

## **Polityka równości szans, niedyskryminacji i dostępności w przedsiębiorstwie**

Niniejsza Polityka określa zasady zapewniania równości szans, niedyskryminacji i dostępności w działalności NavSim Polska. Polityka odzwierciedla zobowiązanie NavSim Polska do poszanowania praw człowieka, wspierania różnorodności i tworzenia środowiska pracy opartego na równym traktowaniu wszystkich osób.

## **§1 Podstawy prawne**

1. Polityka realizuje przepisy prawa krajowego i unijnego, w szczególności:
  - a. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (art. 32 i 33),
  - b. Kodeksu pracy (art. 183a–183e – zasada równego traktowania w zatrudnieniu),
  - c. Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700),
  - d. Dyrektywy Rady 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy,
  - e. Dyrektywy Rady 2000/43/WE w sprawie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
  - f. Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
  - g. Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

## **§2 Zakres stosowania**

1. Polityka obowiązuje wszystkich pracowników, współpracowników, kandydatów do pracy oraz osoby zaangażowane w realizację projektów prowadzonych przez Przedsiębiorstwo.
2. Postanowienia Polityki stosuje się na każdym etapie zatrudnienia, współpracy i realizacji projektów, w szczególności podczas rekrutacji, wykonywania obowiązków oraz w działaniach informacyjno-promocyjnych.

## **§3 Równość szans w rekrutacji**

1. Rekrutacja prowadzona jest w sposób obiektywny, przejrzysty i dostępny dla wszystkich kandydatów.
2. Kryteria oceny kandydatów opierają się wyłącznie na kwalifikacjach, kompetencjach i doświadczeniu zawodowym.
3. Niedopuszczalne jest różnicowanie sytuacji kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, orientację seksualną, status rodzinny czy inne czynniki niezwiązane z wykonywaną pracą.
4. Przedsiębiorstwo zapewnia dostępność procesu rekrutacji dla osób z niepełnosprawnościami, m.in. poprzez dostosowane formy kontaktu oraz zapewnienie możliwości zgłoszeń elektronicznych.

## **§4 Równość i dostępność w realizacji projektów i pracy**

1. Każda osoba uczestnicząca w realizacji Projektów ma zapewniony równy dostęp do informacji, zasobów i metod komunikacji.
2. Stosowane narzędzia i kanały komunikacji spełniają wymagania dostępności cyfrowej zgodnie ze standardem WCAG (Web Content Accessibility Guidelines).

3. Dokumenty projektowe publikowane są w formie edytowalnej, z możliwością dostosowania kontrastu i wielkości czcionki, bez stosowania wyłącznie zeskanowanych plików.
4. Dokumentacja projektowa, dokumentacja pracy zespołów i poszczególnych pracowników prowadzona jest w sposób otwarty na platformie webowej (Jira)
5. Strona internetowa Przedsiębiorstwa, platformy wymiany informacji, poczty elektronicznej oraz materiały elektroniczne są zgodne z zasadami dostępności cyfrowej, tak aby mogły być wykorzystywane przez jak najszersze grono odbiorców.
6. **Niedopuszczalne** są jakiegokolwiek formy dyskryminacji, mobbingu czy nierównego traktowania w trakcie realizacji projektów.

### **§5 Informowanie i promocja**

1. Działania promocyjne i informacyjne dotyczące Projektów prowadzone są w sposób powszechnie dostępny (Facebook, LinkedIn, www).
2. Informacje o Projektach kierowane są do wszystkich grup odbiorców bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie czy inne cechy.
3. Materiały promocyjne i informacyjne przygotowywane są zgodnie ze standardami dostępności, aby mogły być używane także przez osoby z niepełnosprawnościami.

