



ПОЛИТИКА ЗА ЧОВЕШКИТЕ ПРАВА

„СИРМА ГРУП“ АД
и дъщерните му дружества

последна актуализация от 18 юни 2026 г.



СЪДЪРЖАНИЕ

Раздел I. Общи положения	2
Раздел II. Рискове	2
Раздел III. Цели на Политиката.....	3
Раздел IV. Показатели, измерване и контрол	4
Раздел V. Внедряване и съответствие	5
Раздел VI. Сигнали и оплаквания	5
Раздел VII. Преглед и мониторинг	6
Раздел VIII. Преходни и заключителни разпоредби	6

ПОЛИТИКА ЗА ЧОВЕШКИТЕ ПРАВА

Раздел I. Общи положения

Предмет

- Чл. 1.** (1) Тази Политика за човешките права (наричана по-нататък „Политиката“) изразява ангажимента на „Сирма Груп“ АД и дъщерните му дружества (заедно „Сирма“ или „Групата“) да водят бизнеса си по начин, който зачита и насърчава човешките права за всички.
- (2) Политиката определя подхода на Сирма за поддържане на най-високите стандарти на човешките права в нейните операции, вериги за доставки и по-широка сфера на влияние. Тя е в съответствие с Всеобщата декларация за правата на човека на ООН, с принципите на Международната организация на труда, с Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека и с Насоките на ОИСР за многонационалните предприятия.

Обхват

- Чл. 2.** (1) Политиката се отнася за всички служители, контрагенти, доставчици и партньори на Сирма, независимо от тяхното положение, локация или естеството на тяхната свързаност с Групата.
- (2) Всички политики, установени от „Сирма Груп“ АД, са задължителни и приложими във всички дъщерни дружества в Групата, като гарантират единен стандарт на практика и придържане към основните ценности и оперативните насоки на Сирма.
- (3) По отношение на доставчиците и партньорите Политиката се прилага чрез Политиката за корпоративна социална отговорност (КСО) при доставките, която определя изискванията към тях.

Раздел II. Рискове

Основни рискове

- Чл. 3.** Сирма е определила следните основни рискове, свързани със спазването на човешките права в нейната дейност:
- 1. Нарушаване на трудовите права.** Рисковете включват лоши условия на труд, ниски заплати, принудителен труд, детски труд и дискриминация от всякакъв вид. Нарушенията на трудовите права могат да доведат до правни задължения, невъзможност да бъде наеман квалифициран персонал, увреждане на репутацията и загуба на доверие от клиенти и инвеститори.
 - 2. Опасни и/или вредни условия на труд.** Те могат да увредят здравето и трудоспособността на служителите, като по този начин затрудняват или правят невъзможно изпълнението на възложените задачи, влошават качеството на продуктите и услугите, намаляват ефективността, затрудняват привличането на квалифициран персонал и правят трудовия процес неустойчив.
 - 3. Компрометиран достъп до лични данни.** ИТ продуктите и услугите често използват големи масиви от лични данни. Слабата киберсигурност може да доведе до неспособност да бъдат защитени личните данни на клиенти,

служители и потребители. Нерегламентираният достъп до тях може значително да застраши личната свобода на засегнатите лица, плащанията по съответния проект, репутацията на Сирма и взаимоотношенията с клиентите, както и да доведе до сериозни санкции по приложимото европейско право (GDPR).

4. **Слаба грижа за служителите и тяхното приобщаване.** Осигуряването на безопасна и приобщаваща работна среда е от основно значение за ИТ сектора. Рисковете включват дискриминация, тормоз, липса на разнообразие и приобщаване, липса на достъп до допълнителна квалификация и неадекватна подкрепа за психичното здраве и благополучието на служителите. Липсата или недостатъчното справяне с тези проблеми може да доведе до неудовлетвореност на служителите, текучество и увреждане на репутацията на Сирма като работодател.
5. **Неетична употреба на технологиите.** Макар всички технологични решения да допринасят за по-висока ефективност, съществува риск от неетична употреба на технологиите, предлагани и внедрявани от Сирма. Това включва опасения относно етичните последици от изкуствения интелект (AI), разпознаването на лица, технологиите за наблюдение и други иновативни технологии. Неетичната употреба на технологии може да доведе до сериозно нарушаване на човешките права на засегнатите лица.

