

Кодекс за поведение

Йеттел България, част от e& PPF Груп

Yettel.

Обръщение от
лидерите ни

Защо имаме Кодекс

Нашите
ценности

Култура на
сътрудничество

Нашите бизнес
принципи

Отговорен подход към ИИ

Да правиш добро
е добър бизнес

Вземане на
етични решения

Подаване
на сигнали

Често задавани
въпроси

Обръщение от лидерите ни





Обръщение от Балеш Шарма

Уважаеми колеги,

В продължение на години сме телекомуникационен лидер на пазарите, на които присъстваме. Подкрепяме общностите, в които живеем и работим. Постигаме отлични резултати и продължаваме да ги надграждаме, като следваме стратегията си за дигитално развитие. В e&PPF Group вярваме, че успехът е важен, но още по-важно е как го постигаме.

В днешния динамичен свят, в който технологиите се развиват с изключителна скорост, става все по-важно да управляваме бизнеса си с високи етични стандарти.

Почтеността и прозрачността са в основата на доверието, което изграждаме с нашите клиенти, доставчици, акционери и партньори. Знаем, че то се печели трудно и се губи лесно. Убедени сме, че силната култура на отчетност и етично поведение не само подкрепя устойчивия ни бизнес успех, но и защитава нашия бранд и дългосрочната ни репутация.

Ръководният екип на e&PPF Group носи отговорност да задава стандарта с личния си пример. Поставяме етиката и добрата преценка в основата на всяко наше решение, защото вярваме, че **да правиш добро е добър бизнес.**

Дългосрочният ни успех зависи от това да постигаме целите си, като овластяваме отговорно клиентите, създаваме възможности за напредък и подкрепяме общностите, в които развиваме своя бизнес. Когато правим добро, създаваме споделена стойност както за обществото, така и за нашата група.

Кодексът за поведение на e&PPF Group задава ясна рамка, която ни помага да вземаме правилните решения на работното място. Всеки от нас – служители, изпълнителни директори, членове на борда и партньори – носи отговорност да отстоява нашите ценности чрез своите действия. Призовавам ви да отделите време, за да се запознаете с Кодекса, но най-вече – да го прилагате на практика. Обсъждайте с вашите мениджъри и колеги как неговите принципи присъстват в ежедневната ви работа. Ако имате въпроси или притеснения, споделяйте ги – откритият диалог е ключов за културата ни на почтеност.

Благодаря ви, че допринасяте за успеха на e&PPF Group, като поддържате високи етични стандарти. Заедно показваме, че да правиш добро е добър бизнес.

Балеш Шарма

Главен изпълнителен директор на e&PPF Telecom Group



Обръщение от Богдан Узелац

Уважаеми колеги,

В Йеттел България имаме много поводи да се гордеем с това, което постигаме заедно. Мрежата ни е с доказано високо качество, потвърдено от няколко поредни сертификата Best in Test. Като първия дигитализиран телеком в България задаваме нов стандарт за клиентско изживяване - по-модерно, по-интуитивно и по-близо до ежедневието на хората. А сертификатът Top Employer е признание за средата, която изграждаме - с възможности за развитие и култура на доверие.

Тези резултати са важни, но още по-важен е начинът, по който ги постигаме. За нас „да правиш добро е добър бизнес“ означава да развиваме компанията отговорно - с мисъл за хората, с уважение към доверието, което ни се гласува, и с отговорност към всяко решение, което вземаме.

Нашите ценности ни дават ясна посока. Да мислим за клиента означава да разбираме реалните му нужди и да създаваме решения, които правят живота му по-лесен. Да бъдем един екип значи да работим с доверие и готовност да си помагаме. А да бъдем смели е да търсим нови възможности, но и да поемаме отговорност за изборите, които правим.

Именно тук Кодексът за поведение има важна роля. Като част от e& PPF Telecom Group, ние споделяме общ стандарт за етика и отговорност. Той свързва нашите ценности с реалните ситуации от ежедневната ни работа - как използваме технологии и данни, как работим с партньори, как общуваме помежду си и как вземаме решения. Така ни помага да останем верни на принципите си, докато се развиваме като все по-дигитална и иновативна компания.

Затова е важно да го прилагаме последователно - като общ стандарт за поведение и лична отговорност за всеки от нас, във всеки екип и във всяка ситуация. По този начин защитаваме доверието в Йеттел и показваме каква компания искаме да бъдем.

Благодаря ви, че всеки ден допринасяте за успеха ни - с професионализъм, почтеност и личен пример.