### **§6 Obowiązki i odpowiedzialność**

1. Zarząd Przedsiębiorstwa odpowiada za wdrożenie i monitorowanie niniejszej Polityki.
2. Każdy pracownik i współpracownik zobowiązany jest do przestrzegania zasad równego traktowania i dostępności.
3. Kierownicy projektów monitorują zgodność działań zespołu z postanowieniami Polityki.
4. Przedsiębiorstwo zapewnia szkolenia i działania informacyjne z zakresu równości i niedyskryminacji.

### **§7 Procedura zgłaszania naruszeń**

1. Każda osoba może zgłosić przypadki naruszeń zasad równości i niedyskryminacji do wyznaczonej osoby którą jest Kierownik Działu Kadr.
2. Każdy pracownik ma prawo do zgłaszania incydentów naruszania Polityki bezpośrednio do dowolnego Członka Zarządu z pominięciem drogi służbowej.
3. Zgłoszenia rozpatrywane są w sposób poufny i bez zbędnej zwłoki.
4. Zabrania się stosowania działań odwetowych wobec osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze.
5. W przypadku potwierdzenia naruszeń stosowane są środki przewidziane w przepisach prawa pracy oraz regulaminach wewnętrznych.

### **§8 Monitoring i ewaluacja**

1. Polityka podlega okresowemu przeglądowi co najmniej raz na 12 miesięcy.
2. Wyniki monitoringu i ewaluacji mogą stanowić podstawę do aktualizacji Polityki

3. Za proces monitorowania odpowiada Zarząd Przedsiębiorstwa lub osoba przez niego wyznaczona.

#### **§9 Postanowienia końcowe**

1. Niniejsza Polityka obowiązuje wszystkich pracowników, współpracowników i partnerów biznesowych Przedsiębiorstwa od dnia jej ogłoszenia.
2. Dokument jest udostępniany w wewnętrznych kanałach komunikacji oraz publikowany na stronie internetowej Przedsiębiorstwa.
3. Polityka stanowi element systemu zarządzania zgodnością (compliance) i podlega aktualizacjom zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wytycznymi instytucji krajowych i unijnych.

Polityka równości szans, niedyskryminacji i dostępności w przedsiębiorstwie

Policy on Equal Opportunities, Non-Discrimination and Accessibility in the Enterprise

Niniejsza Polityka określa zasady zapewniania równości szans, niedyskryminacji i dostępności w działalności NavSim Polska. Polityka odzwierciedla zobowiązanie NavSim Polska do poszanowania praw człowieka, wspierania różnorodności i tworzenia środowiska pracy opartego na równym traktowaniu wszystkich osób.

This Policy defines the principles of ensuring equal opportunities, non-discrimination and accessibility in the activities of NavSim Polska. The Policy reflects NavSim Polska's commitment to respecting human rights, supporting diversity and creating a work environment based on equal treatment of all individuals.

#### §1 Podstawy prawne

Polityka realizuje przepisy prawa krajowego i unijnego, w szczególności:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (art. 32 i 33),
- Kodeksu pracy (art. 183a–183e – zasada równego traktowania w zatrudnieniu),
- Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700),
- Dyrektywy Rady 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy,
- Dyrektywy Rady 2000/43/WE w sprawie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
- Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
- Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

#### §1 Legal Basis

This Policy implements national and EU legal regulations, in particular:

- Constitution of the Republic of Poland (Articles 32 and 33),
- Labour Code (Articles 183a–183e – principle of equal treatment in employment),
- Act of 3 December 2010 on the implementation of certain provisions of the European Union in the field of equal treatment (Journal of Laws 2010 No. 254, item 1700),
- Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation,
- Council Directive 2000/43/EC on equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin,
- Charter of Fundamental Rights of the European Union,
- UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

#### §2 Zakres stosowania

1. Polityka obowiązuje wszystkich pracowników, współpracowników, kandydatów do pracy oraz osoby zaangażowane w realizację projektów prowadzonych przez Przedsiębiorstwo.
2. Postanowienia Polityki stosuje się na

#### §2 Scope of Application

1. This Policy applies to all employees, associates, job candidates and persons involved in the implementation of projects carried out by the Enterprise.
2. The provisions of this Policy apply at every stage of employment, cooperation and

każdym etapie zatrudnienia, współpracy i realizacji projektów, w szczególności podczas rekrutacji, wykonywania obowiązków oraz w działaniach informacyjno-promocyjnych.