Раздел III. Цели на Политиката

Цели

Чл. 4. С дейността си Сирма полага усилия да ограничи или напълно да премахне рисковете от неспазване на човешките права и се ангажира да се стреми към постигане на следните цели:

1. **Равенство и недискриминация.** Сирма се ангажира да създава работно място и бизнес практики, свободни от дискриминация и тормоз на каквато и да е основа, включително раса, цвят на кожата, религия, пол, полова идентичност, национален произход, възраст, увреждане или всяка друга характеристика, защитена от приложимото законодателство.
2. **Свобода на сдружаване.** Сирма уважава правото на служителите си свободно да се сдружават, организират и договарят колективно по законен и мирен начин, без страх от тормоз или сплашване.
3. **Забрана на детския и принудителния труд.** Сирма забранява използването на детски труд, принудителен труд или каквато и да е форма на трафик на хора в рамките на своята дейност и верига за доставки. Тя се придържа към разпоредбите за минимална възраст на приложимите закони и подкрепя премахването на експлоататорските трудови практики.
4. **Безопасни и здравословни условия на труд.** Сирма се ангажира да осигурява безопасна и здравословна работна среда за всички служители и да спазва всички приложими закони и разпоредби за здраве и безопасност.
5. **Достойно и справедливо възнаграждение за положения труд.** Сирма ще се стреми към точно формулиране на задачите във всеки проект, ангажиране на служители с необходимата квалификация, периодично

и/или ежегодно атестиране на всеки служител за резултатите от труда му и осигуряване на справедливо и достойно заплащане в съответствие с трудовото законодателство, най-добрите практики и конкурентните условия във всеки момент.

6. **Опазване на околната среда.** Като осъзнава връзката между правата на човека и опазването на околната среда, Сирма е посветена да води бизнеса си по екологично отговорен начин, в съответствие с Политиката за устойчивост, и насърчава своите доставчици и партньори да правят същото.
7. **Поверителност и защита на данните.** Сирма уважава поверителността и личните данни на своите служители, клиенти и партньори и се ангажира да ги защитава чрез спазване на приложимите закони за поверителност и защита на данните.
8. **Предотвратяване на неетична употреба на технологиите.** Сирма ще полага усилия продуктите и услугите, които предлага и внедрява, да не бъдат използвани в ущърб на човешките права. Преди да внедри решение с повишен риск за човешките права (например изкуствен интелект, разпознаване на лица или наблюдение), Сирма оценява предвидената му употреба и не разработва и не внедрява приложения, забранени от Регламент (ЕС) 2024/1689.
9. **Ангажираност към общността.** Сирма се ангажира да бъде отговорен корпоративен гражданин, като допринася за благосъстоянието на общностите, в които работи.

Раздел IV. Показатели, измерване и контрол

Контрол върху партньорите и доставчиците

Чл. 5. Контролът върху партньорите и доставчиците се извършва при започване на сътрудничеството с тях и впоследствие ежегодно от ръководителите, отговорни за съответното взаимоотношение.

Контрол в Сирма

Чл. 6. (1) Контролът в Сирма се извършва от ресорните ръководители чрез текущ мониторинг на следните показатели:

1. **общ показател за спазване на човешките права:** брой сигнали, подадени по вътрешния канал за нарушения на човешките права в Сирма;
2. **показатели за здравословна и безопасна работна среда:**
 - годишен противопожарен инструктаж на всеки служител на Сирма;
 - годишен здравен преглед на всеки служител на Сирма;
 - наличие на допълнителна здравна застраховка за всеки служител на Сирма;
 - брой болнични отпуски спрямо средния брой служители, изразен в проценти;
3. **показатели за допълнителна квалификация, липса на дискриминация и справедливо заплащане:**
 - процентно съотношение между служителите мъже и жени в общия брой служители;

