Sirma



Verhaltenskodex

November 2026

Eine Botschaft von Tsvetan Alexiev, CEO der Sirma Group

In den vergangenen drei Jahrzehnten ist deutlich geworden, dass die Sirma Group ein eigenes Leben, eigene Werte und eine eigene Dynamik hat – und dass die treibende Kraft hinter jedem Erfolg die Menschen sind. Unser Anspruch ist es, für alle unsere Stakeholder, einschließlich der Mitarbeitenden, Wert zu schaffen und zu liefern. Wir wollen unser Geschäft nach höchsten Standards von Ehrlichkeit und Integrität führen – was angesichts unserer Expansion und unseres weltweiten Wachstums wichtiger denn je ist.

Als Unternehmen nehmen wir unsere Verpflichtungen ernst und bemühen uns, unseren Partnern die beste Lösung zu bieten. Das beginnt bei jedem Einzelnen von uns und damit, wie wir uns verhalten. Als Mitarbeitende der Sirma Group verlassen wir uns jeden Tag auf Sie. Sie spielen eine entscheidende Rolle, und damit Sie über das nötige Wissen verfügen, um bei jeder Gelegenheit die richtige Entscheidung zu treffen, gibt es diesen Verhaltenskodex. Er verankert und bringt zum Ausdruck, welche Bedeutung die Werte und Prinzipien haben, nach denen wir leben und arbeiten, und fasst unsere wichtigsten Richtlinien, die diese Werte umsetzen, an einer Stelle zusammen.

Egal, wie schnell sich die Dinge ändern, wie rasch wir vorankommen oder wie stark wir wachsen: Unser Verhaltenskodex ist unser Leitfaden für ethisches und rechtmäßiges Handeln im gesamten Unternehmen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Willkommen beim **Verhaltenskodex** der Sirma Group

Unser Kodex umfasst die folgenden Kernabschnitte:

- Was der Kodex für Sie bedeutet und wie er unsere Mission und unsere Werte verbindet. Vor allem sagt er Ihnen, was Sie tun sollten, wenn Sie ein Anliegen vorbringen möchten.
- Schwerpunkte und ergänzende Informationen zu den Kernthemen, die Sie kennen sollten.



Was bedeutet unser Kodex **für Sie?**

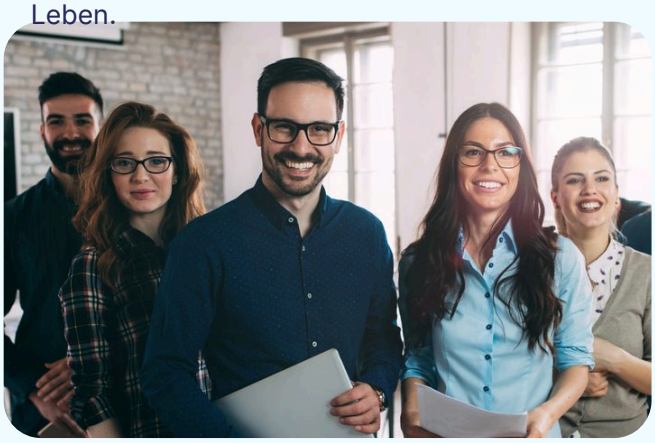
Die Sirma Group verpflichtet sich, überall dort, wo sie tätig ist, alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften einzuhalten, um höchste Standards an Professionalität, Ehrlichkeit, Integrität, Ethik und Achtung der Menschenrechte zu wahren. Unser Kodex legt die Standards fest, die wir von Ihnen erwarten. Verlangt ein lokales Gesetz oder eine lokale Vorschrift einen höheren Standard, gilt dieser höhere Standard.



Wir alle sind dafür verantwortlich, die Prinzipien und Richtlinien unseres Kodex zu kennen und täglich anzuwenden. Er dient als hilfreicher Bezugspunkt für Fragen des persönlichen Verhaltens, der Zusammenarbeit und der Nutzung von Unternehmensvermögen. Sein Zweck ist es, Ihnen zu helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen oder die Informationen zu finden, die Sie für eine fundierte Entscheidung benötigen.

Einfach gesagt: Bei der Sirma Group messen wir uns persönlich in allen unseren Geschäftstätigkeiten an den höchsten ethischen und rechtlichen Standards.

- Die Arbeit der Mitarbeitenden unterliegt den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Loyalität, Professionalität, Verantwortung und Rechenschaftspflicht.
- Mitarbeitende erfüllen ihre dienstlichen Pflichten kompetent, objektiv und in gutem Glauben, in strikter Übereinstimmung mit den Anforderungen ihrer Stellenbeschreibungen und der Gesetzgebung der Republik Bulgarien, und stärken durch ihr gesamtes Verhalten das Vertrauen der Kunden des Unternehmens.
- Mitarbeitende verhalten sich so, dass das Ansehen des Unternehmens nicht beschädigt wird – nicht nur bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten, sondern auch in ihrem gesellschaftlichen und privaten Leben.



Das bedeutet, dass wir die richtigen Dinge auf die richtige Weise tun, indem wir:

- Menschen respektieren, wertschätzen und unterstützen
- Integrität in unserer Kommunikation, in unseren Aufzeichnungen und in unseren Geschäftsaktivitäten zeigen
- die Informationen und Vermögenswerte der Sirma Group schützen und stärken
- Gesetze einhalten

Das klingt logisch und einfach, doch die globale Präsenz der Sirma Group kann alltägliche Geschäftsfragen komplex machen. Deshalb profitieren wir alle davon, wenn wir die für uns geltenden Regeln und bewährten Verfahren kennen und verstehen.

Mission

Unternehmen den Übergang zum Intelligent Enterprise ermöglichen, indem wir ihnen Software für Digitalisierung und Transformation bereitstellen.

Unsere Werte

Der Erfolg der Sirma Group beruht auf ihren Menschen. Ihr Engagement und ihr Glaube an das, was wir als Unternehmen erreichen, ist eine Haltung, die täglich durch unsere Werte zum Ausdruck kommt und gelebt wird.

Innovation und Unternehmergeist

Wir erkunden, innovieren und wagen es, den Status quo zu hinterfragen, denn erfolgreiche Unternehmen suchen nach disruptiven und zugleich tragfähigen Ideen.

Kundenorientierung

Wir schätzen das Vertrauen, das unsere Kunden uns entgegenbringen, denn es ist die eigentliche Anerkennung für unseren Beitrag, unsere harte Arbeit und unsere Beständigkeit.