#### §3 Równość szans w rekrutacji

1. Rekrutacja prowadzona jest w sposób obiektywny, przejrzysty i dostępny dla wszystkich kandydatów.
2. Kryteria oceny kandydatów opierają się wyłącznie na kwalifikacjach, kompetencjach i doświadczeniu zawodowym.
3. Niedopuszczalne jest różnicowanie sytuacji kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, orientację seksualną, status rodzinny czy inne czynniki niezwiązane z wykonywaną pracą.
4. Przedsiębiorstwo zapewnia dostępność procesu rekrutacji dla osób z niepełnosprawnościami, m.in. poprzez dostosowane formy kontaktu oraz zapewnienie możliwości zgłoszeń elektronicznych.

#### §4 Równość i dostępność w realizacji projektów i pracy

1. Każda osoba uczestnicząca w realizacji Projektów ma zapewniony równy dostęp do informacji, zasobów i metod komunikacji.
2. Stosowane narzędzia i kanały komunikacji spełniają wymagania dostępności cyfrowej zgodnie ze standardem WCAG (Web Content Accessibility Guidelines).
3. Dokumenty projektowe publikowane są w formie edytowalnej, z możliwością dostosowania kontrastu i wielkości czcionki, bez stosowania wyłącznie zeskanowanych plików.
4. Dokumentacja projektowa, dokumentacja pracy zespołów i poszczególnych pracowników prowadzona jest w sposób

project implementation, in particular during recruitment, the performance of duties and in information and promotional activities.

#### §3 Equal Opportunities in Recruitment

1. Recruitment is conducted in an objective, transparent and accessible manner for all candidates.
2. Candidate evaluation criteria are based solely on qualifications, competences and professional experience.
3. Differentiating candidates based on gender, age, disability, ethnic origin, religion, belief, sexual orientation, family status or other factors unrelated to the job is prohibited.
4. The Enterprise ensures the accessibility of the recruitment process for persons with disabilities, including adapted forms of contact and the possibility of electronic applications.

#### §4 Equality and Accessibility in Project Implementation and Work

1. Every person participating in project implementation is guaranteed equal access to information, resources and communication methods.
2. Tools and communication channels used meet digital accessibility requirements in accordance with the WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) standard.
3. Project documents are published in editable form, with the option to adjust contrast and font size, without using scanned-only files.
4. Project documentation, team work documentation and individual employee documentation are maintained openly on a

otwarty na platformie webowej (Jira).

5. Strona internetowa Przedsiębiorstwa, platformy wymiany informacji, poczty elektronicznej oraz materiały elektroniczne są zgodne z zasadami dostępności cyfrowej, tak aby mogły być wykorzystywane przez jak najszersze grono odbiorców.

6. Niedopuszczalne są jakiekolwiek formy dyskryminacji, mobbingu czy nierównego traktowania w trakcie realizacji projektów.

#### §5 Informowanie i promocja

1. Działania promocyjne i informacyjne dotyczące Projektów prowadzone są w sposób powszechnie dostępny (Facebook, LinkedIn, www).

2. Informacje o Projektach kierowane są do wszystkich grup odbiorców bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie czy inne cechy.

3. Materiały promocyjne i informacyjne przygotowywane są zgodnie ze standardami dostępności, aby mogły być używane także przez osoby z niepełnosprawnościami.

