



MENSCHENRECHTS- RICHTLINIE

SIRMA GROUP JSC
und ihre Tochtergesellschaften

Letzte Aktualisierung: 18. Juni 2026



INHALT

Abschnitt I. Allgemeine Bestimmungen	2
Abschnitt II. Risiken.....	2
Abschnitt III. Ziele der Richtlinie	3
Abschnitt IV. Kennzahlen, Messung und Kontrolle	4
Abschnitt V. Umsetzung und Einhaltung.....	5
Abschnitt VI. Meldungen und Beschwerden.....	5
Abschnitt VII. Überprüfung und Überwachung.....	6
Abschnitt VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen	6

MENSCHENRECHTSRICHTLINIE

Abschnitt I. Allgemeine Bestimmungen

Gegenstand

Art. 1. (1) Diese Menschenrechtsrichtlinie (die „Richtlinie“) bringt die Verpflichtung der Sirma Group JSC und ihrer Tochtergesellschaften (zusammen „Sirma“ oder die „Gruppe“) zum Ausdruck, ihre Geschäftstätigkeit so auszuüben, dass sie die Menschenrechte für alle achtet und fördert.

(2) Die Richtlinie legt den Ansatz von Sirma fest, höchste Menschenrechtsstandards in ihren Geschäftsabläufen, Lieferketten und ihrem weiteren Einflussbereich zu wahren. Sie steht im Einklang mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Geltungsbereich

Art. 2. (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden sowie Auftragnehmer, Lieferanten und Partner von Sirma, unabhängig von ihrer Position, ihrem Standort oder der Art ihrer Verbindung zur Gruppe.

(2) Alle von der Sirma Group JSC festgelegten Richtlinien sind für alle Tochtergesellschaften der Gruppe verbindlich und anwendbar und gewährleisten einen einheitlichen Standard in der Praxis sowie die Einhaltung der Grundwerte und operativen Leitlinien von Sirma.

(3) In Bezug auf Lieferanten und Partner wird die Richtlinie über die Richtlinie zur gesellschaftlichen Verantwortung (CSR) im Einkauf angewandt, die die Anforderungen an sie festlegt.

Abschnitt II. Risiken

Wesentliche Risiken

Art. 3. Sirma hat folgende wesentliche Risiken im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte in ihrer Tätigkeit ermittelt:

- 1. Verletzung von Arbeitnehmerrechten.** Zu den Risiken zählen schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung jeder Art. Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte können zu rechtlicher Haftung, der Unfähigkeit, qualifiziertes Personal einzustellen, Reputationsschäden und einem Vertrauensverlust bei Kunden und Investoren führen.
- 2. Gefährliche und/oder gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen.** Sie können die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden beeinträchtigen und dadurch die Erledigung übertragener Aufgaben erschweren oder unmöglich machen, die Qualität von Produkten und Dienstleistungen mindern, die Effizienz senken, die Gewinnung qualifizierten Personals erschweren und den Arbeitsprozess nicht tragfähig machen.
- 3. Gefährdeter Zugang zu personenbezogenen Daten.** IT-Produkte und -Dienstleistungen verarbeiten häufig große Mengen personenbezogener Daten.

Schwache Cybersicherheit kann dazu führen, dass die Daten von Kunden, Mitarbeitenden und Nutzern nicht geschützt werden können. Ein unbefugter Zugriff kann die persönliche Freiheit der Betroffenen, die Zahlungen im jeweiligen Projekt, den Ruf von Sirma und die Kundenbeziehungen erheblich gefährden und zu schweren Sanktionen nach geltendem europäischem Recht (DSGVO) führen.

4. **Mangelnde Fürsorge für Mitarbeitende und fehlende Inklusion.** Ein sicheres und inklusives Arbeitsumfeld ist für den IT-Sektor von grundlegender Bedeutung. Zu den Risiken zählen Diskriminierung, Belästigung, fehlende Vielfalt und Inklusion, fehlender Zugang zu zusätzlicher Qualifizierung und unzureichende Unterstützung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden. Werden diese Probleme nicht oder nur unzureichend angegangen, kann dies zu Unzufriedenheit, Fluktuation und einem Reputationsschaden von Sirma als Arbeitgeber führen.
5. **Unethischer Einsatz von Technologie.** Zwar tragen alle technologischen Lösungen zu höherer Effizienz bei, doch besteht das Risiko eines unethischen Einsatzes der von Sirma angebotenen und eingeführten Technologien. Dazu gehören Bedenken hinsichtlich der ethischen Folgen von künstlicher Intelligenz (KI), Gesichtserkennung, Überwachungstechnologien und anderen innovativen Technologien. Ein unethischer Technologieeinsatz kann zu einer schwerwiegenden Verletzung der Menschenrechte der Betroffenen führen.