Teamarbeit

Wir arbeiten zusammen, was hilft, Talente zu vervielfachen, Wissen und Erfahrung auszutauschen und bessere Ergebnisse sowie persönliche Erfüllung zu erzielen.

Vertrauen und Integrität

Wir verdienen Vertrauen und schätzen die Integrität unserer Partner. Diese Verpflichtung verbindet uns und schafft echten Mehrwert für das Geschäft.

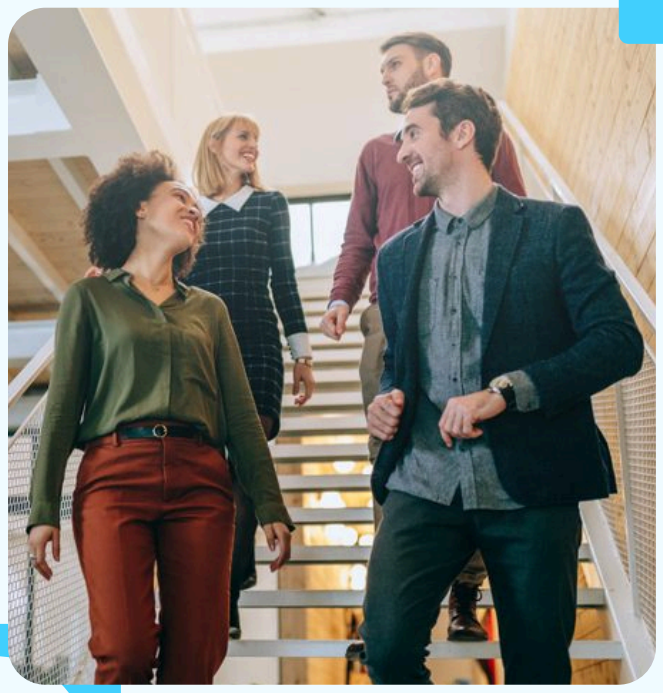
Orientierung zu unseren Grundprinzipien und Verantwortlichkeiten

Globale Richtlinien

Sie unterstützen den Verhaltenskodex und gelten für alle Geschäftsaktivitäten weltweit. Lokale Richtlinien, Verfahren und Prozesse enthalten spezifische Standards, die nur in bestimmten Rechtsordnungen gelten.

Menschen respektieren und unterstützen

Die Sirma Group legt großen Wert auf Vielfalt. Wir wählen Bewerberinnen und Bewerber nach ihren Fähigkeiten und Leistungen aus.



Keine Belästigung

Die Sirma Group lehnt jede Form von Belästigung oder unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz strikt ab. Niemand sollte unerwünschte Bemerkungen zu sexuellen oder geschlechtsbezogenen Merkmalen, entsprechende Annäherungsversuche oder sexuelle Anspielungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen dulden.

Darüber hinaus sind körperliche Aggression, tätliche Angriffe oder Drohungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen jeder Art streng verboten.

Tritt eine solche Situation auf und kann sie von Ihrer direkten Führungskraft nicht gelöst werden, ist es erforderlich, die Angelegenheit unverzüglich an eine höhere Führungsebene oder die Personalabteilung heranzutragen. Jeder Fall wird streng vertraulich und diskret behandelt, und gegen die verantwortlichen Personen werden angemessene Maßnahmen ergriffen.

Verstöße gegen diese Richtlinie gelten als schwerwiegender Verstoß gegen den Verhaltenskodex und können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Keine Vergeltung und keine vorsätzliche Schädigung

Es ist immer einfacher, Dinge zu ignorieren, die falsch erscheinen – aber um ein besseres Unternehmen aufzubauen, müssen wir alle aktiv werden. Handeln Sie also. Da wir unsere Kolleginnen und Kollegen stets respektieren, kann ein erster Schritt sein, direkt mit der betreffenden Person zu sprechen, um zu sehen, ob sich das Problem informell klären lässt. Bei Angelegenheiten, die gegen unseren Kodex verstoßen und sich nicht informell lösen lassen, eskalieren Sie die Frage. Die Sirma Group begrüßt Fragen und Bedenken, die in gutem Glauben vorgebracht werden, geht ihnen nach und duldet keine Vergeltung dafür, dass sie geäußert wurden.

Für wen gilt unser Kodex?

Unser Kodex legt unsere Mindeststandards und Erwartungen an alle **Mitarbeitenden und Auftragnehmer der Sirma Group** fest, unabhängig davon, wo Sie tätig sind.

Jeder von Ihnen ist verantwortlich dafür:

- als Hüter unserer Mission und Werte zu handeln, um unseren Ruf zu schützen
- persönliche Integrität zu zeigen und jeden Tag die richtigen Entscheidungen zu treffen
- sich mit diesem Kodex und den zugehörigen Richtlinien vertraut zu machen und zu wissen, wie sie für die eigene Rolle gelten
- unseren Kodex, unsere Richtlinien, Prozesse und Verfahren sowie alle anwendbaren Gesetze, Vorschriften und Standards einzuhalten und sich zu Wort zu melden, wenn Sie glauben, dass dagegen in irgendeiner Weise verstoßen wurde
- Fragen zu stellen, wenn Sie unsicher sind, und zu wissen, wo Sie Hilfe und Informationen erhalten

Führungskräfte

Wenn Sie bei der Sirma Group andere Menschen führen, erwarten wir von Ihnen:

- mit gutem Beispiel voranzugehen und Ihr Team darin anzuleiten, unsere Werte zu leben und das Richtige zu tun
- Eigeninitiative und hohe Standards zu fördern, indem Sie sicherstellen, dass Ihr Team seine Rollen und Verantwortlichkeiten kennt und versteht
- sich Zeit für Ihr Team zu nehmen und ein Umfeld zu schaffen, in dem es sicher ist, Bedenken zu äußern
- den Kodex mit Ihrem Team zu besprechen und Ihre Erwartungen klar zu formulieren

Partner und Kunden

Wir möchten mit Geschäftspartnern und Kunden zusammenarbeiten, die unsere Werte teilen. Wir erwarten von allen, die mit der Sirma Group zusammenarbeiten, ähnliche Verpflichtungen und Standards, wie sie in unserem Kodex beschrieben sind. Ebenso erwarten wir von jedem Dritten, der in unserem Auftrag tätig ist, die Einhaltung unseres Kodex sowie der zugehörigen Richtlinien, Prozesse und Verfahren.

