkowych do utworów, wskazywane w umowie o pracę.

2. Wysokość wynagrodzenia za pracę powinna być określona po uwzględnieniu w szczególności:
 - a) warunków pracy;
 - b) stopnia skomplikowania pracy;
 - c) kwalifikacji Pracownika wymaganych na danym stanowisku;
 - d) doświadczenia zawodowego,
 - e) odpowiedzialności i zakresu kompetencji związanych z zajmowanym stanowiskiem;
 - f) dyspozycyjności przy wykonywaniu obowiązków;
 - g) wartości utworów, co do których Pracownik przenosi autorskie prawa majątkowe.
 3. Warunkiem uzyskania przez Pracownika honorarium autorskiego jest spełnienie wymogów określonych aktualnie obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami Pracodawcy, w szczególności Procedurą rejestracji utworów.
 4. Decyzje w zakresie podwyższenia wynagrodzenia Pracownika podejmowane są indywidualnie.
2. In particular, the amount of remuneration should be determined with regard to the following:
 - a) working conditions;
 - b) complexity of work;
 - c) Employee qualifications required for a given position;
 - d) professional experience;
 - e) responsibilities and expertise associated with the position;
 - f) availability to work;
 - g) value of the creative works for which the Employee transfers the copyrights.
 3. The condition for receiving remuneration for copyrights by the Employee is to meet the requirements of the currently applicable legal provisions and internal regulations of the Employer, in particular the Procedure for registration of works.
 4. Decisions on the increase of the Employee's remuneration are taken on an individual basis.

DODATKI DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

§ 5.

1. Dodatki z tytułu nadgodzin przysługują, jeżeli praca w godzinach nadliczbowych wykonywana była na podstawie polecenia kierownika komórki organizacyjnej wydanego zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Pracy Spółki.
2. Dodatkowe wynagrodzenie określone w ust. 1 określa się zgodnie z art. 151¹ Kodeksu pracy.
3. Przepisy ust. 1 i 2 nie dotyczą pracowników zarządzających w imieniu Pracodawcy zakładem pracy oraz kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych.

ALLOWANCES AND SUPPLEMENTS

§ 5.

1. Supplements for overtime are due if the overtime work has been performed upon an official order of the organizational unit's manager, issued in line with the rules specified in the Company's Terms and Conditions of Employment.
2. Additional remuneration specified in point 1 is determined in line with Article 151¹ of the Labor Code.
3. The provisions of points 1 and 2 do not apply to employees managing the work place on behalf of the Employer and managers of the separate organizational units.

§ 6.

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 7.

1. Zasady premiowania Pracowników reguluje niniejszy Regulamin.
2. W zakresie odprawy rentowej lub emerytalnej stosuje się zasady określone w art. 92¹ Kodeksu pracy.
3. W zakresie odprawy pośmiertnej stosuje się zasady określone w art. 93 Kodeksu pracy.
4. W zakresie odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem przez Pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stosuje się zasady określone w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.
5. Pracodawca wskazuje, że Pracownikowi przysługują następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia: pakiet benefitów, ubezpieczenie na życie oraz ubezpieczenie medyczne, o ile postanowienia umowy o pracę, postanowienia umowy ubezpieczenia albo dodatkowe oświadczenia nie stanowią inaczej. Wartość dodatkowych składników ustalana jest na zasadach określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i rentowe. Pracownikowi przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia, o których mowa powyżej w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego gdy zostały spełnione warunki, o których mowa w § 2 ust. 1 punkt 24 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w

§ 6.

The Employee employed and working at night shift is entitled to the night work allowance, for each hour of such work, at the rate of 20% of the hourly rate of the minimum remuneration, determined pursuant to separate regulations.

§ 7.

1. The rules for awarding Employee bonuses are specified in these Terms and Conditions.
2. Disability and old-age retirement benefits are governed by Article 92¹ of the Labor Code.
3. Bereavement payment is governed by Article 93 of the Labor Code.
4. Redundancy payment in connection with the termination of the employment relationship due to reasons not related to the employees is governed by the principles set out in the Act of 13 March 2003 on the specific principles of terminating employment relationships for reasons not related to employees.
5. The Employer indicates that the Employee is entitled to additional salary components: benefits package, life insurance and medical insurance except the employment contract provisions, insurance contract provisions or any additional statements provide otherwise. Value I of additional salary components is fixed under the rules set forth in the Employment and Social Policy Minister's Regulation of 18th of December 1998 related to the detailed rules of pension and disability pension contribution assessment bases. The Employee is entitled to the additional salary components listed above while receiving remuneration for the period of inability to work, sickness benefit, maternity pay, rehabilitation benefit if the conditions set forth in § 2 section 1 point 24 of the Regulation of Employment and Social Policy Minister of 18th of December 1998 related to the detailed rules of pension and disability pension contribution assessment bases were fulfilled.

sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i rentowe.

6. Pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej wynikające z przepisów Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 8.

1. Pracodawca może przyznać Pracownikowi :
 - a) w przypadkach uzasadnionych szczególnymi osiągnięciami w pracy, nagrodę uznaniową (w tym bonus),
 - b) nagrodę za polecenie nowego Pracownika.
2. Pracodawca może zróżnicować wysokość nagrody uznaniowej dla poszczególnych stanowisk pracy.
3. Wysokość nagrody uznaniowej może zostać uzależniona w szczególności od:
 - a) indywidualnych wyników pracy, zaangażowania Pracownika w realizację powierzonych mu obowiązków;
 - b) prawidłowego i terminowego wykonywania podstawowych zadań określonych w zakresie czynności Pracownika oraz stopień ich złożoności;
 - c) stosunku Pracownika do współpracowników, klientów i Pracodawcy;
 - d) przestrzegania postanowień Regulaminu pracy, Procedury rejestracji utworów, dyscypliny i porządku oraz przepisów bhp i p.poż;
 - e) efektywnego wykorzystania czasu pracy;
 - f) przestrzegania zasad współżycia społecznego;

6. The employee is entitled to receivables to cover the cost of business trip arising from the provisions of the Regulation of the Minister of Labor and Social Policy of 29 January 2013 in concerning receivables due for a business trip to an employee employed in a state or self-government unit budget area.

§ 8.

1. The Employer may grant the to the Employee:
 - a) in cases justified by justified by special achievements at work discretionary reward (including bonus),
 - b) referral bonus for indicating a new Employee.
2. The Employer may decide on varying the discretionary award for different positions.
3. In particular, the amount of the discretionary reward may be conditional on the following:
 - a) individual employee's performance, employee's involvement in the performance of his/her responsibilities;
 - b) proper and prompt execution of basic tasks specified in the Employee's job description and complexity of such activities;
 - c) Employee's attitude to co-workers, clients and the Employer;
 - d) compliance with the Terms and Conditions of Employment, Procedure for registration of works, discipline and order as well as the health and safety at work and fire safety regulations;
 - e) efficient use of working time;
 - f) compliance with social norms;

- | | |
|--|---|
| <p>g) aktualnych możliwości finansowych Pracodawcy.</p> <p>4. Nagroda uznaniowa nie jest wliczana do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego oraz do urlopu.</p> <p>5. Nagroda za polecenie Pracownika jest przyznawana zgodnie z zasadami przyjętymi u Pracodawcy.</p> <p>6. Postanowienia zawarte w niniejszym paragrafie nie stanowią podstawy do roszczenia o wypłatę nagrody uznaniowej.</p> | <p>g) current financial possibilities of the Employer.</p> <p>4. The discretionary reward is excluded from the assessment basis for sickness allowance and holiday.</p> <p>5. The referral bonus is granted in accordance with rules implemented by Employer.</p> <p>6. The provisions included in this paragraph shall not constitute grounds for a claim for payment of a discretionary reward.</p> |
|--|---|

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 9.

- | | |
|---|--|
| <p>1. Wynagrodzenie za pracę, w tym honorarium autorskie za przeniesienie na rzecz Pracodawcy autorskich praw majątkowych do utworów, wypłacane jest Pracownikom, raz w miesiącu, z dołu, w terminie do trzydziestego pierwszego dnia miesiąca albo odpowiednio innego ostatniego dnia roboczego miesiąca, za który dokonywana jest wypłata, na wskazany przez Pracownika rachunek bankowy.</p> <p>2. Wynagrodzenie dodatkowe wypłacane jest Pracownikowi w terminie do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje wynagrodzenie dodatkowe.</p> <p>3. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wypłacany jest Pracownikowi w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.</p> <p>4. Nagroda uznaniowa wypłacana jest Pracownikom w tym samym terminie, co wynagrodzenie i/lub wynagrodzenie dodatkowe.</p> <p>5. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada w dniu wolnym od pracy, wypłaty dokonuje się w ostatnim dniu roboczym przed upływem terminów, o jakich mowa w ust. 1, 2 i 3.</p> | <p>1. The remuneration, including author's remuneration for transfer of the copyrights (Royalties) is paid to Employees monthly, in arrears, until thirty-first day of month or relevant other, last working day of the month for which the payment is made, to the bank account indicated by the Employee.</p> <p>2. The additional remuneration is paid to the Employee until 10th day of the month following the month for which the remuneration is due.</p> <p>3. Financial compensation for unused holiday leave is paid to the Employee on the day of payment of the remuneration.</p> <p>4. Discretionary reward is paid to Employees within the same time limit as the remuneration and/or additional remuneration.</p> <p>5. If the payment date falls on a holiday, payment is made on the last working day before the expiry of the time limits referred to in points 1, 2 and 3.</p> |
|---|--|

FINAL PROVISIONS

§ 9.