- процентно съотношение между мъжете и жените мениджъри в общия брой мениджъри;
 - новоназначени служители и процентно съотношение между мъже и жени сред тях;
 - брой проведени обучения, общ изразходван бюджет и изразходван бюджет средно на един служител;
 - годишно атестиране на всички служители от ресорните им ръководители;
 - средна нетна месечна работна заплата за годината и съотношението ѝ към средната за държавата, в която работи служителят (и към средната за ИТ сектора в нея, ако съществуват надеждни данни).
 - брой напуснали служители спрямо средния брой служители, изразен в проценти;
 - средна продължителност на трудовите правоотношения в месеци и години.
- 4. показател за ангажираност към общността:** брой мероприятия и изразходван бюджет.

(2) Данните за спазването на човешките права и промените в показателите по ал. 1 спрямо предходната година се публикуват веднъж годишно в Годишния доклад за устойчивост.

(3) Сирма си поставя за цел нула потвърдени случая на дискриминация, тормоз, детски или принудителен труд, както и ежегоден противопожарен инструктаж, здравен преглед и атестиране на всеки служител. Показателите, които съвпадат с тези в Политиката за устойчивост, се отчитат веднъж.

Раздел V. Внедряване и съответствие

Чл. 7. (1) Сирма прилага Политиката чрез процес на надлежна проверка, който включва:

1. идентифициране и оценка на най-съществените рискове за човешките права в дейността и веригата за доставки;
2. мерки за предотвратяване и смекчаване на неблагоприятните въздействия;
3. проследяване на ефективността на мерките чрез показателите по чл. 6;
4. отстраняване на причинените вреди (чл. 8).

(2) Сирма редовно преглежда и актуализира практиките си, за да гарантира непрекъснато спазване на Политиката и на съответните правни стандарти.

(3) От всички служители, изпълнители и партньори се очаква да разбират и да спазват Политиката. Нарушенията ѝ могат да доведат до дисциплинарни мерки, включително прекратяване на трудовото правоотношение или на бизнес взаимоотношенията.

(4) Отговорник за прилагането на Политиката е директорът „Човешки ресурси“.

Раздел VI. Сигнали и оплаквания

Чл. 8. (1) Служителите и външните заинтересовани страни се насърчават да подават сигнали за притеснения или нарушения на Политиката по вътрешния канал по Правилата за подаване на сигнали и за защита на лицата, които подават сигнали

(Правилата за сигналите): на whistleblowing@sirma.com или на телефон +359882885616.

(2) Сирма проучва всички сигнали и предприема съответните действия по поверителен и чувствителен начин, при спазване на Правилата за сигналите.

(3) Когато бъде установено нарушение, Сирма предприема мерки за преустановяването му и за отстраняване на причинената вреда. Защитата на лицето, което добросъвестно е подало сигнал, е гарантирана съгласно Правилата за сигналите.

Раздел VII. Преглед и мониторинг

Чл. 9. Политиката се преразглежда най-малко веднъж годишно от Комитета по инвестиции, риск и устойчивост, за да се гарантира, че остава уместна и съобразена с международните стандарти за правата на човека и най-добрите практики.

Раздел VIII. Преходни и заключителни разпоредби

§ 1. Прегледите на Политиката, които не водят до изменение на текста ѝ, не се вписват в Историята на измененията.

§ 2. Наименованието „Сирма Груп Холдинг“ АД в Политиката е актуализирано на „Сирма Груп“ АД съгласно решение на Общото събрание на акционерите от 18.06.2026 г.

История на измененията

Дата	Решение	Изменение
15.03.2022	Решение на Съвета на директорите	Приемане на Политиката
18.06.2026	Решение на Общото събрание на акционерите	Промяна на наименованието на „Сирма Груп“ АД (§ 2)

* * *