Gemeinsam sind wir stark

Unsere inklusive Gemeinschaft gibt unseren Mitarbeitenden das Gefühl der Zugehörigkeit und ein Teil eines respektvollen und unterstützenden Teams zu sein. Wir sind befähigt und geschätzt, freundlich und verständnisvoll, ehrlich und vertrauensvoll – gemeinsam.

Wir sind stolz auf das, was wir tun

Wir erbringen für unsere Kunden und Partner schnelle, effiziente und verantwortungsvolle Leistungen. Wir denken stets voraus und stehen zu unseren Entscheidungen – stolz auf unser Handeln.

Wir können noch besser werden

Wir sind eine grenzenlos innovative und ambitionierte Gemeinschaft, die positive Veränderungen vorantreibt. Wir sind Pioniere, brechen mit Konventionen, verschieben Grenzen, lernen schnell aus unseren Fehlern und gehen mit unseren Lösungen voran. Wir inspirieren und fordern einander heraus – um noch besser zu werden.



Schwerpunkte der Kernthemen, die Sie kennen sollten

Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion

Wir sind ein fairer Arbeitgeber mit Chancengleichheit, der Vielfalt und Inklusion feiert. Wir stärken unsere Mitarbeitenden, indem wir respektieren und wertschätzen, was uns alle unterscheidet. Für uns spielt es keine Rolle, wie alt Sie sind, welches Geschlecht, welchen Familienstand, welche Rasse, ethnische oder nationale Herkunft, Religion oder Weltanschauung Sie haben, welchen Bildungsstand, welche sexuelle Orientierung, ob Sie eine Behinderung haben oder welches andere in Ihrem Land gesetzlich geschützte Merkmal auf Sie zutrifft.

Wir wissen, dass wir gemeinsam mehr erreichen und am besten arbeiten können, wenn Sie sich wohl und stolz dabei fühlen, Ihre authentische Persönlichkeit täglich in die Arbeit einzubringen.

Unser Ziel ist es stets, ein Arbeitsumfeld zu erhalten, in dem alle unangemessenes, anstößiges und einschüchterndes Verhalten als inakzeptabel verstehen, und sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden jederzeit mit Würde und Respekt behandelt werden.

Mobbing, Belästigung, Diskriminierung und Viktimisierung jeglicher Art werden nicht toleriert.

Unsere Mitarbeitenden pflegen eine Kultur, in der wir unsere Kolleginnen und Kollegen respektieren und unterstützen, produktive Beziehungen aufbauen und Inklusion und Vielfalt wertschätzen. Wir behandeln Menschen nicht aufgrund „geschützter Merkmale“ schlechter; dazu gehören:

- Rasse, Hautfarbe, nationale Herkunft oder Abstammung, ethnische Zugehörigkeit, genetische Informationen
- Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Ausdruck des persönlichen Erscheinungsbildes
- Alter, Religion, Familienstand, Veteranen-/Militärstatus, Staatsangehörigkeit, Kaste
- Gesundheitszustand, medizinische Untersuchungen, Schwangerschaft, körperliche oder geistige Behinderung, politische oder gewerkschaftliche Zugehörigkeit

Die Sirma Group ist bestrebt, ein Umfeld zu bieten, in dem Sie Ihre ganze Persönlichkeit in die Arbeit einbringen können. Damit alle gleich behandelt werden und sich wertgeschätzt fühlen, erwarten wir von Ihnen:

- sich wohlzufühlen, wenn Sie bei der Arbeit Sie selbst sind
- alle mit Respekt zu behandeln – behandeln Sie andere so, wie Sie selbst behandelt werden möchten
- achtsam mit Ihren Handlungen und Ihrem Verhalten umzugehen und zu bedenken, wie diese ankommen können
- sich an Ihre Führungskraft oder das People-Team zu wenden, wenn Sie Verhalten beobachten, das Ihrer Ansicht nach Mobbing, Belästigung, Diskriminierung oder Viktimisierung darstellt



Als Arbeitgeber stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden:

- fair und gleich behandelt werden und eine angemessene Vergütung erhalten
- Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen auf der Grundlage von Qualifikationen, Fähigkeiten, Erfahrung und Leistung der Einzelnen getroffen werden
- Zugang zu einem klaren und transparenten Kommunikationssystem mit der Führung haben
- vertrauliche Verfahren nutzen können, um Bedenken jeder Art vorzubringen



Erweiterte Verantwortung der Führungskräfte

Wenn Sie Mitarbeitende führen, erwartet die Sirma Group von Ihnen:

- das vorgebrachte Anliegen zeitnah und sorgfältig zu prüfen
- eine angemessene interne Untersuchung durchzuführen
- die Meldung und die Untersuchung so vertraulich zu behandeln, wie es mit den einschlägigen Gesetzen und dem Bedürfnis der Sirma Group nach einer fairen, vollständigen und regelkonformen Prüfung vereinbar ist
- niemals Vergeltung dafür zu dulden, dass jemand in gutem Glauben Fragen oder Bedenken äußert oder an einer Untersuchung teilnimmt
- angemessene Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen
- den richtigen Ton vorzugeben und für die von Ihnen geführten Personen ein Vorbild zu sein
- Fragen und Bedenken willkommen zu heißen, sie ernst zu nehmen und bei Bedarf zu eskalieren
- ethisches Verhalten anzuerkennen und zu belohnen
- unser Untersuchungsverfahren zu unterstützen
- die Sirma Group bei der Umsetzung notwendiger Abhilfemaßnahmen zu unterstützen

Unternehmerische Verantwortung

Verantwortungsvoller Einkauf und Achtung der Menschenrechte

Die Sirma Group verpflichtet sich, Menschen mit Fairness, Würde und Respekt zu behandeln, indem sie international anerkannte Menschenrechtsprinzipien sowohl im eigenen Geschäft als auch in den Lieferketten wahrt.

Wir verfolgen eine Nulltoleranz-Politik gegenüber Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft und Menschenhandel – zusammen als moderne Sklaverei bezeichnet – sowie gegenüber Kinderarbeit. Unser Engagement für den Schutz der Menschenrechte muss allen Mitarbeitenden, Auftragnehmern und Lieferanten bereits zu Beginn der Geschäftsbeziehung kommuniziert werden, und wir erwarten, dass unsere Partner unsere hohen Standards teilen.