§ 10.

Pracodawca w porozumieniu z przedstawicielem Pracowników ustala, że wysokość odpisu podstawowego na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych wynosi 12% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętnego wynagrodzenia z tego okresu stanowiło kwotę wyższą, określonego na podstawie art. 5 Ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych i przepisów wykonawczych.

§ 11.

1. Pracodawca będzie uprawniony do potrącenia z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych:
 - a) zaliczek pieniężnych udzielonych w związku z zaplanowaną podróżą służbową Pracownika;
 - b) zaliczek pieniężnych udzielonych Pracownikowi w innych celach służbowych niż określone w a);

bez konieczności uzyskania odrębnej pisemnej zgody Pracownika;

w przypadkach, gdy:

- a) Pracownik nie przedstawi rozliczenia podróży służbowej lub innego służbowego wydatku w terminie 14 dni od dnia powrotu z podróży służbowej lub od dnia poniesienia innego wydatku służbowego, a kwota do zwrotu zostanie określona przez Dział Księgowości w informacji e-mailowej przesłanej do Pracownika;
- b) Pracownik przedstawi rozliczenie podróży służbowej lub innego wydatku służbowego, a na podstawie rozliczenia jest zobowiązany do zwrotu kwoty, określonej przez Dział Księgowości w informacji e-mailowej przesłanej do Pracownika.

Potrącenie nastąpi z miesięcznego wynagrodzenia za pracę wypłacanego po

§ 10.

The Employer, in consultation with a representative of the Employees, agrees that the basic contribution to the Company Employee Benefit Fund shall be equal to 12 % of the average monthly salary in the national economy in the previous year, when the average wage in this period accounted for a higher amount, determined on the basis of art. 5 of the Act on the Company Social Benefits Fund and the secondary legislation.

§ 11.

1. Employer shall be entitled to deduct from the remuneration for work – after the deduction of the social security contributions and the advance payment for the income tax the following amounts:
 - a) advance payments granted due to the Employee's business trip;
 - b) advance payments granted to the Employee due to other than described in a) business reasons;

without the necessity of gaining separate written consent from the Employee;

in cases, if:

- a) Employee does not submit the settlement of the business trip or any other business expenditure within 14 days from the return from (end of) business trip or from the day the expenditure has been bore, and the amount is specified by the Accountancy Department in the e-mail information sent to the Employee;
- b) Employee submits the settlement of the business or any other business expenditure, and according to the settlement the Employee is obliged to return the amount specified by the Accountancy Department in the e-mail information sent to the Employee.

The deduction shall be done from the remuneration for work being paid after the e-

przesłaniu informacji e-mailowej przez Dział Księgowości.

2. W przypadku braku możliwości potrącenia z wynagrodzenia, w przypadkach o których mowa w ust. 1 w szczególności z powodu urlopu bezpłatnego lub innej niepłatnej nieobecności, Pracownik jest zobowiązany do uiszczenia kwoty udzielonej, a nierozliczonej zaliczki albo kwoty pozostałej do zapłaty po rozliczeniu, na rachunek bankowy Pracodawcy w terminie 14 dni od dnia przedstawienia informacji e-mail przez Dział Księgowości, ale nie później niż w ostatnim dniu zatrudnienia.

§ 12.

Pracodawca i Pracownik są związani tajemnicą przedsiębiorstwa w zakresie wynagrodzenia przysługującego zgodnie z niniejszym Regulaminem Pracownikowi.

§ 13.

W sprawach dotyczących przedmiotu niniejszego Regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane, zastosowanie mają ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 14.

1. Zmiany do Regulaminu wprowadzane są w formie pisemnej w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego Regulaminu.
2. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości Pracowników.

mail information has been sent by Accountancy Department.

2. In case of the non-possibility of the deduction from the remuneration from work in cases described in section 1, in particular due to the unpaid leave or any other unpaid absence the Employee shall be obliged to pay the amount of the granted but not settled advance payment or the amount resulting from the settlement to a bank account of the Employer within 14 days from the day of the reception of the an e-mail information sent by Accountancy Department but not later than in the last day of employment.

§ 12.

The Employer and the Employee are bound by the business secret as regards remuneration due to the Employee in accordance with these Terms and Conditions.

§ 13.

All the issues related to the subject matter of these Terms and Conditions but not regulated herein, shall be governed by applicable labor regulations.

§ 14.

1. Amendments to these Terms and Conditions must be in writing and introduced in the procedure applicable to the enactment hereof or implementation of new Terms and Conditions.
2. These Terms and Conditions shall enter into force after 2 weeks of their communication to Employees.