Богдан Узелац

Главен изпълнителен директор на Йеттел България

Обръщение от
лидерите ни

Защо имаме Кодекс

Нашите
ценности

Култура на
сътрудничество

Нашите бизнес
принципи

Отговорен подход към ИИ

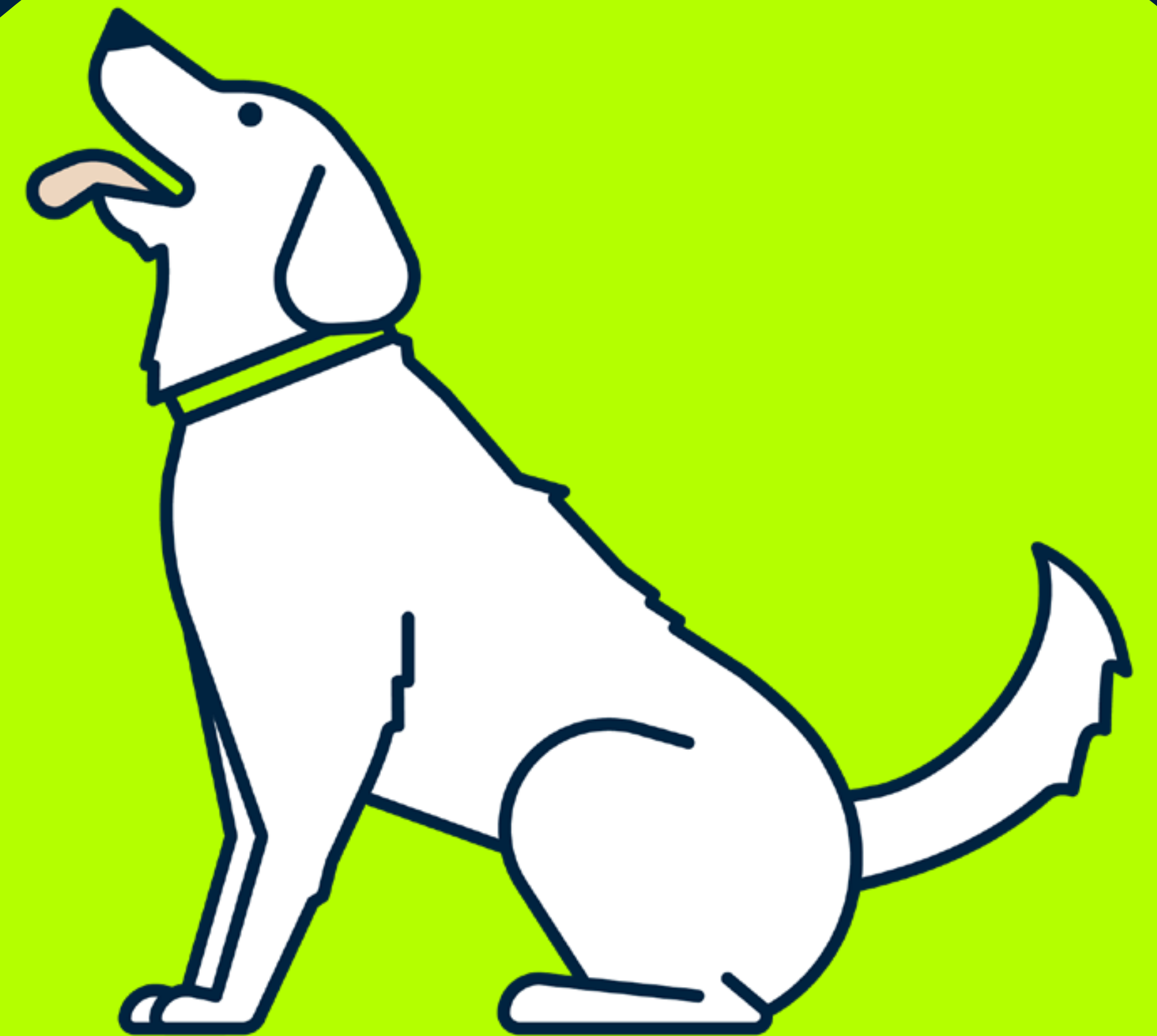
Да правиш добро
е добър бизнес

Вземане на
етични решения

Подаване
на сигнали

Често задавани
въпроси

Защо имаме Кодекс за поведение



Това е нашият Кодекс – той ръководи изборите, които всички ние правим, за да изградим успеха си върху добри дела.

В Йеттел България сме изцяло ангажирани да осъществяваме дейността си в съответствие с най-високите стандарти на етика и почтеност при спазване на всички закони и регулаторни изисквания.

Този Кодекс за поведение (наричан за краткост „**Кодекс**“) е основният документ, който определя как всички служители, ръководители и членове на борда трябва да прилагат ценностите ни на практика. Той представя правните, регулаторните и етичните правила и стандарти, необходими за постигане на целите ни. Кодексът отразява и изискванията за етично поведение на

нашите акционери и в крайна сметка на групите е& и PPF. Нашият Кодекс определя какво очакваме от всеки, който работи за или съвместно с Йеттел България, и подчертава нашите отговорности към служителите, ръководителите и членовете на борда, както и към бизнес партньорите, акционерите и общностите, в които извършваме дейност. Той ни помага да вземаме правилните решения и ни насочва къде да търсим повече информация.

Възможно е да има допълнителни политики, ръководства, процедури, наръчници, инструкции или други

подобни документи, които трябва да спазвате с оглед вашата роля или дейност. Ако смятате, че тези документи противоречат на Кодекса, моля, уведомете екипа по „Етика и съответствие“, за да може всяко несъответствие да се установи, оцени и отстрани.

За да гарантираме, че Йеттел България спазва най-високите правни, регулаторни и етични правила и стандарти, нашият Кодекс ще бъде актуализиран редовно. Моля, уверете се, че спазвате най-новата версия, която е достъпна онлайн [myk](#).