- Wir orientieren uns an der globalen Richtlinie zu Arbeitnehmerrechten.
- Um eine Verletzung der Menschenrechte zu melden, wenden Sie sich bitte an Ihre Führungskraft oder deren Vorgesetzte.

Bei der Sirma Group sind wir alle dafür verantwortlich, die Umwelt zu berücksichtigen, zu schützen und zu pflegen. Unsere Kohlenstoffintensität ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Effizienz im Zentrum unseres Handelns steht und wir stets nach saubereren und nachhaltigeren Prozessen streben.

Jede Entscheidung, die wir als Einzelne treffen, kann erhebliche Umweltauswirkungen für die Sirma Group haben. Deshalb bitten wir Sie, stets alle möglichen Auswirkungen auf Umwelt und Effizienz zu bedenken.

- Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie ein Projekt, einen Prozess o. Ä. umgesetzt haben, das unserer Umweltverantwortung zugutegekommen ist.

Entscheidungsfindung

Gute Entscheidungsfindung

Es gibt viele Wege, um zu entscheiden, ob etwas richtig oder falsch ist; wir möchten Sie jedoch nicht verwirren. Nutzen Sie daher Ihren gesunden Menschenverstand und diesen einfachen Ansatz:

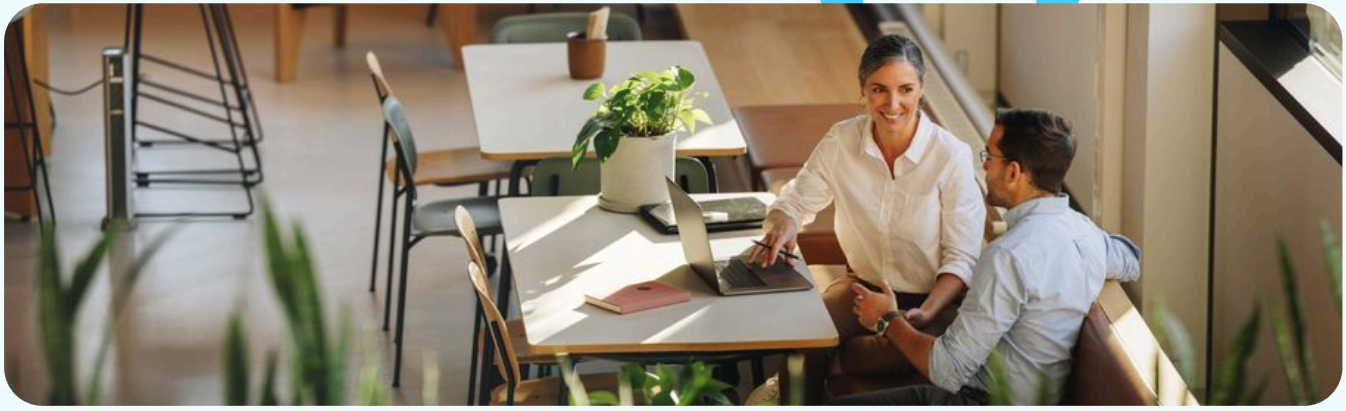
Fühlt es sich **richtig an?** › Entspricht es Ihrer Einschätzung nach dem **Verhaltenskodex** der Sirma Group? › Liegt es im besten Interesse der **Stakeholder des Unternehmens?** › Sind Sie bereit, für Ihre **Worte und Handlungen** Rechenschaft abzulegen? › Würden Sie sich auch dann **noch wohlfühlen,** wenn es öffentlich würde?

Meldewege („Speak up“)

Alle Mitarbeitenden sollten stolz darauf sein, für die Sirma Group zu arbeiten, und bei allem, was wir tun, nach höchsten Integritätsstandards handeln. Wenn Sie irgendeine Form von Fehlverhalten, unangemessenem Handeln oder Missständen bemerken oder wenn sich etwas einfach nicht richtig anfühlt, verlassen wir uns darauf, dass Sie sich zu Wort melden.

Melden Sie dies umgehend über einen der folgenden Kommunikationskanäle:

- Ihre direkte Führungskraft / Ihr Vorgesetzter
- Personalabteilung
- Vice President des Vertical
- Senior Vice President
- Obere Führungsebene



Bitte lesen Sie diese ergänzenden Informationen zu den Kernthemen, **um Ihr Verständnis zu vertiefen**

Arbeitsbeziehungen

Partner und Lieferanten

Wir wählen unsere Geschäftspartner und Lieferanten sorgfältig aus. Wir möchten starke Beziehungen zu denjenigen aufbauen und pflegen, die unsere Werte teilen und ähnliche Verpflichtungen und Standards zeigen, wie sie in unserem Kodex beschrieben sind. Wir bitten jeden von Ihnen, der für die Beziehung zu einem Partner oder Lieferanten verantwortlich ist, sicherzustellen, dass diese Standards erfüllt und unsere Anforderungen in deren Betrieb und Lieferketten eingehalten werden.



Medien und Investor Relations

Wir sind stolz auf das, was wir tun, und erzählen gern so vielen Menschen wie möglich von unserem Geschäft. Die Weitergabe von Neuigkeiten sollte jedoch dem Kommunikationsteam unseres Unternehmens überlassen bleiben, das die Veröffentlichung aller Neuigkeiten der Sirma Group steuert. Wenn sich jemand mit Fragen zur Sirma Group an Sie wendet, verweisen Sie ihn an **marketing@sirma.com**. Marketing und IR sind Ihre ersten Ansprechpartner.

Gesund und sicher nach Hause – jeden Tag

Die Sirma Group verpflichtet sich, die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden sowie aller Personen zu schützen, die unsere Standorte besuchen oder dort arbeiten oder unsere Produkte nutzen. Wir arbeiten hart daran, die Anforderungen aller anwendbaren Gesetze, Vorschriften und bewährten Verfahren überall dort zu erfüllen, wo wir geschäftlich tätig sind. Sie sind alle individuell dafür verantwortlich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem wir gesund, sicher und wohlauf sein können, indem wir angemessen auf uns selbst und unsere Umgebung achten. Dazu ist es wichtig, dass Sie die für Ihre Rolle geltenden Gesundheits-, Sicherheits- und Brandschutzanforderungen sowie die bestehenden Unterstützungsangebote kennen.