#### §6 Obowiązki i odpowiedzialność

1. Zarząd Przedsiębiorstwa odpowiada za wdrożenie i monitorowanie niniejszej Polityki.

2. Każdy pracownik i współpracownik zobowiązany jest do przestrzegania zasad równego traktowania i dostępności.

3. Kierownicy projektów monitorują zgodność działań zespołu z postanowieniami Polityki.

4. Przedsiębiorstwo zapewnia szkolenia i działania informacyjne z zakresu równości i niedyskryminacji.

#### §7 Procedura zgłaszania naruszeń

1. Każda osoba może zgłosić przypadki naruszeń zasad równości i niedyskryminacji do wyznaczonej osoby którą jest Kierownik

web platform (Jira).

5. The Enterprise's website, information exchange platforms, e-mail and electronic materials comply with digital accessibility principles so that they can be used by the widest possible audience.

6. Any form of discrimination, mobbing or unequal treatment during project implementation is prohibited.

#### §5 Information and Promotion

1. Promotional and informational activities related to projects are carried out in a publicly accessible manner (Facebook, LinkedIn, website).

2. Information about projects is directed to all audience groups regardless of gender, age, disability, origin or other characteristics.

3. Promotional and informational materials are prepared in accordance with accessibility standards so that they can also be used by persons with disabilities.

#### §6 Duties and Responsibilities

1. The Management Board of the Enterprise is responsible for the implementation and monitoring of this Policy.

2. Every employee and associate is obliged to comply with the principles of equal treatment and accessibility.

3. Project managers monitor the compliance of team activities with the provisions of this Policy.

4. The Enterprise provides training and information activities on equality and non-discrimination.

#### §7 Procedure for Reporting Violations

1. Any person may report cases of violations of the principles of equality and non-discrimination to the designated person, who

Działu Kadr.

2. Każdy pracownik ma prawo do zgłaszania incydentów naruszania Polityki bezpośrednio do dowolnego Członka Zarządu z pominięciem drogi służbowej.
3. Zgłoszenia rozpatrywane są w sposób poufny i bez zbędnej zwłoki.
4. Zabrania się stosowania działań odwetowych wobec osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze.
5. W przypadku potwierdzenia naruszeń stosowane są środki przewidziane w przepisach prawa pracy oraz regulaminach wewnętrznych.

#### §8 Monitoring i ewaluacja

1. Polityka podlega okresowemu przeglądowi co najmniej raz na 12 miesięcy.
2. Wyniki monitoringu i ewaluacji mogą stanowić podstawę do aktualizacji Polityki.
3. Za proces monitorowania odpowiada Zarząd Przedsiębiorstwa lub osoba przez niego wyznaczona.

#### §9 Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Polityka obowiązuje wszystkich pracowników, współpracowników i partnerów biznesowych Przedsiębiorstwa od dnia jej ogłoszenia.
2. Dokument jest udostępniany w wewnętrznych kanałach komunikacji oraz publikowany na stronie internetowej Przedsiębiorstwa.
3. Polityka stanowi element systemu zarządzania zgodnością (compliance) i podlega aktualizacjom zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wytycznymi instytucji krajowych i unijnych.

is the Head of the HR Department.

2. Every employee has the right to report incidents of violations of this Policy directly to any Member of the Management Board, bypassing the official reporting line.
3. Reports are considered confidentially and without undue delay.
4. Retaliation against persons making reports in good faith is prohibited.
5. In the event that violations are confirmed, measures provided for in labour law and internal regulations are applied.

#### §8 Monitoring and Evaluation

1. This Policy is subject to periodic review at least once every 12 months.
2. The results of monitoring and evaluation may form the basis for updating the Policy.
3. The Management Board of the Enterprise or a person appointed by it is responsible for the monitoring process.

#### §9 Final Provisions

1. This Policy applies to all employees, associates and business partners of the Enterprise from the date of its announcement.
2. The document is made available through internal communication channels and published on the Enterprise's website.
3. This Policy constitutes an element of the compliance management system and is subject to updates in accordance with applicable legal regulations and the guidelines of national and EU institutions.