Обръщение от
лидерите ни

Защо имаме Кодекс

**Нашите
ценности**

Култура на
сътрудничество

Нашите бизнес
принципи

Отговорен подход към ИИ

Да правиш добро
е добър бизнес

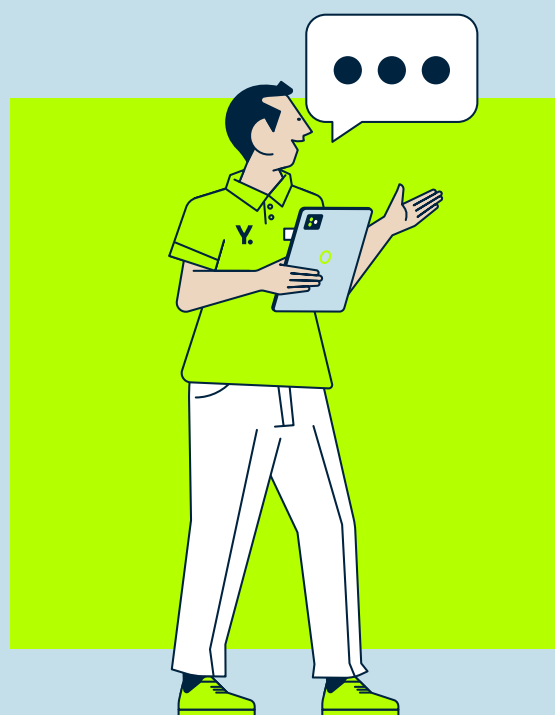
Вземане на
етични решения

Подаване
на сигнали

Често задавани
въпроси

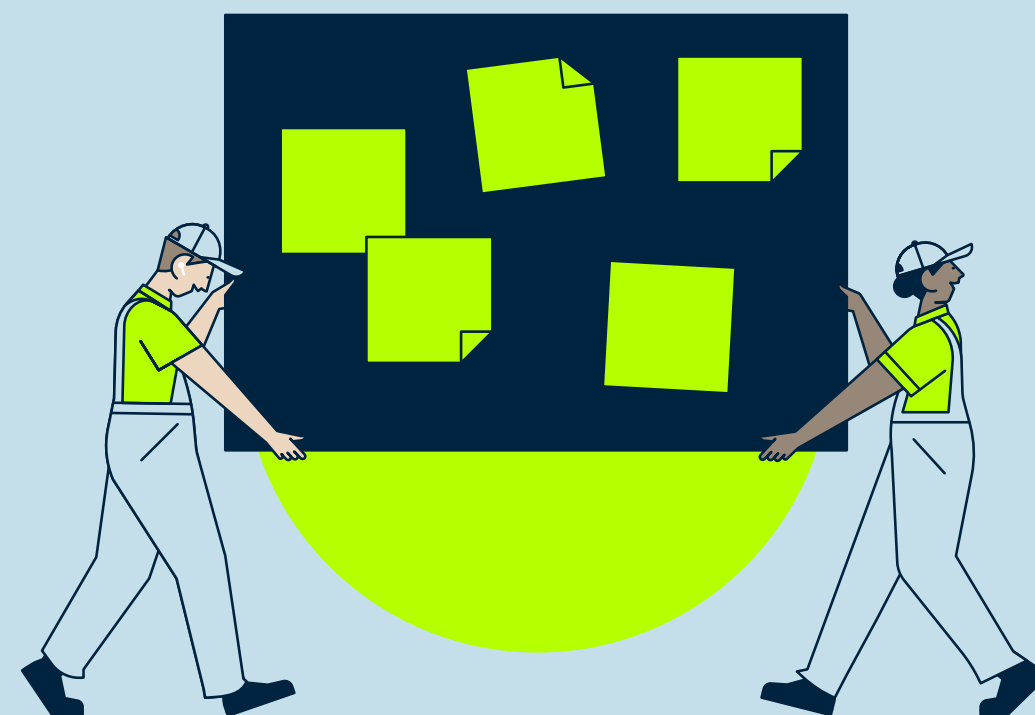
Нашите ценности





Винаги мислим за клиента

- Клиентите са всичко за нас и затова се стремим да направим живота им по-добър. От продуктите и цените до решенията, които вземаме - те са в центъра на всичко, което правим.
- Във всеки аспект от работата приоритизираме подобряването на живота на клиентите чрез нашите продукти и услуги.
- Нашите стратегии се ръководят от клиентски-ориентирани проучвания и анализи, насочени към разбиране на променящите се потребителски нужди.



Заедно сме едно

- Справяме се със задачите и предизвикателствата заедно, като се подкрепяме и подсилваме. От доверието, през отговорността, до овластяването, - да си сътрудним е ключово за нашето настояще и бъдеще.
- Посрещаме предизвикателствата заедно и си помагаме за постигане на общите цели, като обединяваме различните екипи.
- Споделянето на знания и ресурси е в основата на разгръщането на потенциала на всеки от нас.