Bloggen und soziale Netzwerke

Online-Gespräche über die Sirma Group sind für unser Wachstum und unseren Geschäftserfolg von entscheidender Bedeutung. Unsere Mitarbeitenden sind für diese Gespräche zentral, und jeder muss sich seiner Verantwortung bei der Nutzung sozialer Medien bewusst sein – sei es privat oder im Rahmen der Arbeit.



Denken Sie daran: Ihre Aktivitäten in sozialen Medien, selbst in einem privaten Blog, können die berechtigten Geschäftsinteressen der Sirma Group beeinträchtigen, insbesondere wenn Sie Mitarbeitende oder Kunden der Sirma Group erwähnen. Solche Aktivitäten erfordern dieselbe Sorgfalt, die Sie in jeder Kommunikation der Sirma Group anwenden. Inhalte im Internet bleiben für immer bestehen, und Sie können nicht wissen, wer Ihren Blog liest – auch unsere Partner nicht. Machen Sie sich mit den Grenzen und Leitlinien für die Nutzung sozialer Medien vertraut.

Eckpunkte der Social-Media-Richtlinie

Die Richtlinie unseres Unternehmens für Social-Media-Kanäle beruht auf dem Grundgedanken, dass jedes Teammitglied Markenbotschafter des Unternehmens ist. Deshalb sollten Sie einige Hauptprinzipien für Ihre Online-Verbindung mit der Sirma Group beachten. Wir haben ethische Regeln festgelegt, die Sie bei Ihrer Online-Präsenz als Mitarbeitende der Sirma Group unterstützen.

Nachfolgend die wichtigsten Leitlinien für die Nutzung sozialer Medien durch Mitarbeitende im Einklang mit dem Verhaltenskodex der Sirma Group.

1. Verwenden Sie beim Anlegen privater Social-Media-Konten nicht Ihre Firmen-E-Mail-Adresse, es sei denn, es besteht ein beruflicher Bezug.
2. Seien Sie allen gegenüber im Internet respektvoll. Unterlassen Sie jede Form von Diskriminierung oder Belästigung, einschließlich – aber nicht beschränkt auf – Rasse, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung und ethnische Herkunft.
3. Das Veröffentlichen vertraulicher Unternehmensinformationen ist untersagt. Bei Ihrer Einstellung werden Sie gebeten, eine Vertraulichkeitsvereinbarung zu unterzeichnen, die auch für Ihre Online-Präsenz gilt. Beispiele für untersagte Informationsweitergabe sind unter anderem Kundeninformationen, nicht öffentliche Finanzdaten, Geschäftsstrategie, rechtliche Angelegenheiten, Marketing- und Vertriebspläne usw.
4. Die Sirma Group besitzt das Urheberrecht an ihren visuellen Materialien, Grafiken, Bildern, Videos, Logos usw. Es ist wichtig, die rechtlichen Beschränkungen bei der Nutzung dieser urheberrechtlich geschützten Inhalte ohne Nennung des ursprünglichen Rechteinhabers zu beachten.
5. Berufsbezogene Äußerungen von Mitarbeitenden im Internet sollten klar erkennen lassen, dass es sich um die eigene Meinung und nicht um die des Unternehmens handelt. Ein Haftungsausschluss ist bewährte Praxis, um den Autor eines Beitrags kenntlich zu machen, z. B. „Die geäußerten Ansichten sind meine eigenen“.
6. Mitarbeitende werden ermutigt, den offiziellen Social-Media-Konten des Unternehmens zu folgen, da sie ein hervorragender Ort sind, um sich mit den Inhalten des Unternehmens zu beschäftigen. Wir sind stolz auf all die großartigen Menschen in unserer Organisation; daher ist es für uns von großer Bedeutung, das Vertrauen online weiter aufzubauen, wenn Sie die Sirma Group als Arbeitgeber angeben.

Geschäftskontinuität und Risiko

Die Sirma Group ist sich bewusst, dass Störungen und Zwischenfälle auftreten und nicht immer vermieden werden können. Wir haben jedoch angemessene und verhältnismäßige Maßnahmen getroffen, um die Geschäftskontinuität sicherzustellen. Es ist wichtig, dass Sie die Verfahren in Ihrem Geschäftsbereich kennen und den Anweisungen Ihrer Führungskraft oder den unternehmensweiten Mitteilungen folgen, da alle Mitarbeitenden eine Rolle dabei spielen, dass die Sirma Group auch bei Störungen weiterarbeiten kann.



Lobbying und politisches Engagement

Die Sirma Group leistet keine Spenden an politische Parteien, Organisationen oder Kandidaten. Wir arbeiten regelmäßig mit Branchenverbänden und anderen unpolitischen gemeinnützigen Organisationen zusammen, um unsere Leidenschaft und unser Wissen zu teilen. Wir respektieren Ihr Recht auf politische Meinungen, doch Sie dürfen nicht zulassen, dass Ihre persönlichen oder politischen Ansichten Ihre Arbeit beeinträchtigen. Das schließt ein, die Sirma Group zur Förderung dieser Ansichten zu nutzen oder im Namen der Sirma Group Lobbyarbeit zu betreiben.

Handelsbeschränkungen und Sanktionen

Da sich unser Geschäft weltweit ausdehnt, müssen wir sicherstellen, dass wir alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zu Handelsbeschränkungen und Sanktionen kennen und einhalten, denn sie dienen dem Schutz nationaler Sicherheits- und außenpolitischer Interessen. Dazu gehört sicherzustellen, dass wir keine Geschäfte mit beschränkten Personen, Unternehmen, Ländern oder sogar Regionen machen; dies ist unerlässlich, um weiterhin international tätig sein zu können.

Persönliches Verhalten

Bestechung, Geschenke und Bewirtung

Bei der Sirma Group geben oder nehmen wir weder Bestechungsgelder noch andere unzulässige Vorteile an. Das bedeutet nicht, dass Sie keine Geschenke oder Bewirtung geben oder annehmen dürfen. Unter bestimmten Umständen ist dies durchaus angemessen, sofern es kein Bestechungsgeld darstellt und nicht als solches ausgelegt werden kann.



Insiderinformationen und Aktienhandel

Wir halten höchste Standards und Kontrollen ein, damit jeder von Ihnen, der stolz darauf ist, Aktien der Sirma Group zu besitzen, beim Handel mit diesen Aktien das Richtige tut. Personen auf unseren Insiderlisten messen wir an einem höheren Maßstab als die meisten anderen.