Abschnitt III. Ziele der Richtlinie

Ziele

Art. 4. Mit ihrer Tätigkeit bemüht sich Sirma, die Risiken der Nichteinhaltung der Menschenrechte zu begrenzen oder ganz zu beseitigen, und verpflichtet sich, folgende Ziele anzustreben:

1. **Gleichstellung und Nichtdiskriminierung.** Sirma verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz und Geschäftspraktiken zu schaffen, die frei von Diskriminierung und Belästigung aus jeglichem Grund sind, einschließlich Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Geschlechtsidentität, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung oder jedes anderen nach geltendem Recht geschützten Merkmals.
2. **Vereinigungsfreiheit.** Sirma achtet das Recht ihrer Mitarbeitenden, sich frei zusammenzuschließen, sich zu organisieren und auf rechtmäßige und friedliche Weise Kollektivverhandlungen zu führen, ohne Belästigung oder Einschüchterung befürchten zu müssen.
3. **Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.** Sirma untersagt in ihren Geschäftsabläufen und ihrer Lieferkette den Einsatz von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und jede Form des Menschenhandels. Sie hält die Mindestaltersvorschriften der geltenden Gesetze und Vorschriften ein und unterstützt die Beseitigung ausbeuterischer Arbeitspraktiken.
4. **Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.** Sirma verpflichtet sich, allen Mitarbeitenden ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten und alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu Gesundheit und Sicherheit einzuhalten.

5. **Angemessene und faire Vergütung für geleistete Arbeit.** Sirma bemüht sich um eine präzise Aufgabenformulierung in jedem Projekt, den Einsatz von Mitarbeitenden mit der erforderlichen Qualifikation, die regelmäßige und/oder jährliche Beurteilung jedes Mitarbeitenden hinsichtlich seiner Arbeitsergebnisse sowie um eine faire und angemessene Vergütung im Einklang mit dem Arbeitsrecht, bewährten Verfahren und den jeweils marktüblichen Bedingungen.
6. **Umweltverantwortung.** In Anerkennung des Zusammenhangs zwischen Menschenrechten und Umweltschutz ist Sirma bestrebt, ihre Geschäfte im Einklang mit der Nachhaltigkeitsrichtlinie umweltverantwortlich zu führen, und ermutigt ihre Lieferanten und Partner, dasselbe zu tun.
7. **Datenschutz und Privatsphäre.** Sirma achtet die Privatsphäre und die personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeitenden, Kunden und Partner und verpflichtet sich, diese durch die Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze zu schützen.
8. **Verhinderung des unethischen Technologieeinsatzes.** Sirma bemüht sich sicherzustellen, dass die von ihr angebotenen und eingeführten Produkte und Dienstleistungen nicht zum Nachteil der Menschenrechte genutzt werden. Vor dem Einsatz einer Lösung mit erhöhtem Risiko für die Menschenrechte (z. B. künstliche Intelligenz, Gesichtserkennung oder Überwachung) bewertet Sirma deren vorgesehene Verwendung und entwickelt oder setzt keine Anwendungen ein, die nach der Verordnung (EU) 2024/1689 verboten sind.
9. **Engagement für das Gemeinwesen.** Sirma verpflichtet sich, ein verantwortungsvoller Unternehmensbürger zu sein und zum Wohl der Gemeinschaften beizutragen, in denen sie tätig ist.

Abschnitt IV. Kennzahlen, Messung und Kontrolle

Kontrolle von Partnern und Lieferanten

Art. 5. Die Kontrolle von Partnern und Lieferanten erfolgt bei Beginn der Zusammenarbeit und danach jährlich durch die für die jeweilige Beziehung zuständigen Führungskräfte.

Kontrolle innerhalb von Sirma

Art. 6. (1) Die Kontrolle innerhalb von Sirma erfolgt durch die zuständigen Führungskräfte mittels laufender Überwachung der folgenden Kennzahlen:

1. **allgemeine Kennzahl zur Achtung der Menschenrechte:** Zahl der über den internen Kanal gemeldeten Verstöße gegen Menschenrechte bei Sirma;
2. **Kennzahlen für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld:**
 - eine jährliche Brandschutzunterweisung für jeden Mitarbeitenden von Sirma;
 - eine jährliche Gesundheitsuntersuchung jedes Mitarbeitenden von Sirma;
 - eine zusätzliche Krankenversicherung für jeden Mitarbeitenden von Sirma;
 - Zahl der Krankmeldungen im Verhältnis zur durchschnittlichen Mitarbeiterzahl, in Prozent;
3. **Kennzahlen zu zusätzlicher Qualifizierung, Nichtdiskriminierung und fairer Vergütung:**
 - prozentuales Verhältnis von männlichen zu weiblichen Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden;