Можем и сме смели

- Ние сме смели и решителни; експериментираме и инвестираме в идеи, които ни осигуряват конкурентно предимство. От внедряването на нови технологии до промяната в начина, по който работим - всичко това е част от стремежа ни да създаваме иновативни продукти и услуги.
- Разчупваме статуквото чрез смели идеи. Насърчаваме смелото и отговорно вземане на решения, без страх от провал.
- Водени от почтеност, ние поемаме отговорност за думите и действията си, за да гарантираме, че действията ни отразяват нашия ангажимент към иновации и постижения.

Обръщение от
лидерите ни

Защо имаме Кодекс

**Нашите
ценности**

Култура на
сътрудничество

Нашите бизнес
принципи

Отговорен подход към ИИ

Да правиш добро
е добър бизнес

Вземане на
етични решения

Подаване
на сигнали

Често задавани
въпроси

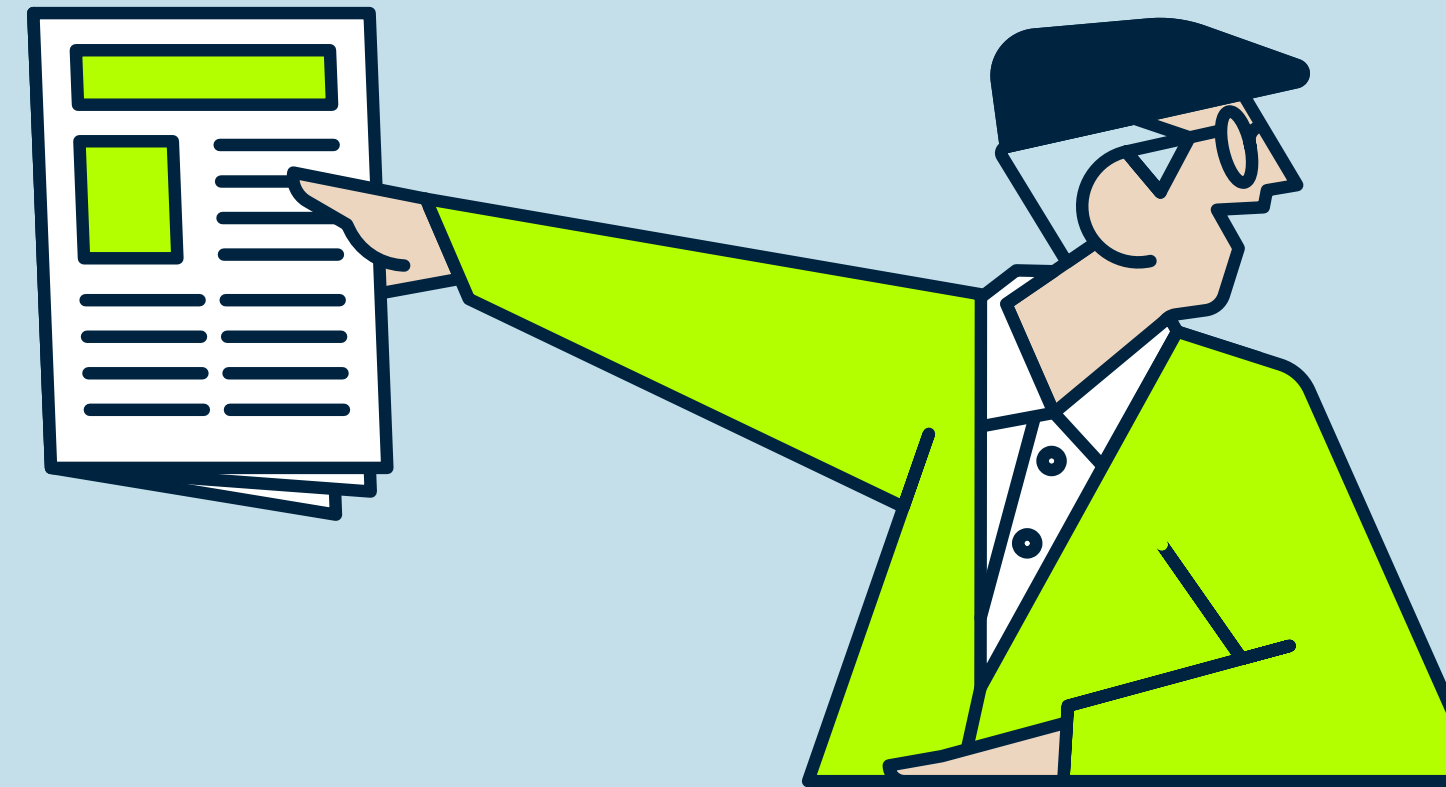
Нашата отговорност



Нашата отговорност

Очакваме всеки, който работи за и заедно с Йеттел България, независимо от своята роля, длъжност и отговорности, да спазва нашия Кодекс в ежедневната си работа и да действа така, че да съхранява доверието, което ни гласуват нашите клиенти и обществото.

Какво означава нашият Кодекс за:



Нашите служители

Като служители на Йеттел България, трябва да отделим време, за да прочетем Кодекса и да разберем какво се очаква от нас. Това включва да се държим етично и да се гордеем с действията и решенията си. Очакваме да се ръководим от нашите ценности в ежедневната си работа и да спазваме принципите и правилата, заложи в този Кодекс и другите приложими корпоративни документи.