Delegation von Befugnissen

Fragen Sie Ihre direkte Führungskraft nach dem Verfahren zur Befugnisdelegation. Bevor eine Verpflichtung eingegangen wird, sollte ein Gespräch stattfinden und es sollten Genehmigungen für die jeweiligen Maßnahmen eingeholt werden.

Geldwäsche

Wir müssen verantwortungsvoll handeln, um unser Risiko der Geldwäsche zu mindern. Wir bitten Sie, wachsam gegenüber verdächtigen Transaktionen oder Aktivitäten anderer zu bleiben.

Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn Sie zulassen, dass persönliche Interessen – oder auch die von Familienangehörigen oder anderen Bekannten – Ihre Fähigkeit beeinträchtigen oder beeinflussen, mit Integrität und Ehrlichkeit die richtige Entscheidung für das Unternehmen zu treffen. Interessenkonflikte können viele Formen annehmen, und es ist nicht möglich, alle Situationen oder Beziehungen zu definieren, die einen Interessenkonflikt verursachen können.

Grundprinzipien

Wenn Sie sich in einer Situation befinden, in der ein Interessenkonflikt besteht oder entstehen kann, bedenken Sie die folgenden Grundprinzipien:

- Selbst wenn keine Absicht zu Fehlverhalten besteht, kann bereits der Anschein eines Konflikts unserem Ruf schaden und sollte vermieden werden.
- Um zu erkennen, ob eine Konfliktsituation vorliegt, überlegen Sie, ob es Ihnen angenehm wäre, die Situation Ihrer Führungskraft zu erklären, oder wie Sie sich fühlen würden, wenn Sie sie in der Presse läsen.
- Im Allgemeinen lassen sich Konflikte einfach und unkompliziert lösen, erfordern aber stets Offenheit und Transparenz. Das Bestehen eines Interessenkonflikts ist nicht zwangsläufig ein Verstoß gegen diesen Kodex; ihn nicht offenzulegen kann Sie jedoch in eine nachteilige Lage bringen.
- Wann immer ein tatsächlicher oder vermeintlicher Interessenkonflikt entsteht, müssen Sie Ihre Führungskraft so schnell wie möglich informieren.



Was tun bei Zweifeln?

Wenn Sie das Gefühl haben, einen Interessenkonflikt zu erleben, liegt dies in der Regel daran, dass Ihre persönlichen Interessen oder Ziele nicht mit denen des Unternehmens übereinstimmen. Wenn Sie glauben, dass ein solcher Widerspruch besteht, müssen Sie Ihre Überlegungen mit Ihrer direkten Führungskraft teilen, um solche Unstimmigkeiten zu klären. Auch ethische Fragen sowie unangemessenes und unanständiges Verhalten gehören hierher. Typische Beispiele sind (nicht abschließend):

- Mitarbeitende nutzen ihre Position im Unternehmen zum persönlichen Vorteil
- Mitarbeitende üben Tätigkeiten aus, die einem Wettbewerber direkt oder indirekt Gewinn bringen
- Mitarbeitende besitzen Aktien eines Wettbewerbers
- Mitarbeitende nutzen über das Unternehmen erlangte Kontakte für private Zwecke
- Mitarbeitende nutzen Unternehmensausstattung oder -mittel zur Unterstützung eines externen Geschäfts
- Mitarbeitende handeln in einer Weise, die die Rechtmäßigkeit des Unternehmens gefährden kann (z. B. Annahme von Bestechungsgeldern oder Bestechung von Vertretern von Rechtsbehörden)
- Mitarbeitende gehen eine romantische Beziehung ein
- Ehemalige Mitarbeitende dürfen die Informationen, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Position oder den wahrgenommenen Funktionen bekannt geworden sind, nicht missbrauchen.

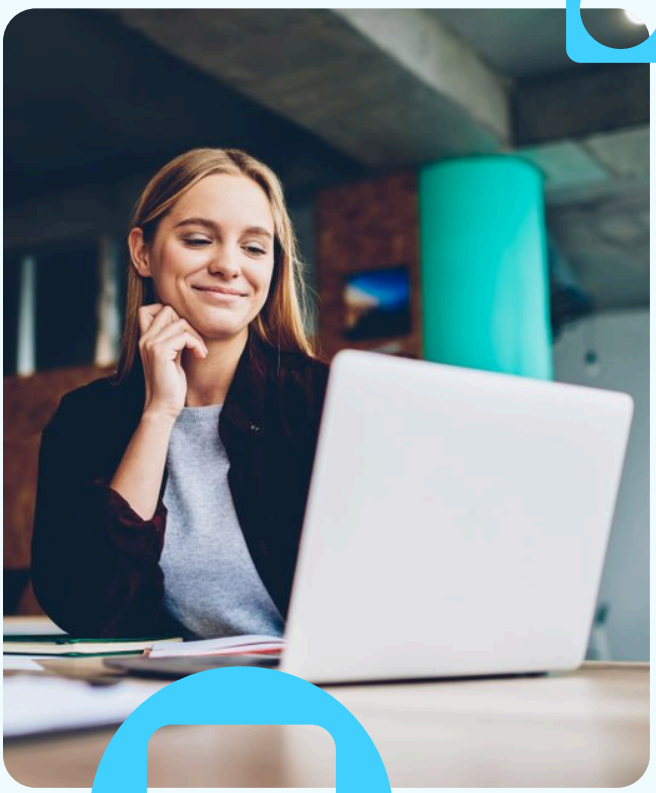
Wir fordern Sie auf, wachsam zu sein und bei solchen Interessenkonflikten zu handeln, sobald Sie sie bemerken. Halten Sie sich an die allgemeine Ethik und die Verhaltensregeln am Arbeitsplatz. Stellen Sie sicher, dass Sie das Interesse Ihres Unternehmens an die erste Stelle setzen und nichts Sie daran hindert, Ihre Arbeit zu erledigen. Sollte ein ethisches Dilemma, ein Interessenkonflikt oder etwas auftreten, das Sie beschäftigt, wenden Sie sich an Ihre direkte Führungskraft, damit jede Angelegenheit geklärt werden kann.

Wir verpflichten uns, unser Geschäft so zu führen, dass keine Entscheidung von einer für uns oder in unserem Namen tätigen Person unter dem Einfluss unangemessener persönlicher Interessen getroffen wird.