- prozentuales Verhältnis von männlichen zu weiblichen Führungskräften an der Gesamtzahl der Führungskräfte;
- neu eingestellte Mitarbeitende und das prozentuale Verhältnis von Männern zu Frauen unter ihnen;
- Zahl der durchgeführten Schulungen, insgesamt aufgewendetes Budget und durchschnittlich je Mitarbeitenden aufgewendetes Budget;
- jährliche Beurteilung aller Mitarbeitenden durch ihre Führungskräfte;
- durchschnittliches Netto-Monatsgehalt im Jahr und sein Verhältnis zum Durchschnitt in dem Land, in dem die Mitarbeitenden tätig sind (und zum Durchschnitt des IT-Sektors dort, sofern verlässliche Daten vorliegen).
- Zahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden im Verhältnis zur durchschnittlichen Mitarbeiterzahl, in Prozent;
- durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Monaten und Jahren.

4. Kennzahl für das Engagement für das Gemeinwesen: Zahl der Veranstaltungen und aufgewendetes Budget.

(2) Die Daten zur Achtung der Menschenrechte und die Veränderungen der Kennzahlen nach Absatz 1 gegenüber dem Vorjahr werden einmal jährlich im Jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

(3) Sirma setzt sich die Ziele, dass es keine bestätigten Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Kinder- oder Zwangsarbeit gibt und dass jeder Mitarbeitende jährlich eine Brandschutzunterweisung, eine Gesundheitsuntersuchung und eine Beurteilung erhält. Kennzahlen, die mit denen der Nachhaltigkeitsrichtlinie übereinstimmen, werden nur einmal berichtet.

Abschnitt V. Umsetzung und Einhaltung

Art. 7. (1) Sirma setzt die Richtlinie durch ein Sorgfaltsprüfungsverfahren um, das Folgendes umfasst:

1. die Ermittlung und Bewertung der wesentlichsten Menschenrechtsrisiken in den Geschäftsabläufen und der Lieferkette von Sirma;
2. Maßnahmen zur Vermeidung und Minderung nachteiliger Auswirkungen;
3. die Verfolgung der Wirksamkeit der Maßnahmen anhand der Kennzahlen nach Art. 6;
4. die Behebung verursachter Schäden (Art. 8).

(2) Sirma überprüft und aktualisiert ihre Praktiken regelmäßig, um die fortlaufende Einhaltung der Richtlinie und der einschlägigen rechtlichen Standards sicherzustellen.

(3) Von allen Mitarbeitenden, Auftragnehmern und Partnern wird erwartet, die Richtlinie zu verstehen und einzuhalten. Verstöße können zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung führen.

(4) Für die Umsetzung der Richtlinie ist der Personaldirektor verantwortlich.

Abschnitt VI. Meldungen und Beschwerden

Art. 8. (1) Mitarbeitende und externe Interessenträger werden ermutigt, Bedenken oder Verstöße gegen die Richtlinie über den internen Kanal nach den Internen Regeln für

die Abgabe von Meldungen und den Schutz von Hinweisgebern (die Hinweisgeberregeln) zu melden: unter whistleblowing@sirma.com oder telefonisch unter +359882885616.

(2) Sirma geht allen Meldungen nach und ergreift in vertraulicher und einfühlsamer Weise angemessene Maßnahmen unter Beachtung der Hinweisgeberregeln.

(3) Wird ein Verstoß festgestellt, ergreift Sirma Maßnahmen, um ihn zu beenden und den verursachten Schaden zu beheben. Jede Vergeltung gegen eine Person, die in gutem Glauben eine Meldung abgegeben hat, ist nach den Hinweisgeberregeln verboten.

Abschnitt VII. Überprüfung und Überwachung

Art. 9. Die Richtlinie wird mindestens einmal jährlich vom Ausschuss für Investitionen, Risiko und Nachhaltigkeit überprüft, um sicherzustellen, dass sie relevant bleibt und mit den internationalen Menschenrechtsstandards und bewährten Verfahren übereinstimmt.

Abschnitt VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 1. Überprüfungen der Richtlinie, die ihren Text nicht ändern, werden nicht in die Änderungshistorie aufgenommen.

§ 2. Der Name „Sirma Group Holding“ JSC in der Richtlinie wurde gemäß einem Beschluss der Hauptversammlung vom 18.06.2026 auf Sirma Group JSC aktualisiert.

Änderungshistorie

Datum	Beschluss	Änderung
15.03.2022	Beschluss des Verwaltungsrats	Annahme der Richtlinie
18.06.2026	Beschluss der Hauptversammlung	Änderung des Namens der Gesellschaft in Sirma Group JSC (§ 2)

* * *