Нашите клиенти

Фокусът върху клиента е в основата на нашите ценности. Нашият ангажимент към клиентите е да предоставяме услуги с най-високо качество и да се стремим постоянно да надхвърляме техните очаквания.

Нашите партньори и доставчици

Ангажираме се да работим прозрачно и да зачитаме правата на всички заинтересовани страни, включително на нашите партньори, доставчици и общността, в която извършваме дейност.

Нашият ангажимент към околната среда

Ние носим отговорност към опазването на околната среда. В рамките на този ангажимент ще отчитаме въздействието си върху нея при вземането на бизнес решения и ще работим с нашите доставчици и партньори, за да гарантираме, че подкрепят целите ни за устойчивост и намаляването на екологичния отпечатък.

Ние се ангажираме служителите на Йеттел България да преглеждат и потвърждават този Кодекс ежегодно и ще се стремим да провеждаме периодични обучения, с които да затвърдим ценностите, заложи в него.

Обръщение от
лидерите ни

Защо имаме Кодекс

**Нашите
ценности**

Култура на
сътрудничество

Нашите бизнес
принципи

Отговорен подход към ИИ

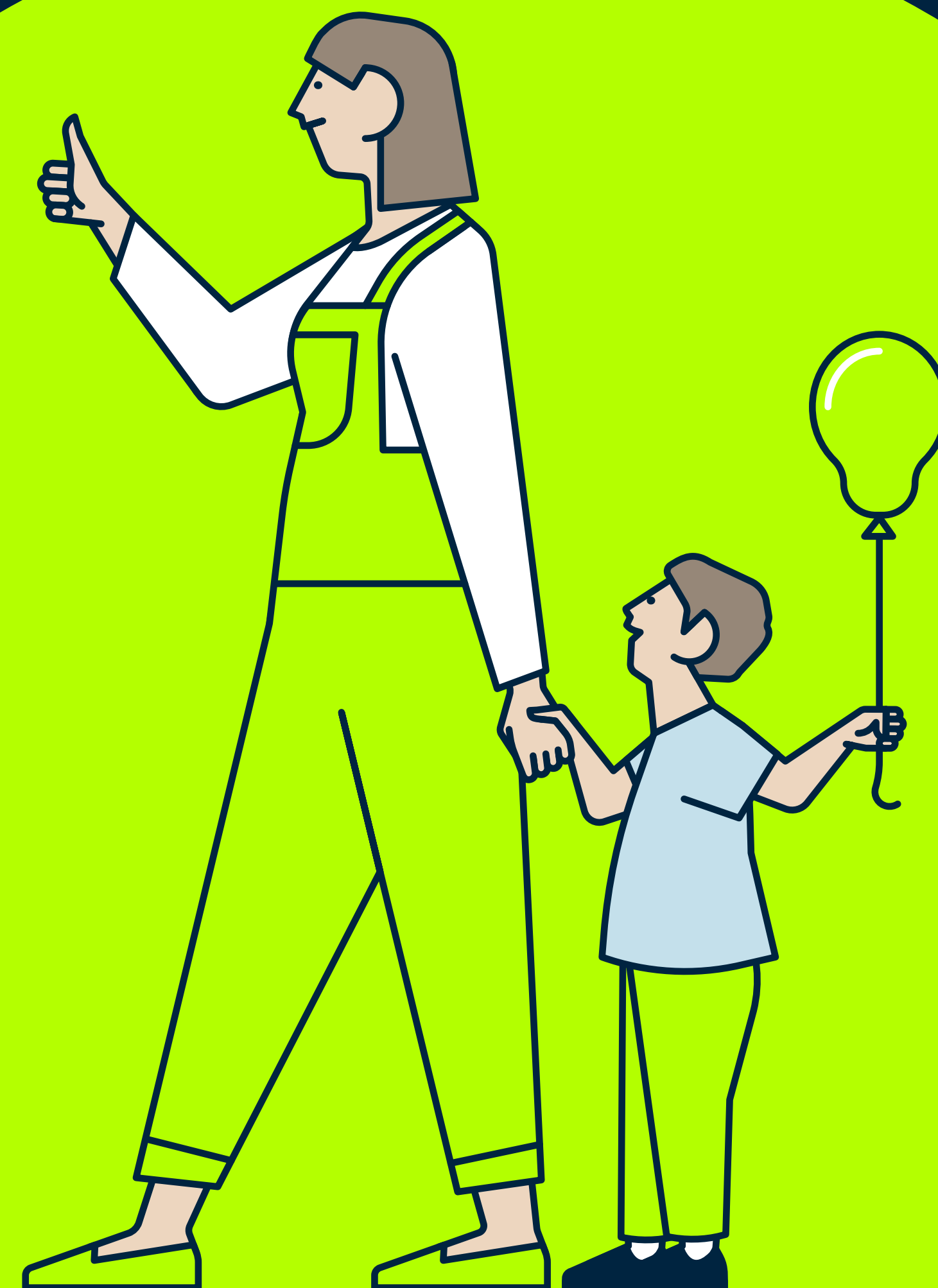
Да правиш добро
е добър бизнес

Вземане на
етични решения

Подаване
на сигнали

Често задавани
въпроси

Нашите лидери



Нашите лидери

В Йеттел България лидерството се основава на ценности и е ключово за изграждането на култура, която отразява най-високите стандарти за честност, почтеност и етично поведение. Нашето висше ръководство ще полага усилия да поддържа културата, която Йеттел България поставя за цел, ще демонстрира нашите ценности ежедневно, и ще се отнася с уважение и добронамерено към служителите на всички нива.