Persönliche Beziehungen, die zu geschäftlichen Konflikten führen, müssen gelöst werden

Wenn aus engen persönlichen Beziehungen geschäftliche Konflikte entstehen, gehen wir sie an und lösen sie, damit unsere Pflichten gegenüber der Sirma Group, unser Geschäftsurteil und unsere Entscheidungsfindung nicht unangemessen beeinflusst werden. Sie sind verpflichtet, sich vorab mit Ihrer direkten Führungskraft oder Ihrem Vorgesetzten zu beraten, um zu klären, ob ein Interessenkonflikt vorliegt. Mögliche geschäftliche Konflikte können entstehen, wenn:

- Sie Führungseinfluss auf eine Person ausüben, zu der Sie eine enge persönliche Beziehung haben, oder zu ihr in einem direkten Führungs- bzw. Berichtsverhältnis stehen



Steuerhinterziehung

Wir dürfen keine Transaktion durchführen, die dazu führen würde, dass wir eine Steuerhinterziehung begehen oder eine Steuerhinterziehung durch Dritte erleichtern.

Wettbewerb

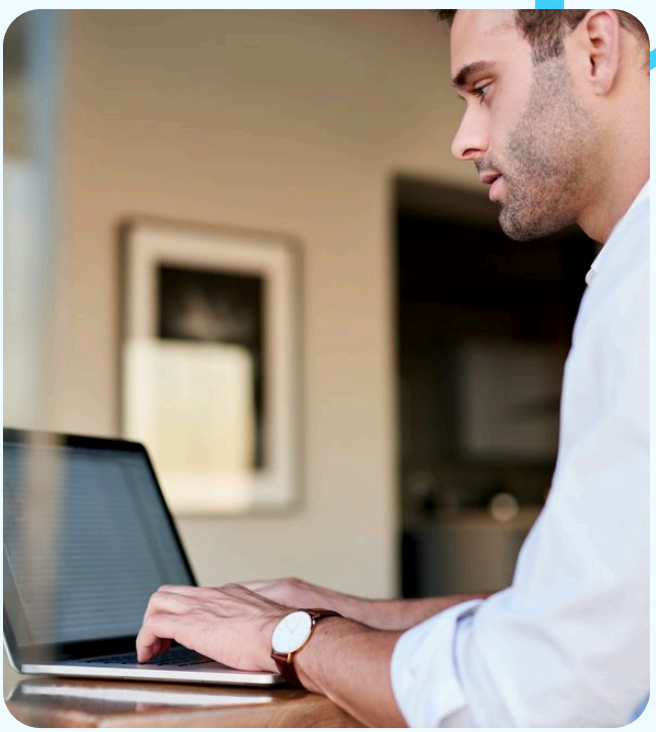
Wir verpflichten uns, unseren Geschäftspartnern einen hervorragenden Service zu bieten und im Wettbewerb zu gedeihen, achten aber stets darauf, fair und nach den Regeln zu spielen.

Betrugsprävention

Wir verfolgen eine Nulltoleranz-Politik gegenüber jeder Form von Betrug. Betrug kann begehen, wer unredlich falsche Angaben macht, Informationen nicht offenlegt oder eine Position missbraucht, in der von ihm erwartet wird, die finanziellen Interessen eines anderen zu wahren. Der Betrugsbegriff ist weit gefasst und umfasst auch Diebstahl, Bilanzfälschung, Bestechung und Korruption, Täuschung und geheime Absprachen.

Unternehmenseigentum und Ressourcen

Vertrauliche Informationen



Vertrauliche Informationen gehören zu unseren wertvollsten Geschäftswerten. Wir brauchen Ihre Unterstützung, um sie und alle uns von unseren Geschäftspartnern anvertrauten Informationen zu schützen. Wenn wir vertrauliche Informationen nicht wirksam verwalten, könnten unser Geschäft, unser Ruf und unsere Finanzergebnisse Schaden nehmen. Vor allem aber könnte es uns im Wettbewerb schaden, d. h. wir verlören unseren Wettbewerbsvorteil. Wir alle sind dafür verantwortlich, Informationen in jeder Form zu schützen.

Bis sie öffentlich zugänglich gemacht werden, sind alle unsere Informationen vertraulich. Wir können entscheiden, wann und wie wir unsere Informationen teilen, und wir tun dies strategisch, um unseren Wettbewerbsvorteil zu erhalten.

Wichtig ist: Insider sind alle Personen, die für die Sirma Group auf der Grundlage eines Arbeits- oder zivilrechtlichen Vertrags tätig sind und dauerhaft oder gelegentlich Zugang zu Insiderinformationen haben, die sich unmittelbar oder mittelbar auf das Unternehmen beziehen. Um einen Missbrauch von Insiderinformationen des Unternehmens zu verhindern, sind alle Insider verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zur Aufbewahrung und Nichtweitergabe solcher Informationen einzuhalten.

Was sind vertrauliche Informationen?

Vertrauliche Informationen sind alle Daten, die nicht öffentlich zugänglich sind und nur von autorisiertem Personal oder von Personen gespeichert, genutzt und weitergegeben werden sollten, bei denen die erforderlichen Standards oder Schutzmaßnahmen bestehen. Dazu gehören:

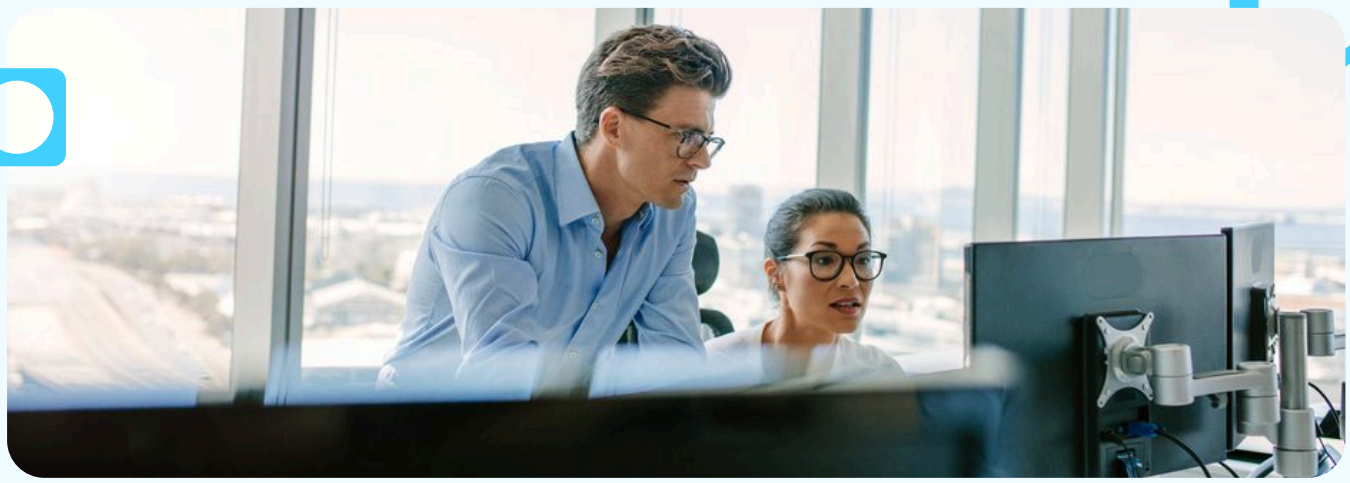
- Personenbezogene Daten, zum Beispiel von Mitarbeitenden oder Geschäftspartnern
- Kommerzielle Informationen, zum Beispiel Einzelheiten zu tatsächlichen oder potenziellen Fusionen und Übernahmen, Vereinbarungen mit Geschäftspartnern oder Pläne für den Erwerb neuer Controlled Foreign Companies (CFCs) oder Standorte der Sirma Group
- Geschäftsinformationen, zum Beispiel unsere Organigramme der Unternehmensstruktur oder andere interne Abläufe
- Technische Informationen, zum Beispiel Quellcode und Details unserer Algorithmen für CFCs sowie für den Betrieb des Webshops
- Geistiges Eigentum, zum Beispiel technische Konstruktionsinformationen und Details zu anderen Entwicklungen, an denen wir arbeiten

Grundprinzipien

Beim Umgang mit vertraulichen Informationen sollten Sie die folgenden Grundprinzipien beachten:

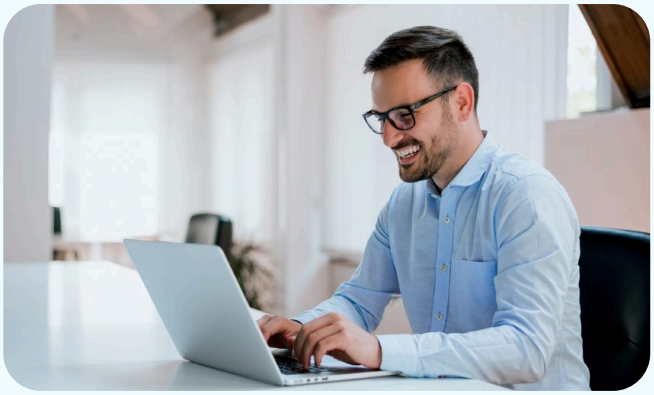
- Vertrauliche Informationen können jede Form annehmen, zum Beispiel mündlich, schriftlich oder als Bild.
- Vertrauliche Informationen sollten intern nur nach dem Need-to-know-Prinzip weitergegeben und an Dritte erst dann, wenn eine Vertraulichkeitsvereinbarung (NDA) besteht
- Wenn wir von einem Dritten vertrauliche Informationen erhalten, behandeln wir sie vertraulich und im Einklang mit den vertraglichen Verpflichtungen, die wir ihm gegenüber eingegangen sind
- Befolgen Sie stets die Sicherheitsmaßnahmen, die in unseren Richtlinien zu vertraulichen Informationen und zur Informationssicherheit beschrieben sind.

Vertrauliche Informationen sind privat und wertvoll. Unsere vertraulichen und geschützten Informationen sind ein besonderer Unternehmenswert. Es sind die nicht öffentlichen Informationen, die der Sirma Group Wert verleihen. Werden solche Informationen offengelegt, kann dies unserem Geschäft schaden oder unseren Wettbewerbern nützen. Halten Sie sie privat, geben Sie sie nur an autorisierte Personen weiter und schützen Sie sie vor Verlust oder Offenlegung. Die vertraulichen Informationen unserer Kunden und Geschäftspartner schützen wir auf dieselbe Weise.



Standardmäßige Schutzmaßnahmen im Umgang mit vertraulichen Informationen:

- Schützen Sie sie vor Verlust, Offenlegung oder unbefugtem Zugriff
- Nutzen Sie sie nur, wenn Sie dazu berechtigt sind
- Beachten Sie Vertraulichkeitsvereinbarungen
- Geben Sie sie sicher an zulässige Empfänger weiter
- Beschaffen Sie keine Informationen, die Sie nicht benötigen oder nicht haben sollten



Datenschutz

Wir müssen die Datenschutzrechte aller Mitarbeitenden, Beschäftigten, Auftragnehmer, Geschäftspartner und Lieferanten achten und alle über Einzelpersonen gespeicherten Informationen schützen. Wir verpflichten uns, alle personenbezogenen Daten gemäß den einschlägigen Datenschutzgesetzen überall dort zu verwalten und zu schützen, wo wir geschäftlich tätig sind.

Informationssicherheit

Jeder ist dafür verantwortlich, unsere IT-Ausstattung und Systeme angemessen und sicher zu nutzen und dadurch die Sirma Group zu schützen. Unsere Vermögenswerte dürfen nicht gefährdet, verloren, beschädigt oder missbraucht werden. Bitte machen Sie sich mit unseren Richtlinien zur Informationssicherheit vertraut, befolgen Sie sie und leisten Sie Ihren Beitrag zur Sicherheit unserer Vermögenswerte.

Nutzung von Unternehmensvermögen

Zusätzlich zu den bei der Informationssicherheit genannten Vermögenswerten sind Sie alle dafür verantwortlich, andere Vermögenswerte zu schützen, etwa physische Ausstattung wie Computer, Laptops, Telefone und andere Geräte. Diese Vermögenswerte werden bereitgestellt, damit Sie Ihre Arbeit wirksam und effizient erledigen können. Eine begrenzte private Nutzung dieser Geräte ist gestattet, sofern sie Ihre Arbeit nicht beeinträchtigt.

Beispiele für vertrauliche Informationen der Sirma Group

Geschäftsstrategien und -pläne	Technische Informationen	Preisinformationen	Finanzdaten des Unternehmens
Interne Rechtsinformationen	Kunden- und Auftraggeberlisten	Private Mitarbeiterdaten	Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten

Vielen Dank!