Очакваме нашите мениджъри и старши ръководители да дават пример, като:

- Поддържат безопасна, позитивна и етична работна среда;
- Демонстрират управление и поведение, които отразяват основните ценности на Йеттел България;
- Взимат решения за наемане, повишаване и делегиране на функции по законен и етичен начин;
- Проявяват почтеност и прозрачност при справяне с трудни ситуации;
- Осигуряват среда за развитие на всеки служител чрез непрекъснати възможности за учене;
- Бъдат нащрек за неприемливо поведение на работното място;
- Реагират по подходящ и навременен начин, когато колеги потърсят помощ;
- Поддържат отчетност сред служителите;
- Насърчават на култура на „отворени врати“, в която служителите се чувстват комфортно да задават въпроси и да изразяват притесненията си;
- Препотвратяват ответни действия срещу служители, които добросъвестно подават сигнали, изразяват притеснения или участват в разследвания;
- Управляват ситуации, при които може да има конфликт на интереси, като прилагат разумни и подходящи към случая решения.



Можете да намерите повече информация и насоки, които да ви помогнат да изпълнявате отговорностите си като мениджър и модел за подражание за вашия екип и колеги във вътрешния портал на Йеттел България, както и в приложимите документи за корпоративно управление.

Ако имате конкретен въпрос или притеснение относно прилагането на някоя от темите в нашия Кодекс, моля, свържете се с екипа по „Етика и съответствие“ на Йеттел България на compliance@yettel.bg или с екипа по „Етика и съответствие“ на e& и PPF Group на compliance@eandppftelecom.eu.

Обръщение от
лидерите ни

Защо имаме Кодекс

Нашите
ценности

**Култура на
сътрудничество**

Нашите бизнес
принципи

Отговорен подход към ИИ

Да правиш добро
е добър бизнес

Вземане на
етични решения

Подаване
на сигнали

Често задавани
въпроси

Култура на сътрудни- чество



Как се отнасяме един към друг

Йеттел България се стреми да създава работна среда, която уважава многообразието и дава възможност на служителите да учат, да се развиват и да разгръщат своите таланти. Служителите, от своя страна, трябва да се отнасят с уважение и достойнство един към друг и към трети страни.

Вярваме, че всеки заслужава добро отношение.

Затова забраняваме всякакви форми на дискриминация, тормоз (в това число, но не само, сексуален тормоз), унижение, заплахи за насилие и обидно или оскърбително поведение. Поведения, като тези, описани в предходното изречение, се считат за сериозни нарушения и могат да доведат до дисциплинарни действия срещу виновните служители, както до други форми на правна отговорност.

Всеки, който работи за и с Йеттел България, е оторизиран да предприеме незабавни действия, независимо от длъжността си, когато стане свидетел на ситуация, която е в разрез с Кодекса и нашите стандарти за етика и почтеност. Разбира се, всяко такова действие трябва само по себе си да бъде извършено в съответствие с Кодекса, документите за корпоративно управление и приложимото законодателство.

Насърчаване на култура на приобщаване

Вярваме, че трябва да изградим среда, в която всеки се чувства ценен и овластен. Ангажирани сме да създаваме приобщаващо работно място, където хората, независимо от техните способности, имат шанс да се развиват. Затова приехме **Политика за многообразие, равнопоставеност и приобщаване** (DEI Policy), която е достъпна на нашия уебсайт. От служителите се очаква да се отнасят с достойнство, уважение и учтивост към всеки, с когото общуват, независимо дали става въпрос за колега, клиент или партньор. Като спазвате Кодекса, допринасяте за създаването на работна среда без дискриминация и тормоз, в която всеки може да разгърне пълния си потенциал. Приобщаването не е просто ценност - то е стандарт за поведение. Очакваме всички служители, подизпълнители и представители на компанията трябва да прилагат следните принципи в ежедневната си работа:

1. Приемане на разнообразието като сила

Разнообразието е нашата сила. С действията си създаваме устойчива промяна и изграждаме компания, в която хора с различен произход, гледни точки и способности са представени на всички нива.

2. Насърчаване на принадлежност чрез сътрудничество

Създаваме среда, в която всеки глас се чува и приветства, приносът на хората се уважава, а идеите се оценяват справедливо. Всеки трябва да се чувства приет и насърчен да допринася. Никои не трябва да се чувства изключен въз основа на това кой е или как работи.

3. Приобщаваща комуникация

Ние сме ангажирани да насърчаваме приобщаващи практики за общуване, които гарантират, че всички служители, клиенти и заинтересовани страни могат да работят ефективно и да се чувстват ценени. Приобщаващата комуникация е неразделна част от организационната култура на Йеттел България, защото чрез нея се подобрява сътрудничеството, разбирателството и уважението между различните групи.

4. Равенство в достъпа, възможностите и напредъка

Решени сме да идентифицираме и да премахнем бариерите, които пречат пълноценното и справедливо участие на всеки. Това означава, че създаваме продукти и процеси, които са достъпни за всички, като същевременно осигуряваме равнопоставеност във възможностите за развитие, принос и лидерство.

Равни възможности при заетостта

Отнасяме се към нашите колеги, кандидати за работа, клиенти и бизнес партньори справедливо и въз основа на техните заслуги. Забраняваме всяка форма на пряка или непряка дискриминация, основана на възраст, раса, етническа принадлежност, цвят на кожата, пол, религия, национален и социален произход, увреждане или друга характеристика, защитена от закона.

Работим заедно, за да гарантираме, че:

- Няма форми на незаконна дискриминация, в които и да е аспект на работата, включително при наемане, повишение, предоставяне на възможности за обучение, заплащане или придобивки.
- Кандидатите за работа или повишение се оценяват обективно спрямо изискванията за длъжността.
- Всички служители получават справедливо възнаграждение, при стриктно спазване на приложимите нормативни изисквания за минимална заплата.
- Наличието на увреждане, както и личното или семейното положение, не могат да бъдат основание за решения, свързани със заетостта, освен ако е необходимо и винаги при спазване на приложимото законодателство.
- Осигуряваме гъвкави условия на труд, за да може всеки служител да допринесе пълноценно.

Разбираме, че дискриминацията не се ограничава само до взаимодействия „лице в лице“. Тя може да бъде и онлайн - чрез имейли, текстови съобщения, видео разговори и публикуване на коментари в социалните мрежи (включително чрез лични акаунти).

В Йеттел България разглеждаме обученията като ключов инструмент за насърчаване на многообразието и приобщаването на работното място. Затова развиваме инициативи, които повишават осведомеността за ценностите и принципите, които са необходими за правилното прилагане на Кодекса на практика.

Тормоз и нежелано поведение

Имате право да се чувствате комфортно и в безопасност, докато работите. Затова, в съответствие с нашите ценности, сте свободни да правите възражения и да подавате оплаквания, ако се сблъскате с поведение, което не отговаря на приетите стандарти.

Тормозът може да приеме много форми. Независимо от това, обикновено се описва като нежелано поведение, което е обидно, заплашително или злонамерено, както и като злоупотреба с власт или служебно положение, която унижава или причинява физическа или емоционална вреда на някого. Властта не винаги означава да си на ръководна позиция - тя може да се изразява както във физическо надмощие, така и в способността да се упражнява натиск чрез страх или сплашване.

Тормозът може да се прояви като физическо, вербално или невербално поведение. Преследването или нежеланото поведение също може да има различни проявления, но често се характеризира с действия, които накърняват достойнството на дадено лице или създаване на враждебна, унижителна, оскърбителна или обидна среда за него. То може да е модел на поведение или еднократен инцидент. Може да се случи навсякъде - лице в лице, в социалните мрежи, по имейл или по време на обаждания. Поведението може да бъде определено като нежелано, независимо дали лицето, което се държи по този начин, има намерение да причини обида.

Трябва да помним, че нещо, казано или направено „на шега“, може да обиди друг човек.

Различните хора намират различни думи, действия или поведение за приемливи или неприемливи. Всеки от нас има правото да прецени какво поведение е приемливо за него и чувствата му трябва да бъдат уважавани от другите. Като част от организация, която цени многообразието, е важно а бъдем уважителни и внимателни към културните съображения на другия.

Всяка форма на тормоз и нежелано поведение може да има много сериозни последици за отделните лица и за организацията. Те могат да причинят стрес и да засегнат здравето, семейните и социалните взаимоотношения, както и да повлияят на работата на служителя и да го накарат да напусне организацията. Йеттел България няма да толерира поведение, което представлява тормоз, нежелано поведение, физическо насилие или нарочване на член на екипа, персонала или трета страна. Такова поведение включва прояви, които възпрепятстват или затрудняват представянето на дадено лице, както и такива, които създават плашеща, обидна или враждебна среда.

Ние третираме подобни действия като дисциплинарни нарушения, които могат да доведат до уволнение. Утежняващи обстоятелства, като злоупотреба с власт спрямо по-младши колега, ще бъдат взети предвид при решението какви дисциплинарни мерки да се предприемат. Ако тормозещият или преследващият е трета страна, като например клиент или друго външно лице, ще обмислим какви действия биха били подходящи за справяне с проблема. Моля да имате предвид, че сериозният тормоз може да бъде считан за криминално престъпление.

Сексуален тормоз

За сексуален тормоз считаме всяко нежелано поведение със сексуален характер, което кара даден човек да се чувства обиден, унижен и/или сплашен, дори това да не е било намерението на лицето, извършващо деянието. Този вид тормоз включва ситуации, в които някой е приканван към сексуални действия като условие да запази работата си, или когато към него се отнасят по-неблагоприятно, защото е отхвърлил или се е поддал на сексуални домогвания.

В обхвата на сексуалния тормоз попадат ситуации, които създават враждебна, плашеща, обидна, унижителна или оскърбителна среда за засегнатото лице. Всякакъв сексуален тормоз е забранен, независимо дали се извършва в нашите помещения или извън тях, включително по време на социални събития, командировки, обучения или конференции, спонсорирани от Йеттел България. Всеки, който е подложен на сексуален тормоз, трябва на първо място да информира предполагаемия извършител, че това поведение е нежелано и неприемливо. Тъй като такъв тип тормоз може да възникне в неравностойни взаимоотношения (т.е. между ръководител и негов подчинен), има ситуации, в които засегнатото лице не се чувства в състояние да информира директно предполагаемия извършител.

Ако не желаете да се обърнете директно към предполагаемия извършител, трябва да информирате HR бизнес партньор, друг член на екипа по човешки ресурси или към екипа по „Етика и съответствие“. Може също така да докладвате такъв тип нередности поверително или анонимно чрез каналите на Йеттел България за подаване на сигнали, както е описано по-долу.

Какви действия можете да предприемете в случай на тормоз?

В Йеттел България се стремим да създадем приобщаваща среда, в която всеки се чувства уважаван, ценен, уверен и изпитва чувство на принадлежност. Всички можем да изиграем своята роля в процеса като:

- **Сме наясно как собственото ни поведение може да повлияе на другите и да го променим, ако е необходимо – може да обидим някого, дори и да не сме имали такова намерение;**
- **Се уверим, че произнасяме и изписваме имената на колегите си правилно;**
- **Се отнасяме с достойнство и уважение към колегите си;**
- **Изразим мнение, ако смятаме, че се правят неподходящи шеги или коментари;**
- **Даваме ясно да се разбере, когато намираме поведението на някого за неприемливо;**
- **Се намесим, когато и ако е възможно, за да преустановим тормоз и дискриминация, на които ставаме свидетели;**
- **Докладваме за тормоз, който сме наблюдавали, на нашия пряк ръководител, отдела по човешки ресурси или чрез различните канали за подаване на сигнали, описани в този Кодекс;**
- **Сътрудничим при разследвания, ако е необходимо;**
- **Окажем подкрепа на колеги, които повдигат въпроси или споделят притеснения, свързани с тормоз.**

Ръководителите на екипи носят по-голяма отговорност да насърчават приобщаваща култура като:

- **Дават добър пример със собственото си поведение;**
- **Осигуряват, че служителите се чувстват подкрепени;**
- **Се уверяват, че служителите знаят какви стандарти за поведение се очакват от тях;**
- **Се намесват, за да преустановят тормоз или нежелано поведение;**
- **Своевременно съобщават чрез съответните канали за всяко оплакване или инцидент, свързан с тормоз.**

Към кого да се обърнете за помощ?

- Ако смятате, че сте обект на тормоз или дискриминация, включително при взаимодействия с клиенти или доставчици на Йеттел България или друга трета страна, трябва да подадете сигнал в съответствие с нашия Кодекс;
- Йеттел България ще третира всички оплаквания като сериозни и ще се постарее да ги разгледа своевременно;
- Подробностите за всички предприети действия срещу извършителя се разглеждат при спазване на поверителност между него и Йеттел България;
- Ще бъдат положени всички усилия, за да се гарантира, че всеки, който добросъвестно подаде оплакване за тормоз, дискриминация или нежелано поведение, няма да пострада или да бъде подложен на неблагоприятно третиране заради подаването на такова оплакване.
- Всяко оплакване за нарочване ще бъде разгледано сериозно, своевременно и поверително, доколкото това е възможно.

Наркотици и алкохол

Йеттел България прилага политика на нулева толерантност по отношение на злоупотребата с вещества от всякакъв вид, включително употребата или притежанието на незаконни вещества или злоупотребата с алкохол. На всички служители е забранено да бъдат под влиянието на алкохол или други незаконни вещества по време на работа служебни пътувания. В допълнение на това, внасянето и притежанието на оръжия в помещенията и офисите на Йеттел България е забранено, в съответствие с приложимото законодателство.

Здраве и безопасност

Ние сме ангажирани да осигурим безопасна и здравословна работна среда за нашите служители и да защитаваме безопасността и благосъстоянието на нашите клиенти, партньори и общностите, в които работим.

Очакваме всички служители и трети страни, работещи за или от наше име, да спазват правилата и разпоредбите за здраве и безопасност и да се намесят, ако забележат опасни или застрашаващи здравето или живота практики.

Разбираме, че е наша обща отговорност да докладваме инциденти, опасности и „почти инциденти“ своевременно, за да допринесем за превенцията и да докладваме всяко нарушение, свързано със здравето и безопасността, което може да изложи други лица на риск.

Обръщение от
лидерите ни

Защо имаме Кодекс

Нашите
ценности

Култура на
сътрудничество

**Нашите бизнес
принципи**

Отговорен подход към ИИ

Да правиш добро
е добър бизнес

Вземане на
етични решения

Подаване
на сигнали

Често задавани
въпроси

Нашите бизнес принципи



Нашият бранд и интелектуална собственост

Ние имаме разпознаваеми брандове на пазарите, на които имаме бизнес дейност, и трябва да ги защитаваме, като спазваме приложимите указания и докладваме за всяка предполагаема злоупотреба с нашите лога и търговски марки, включително неоторизирана употреба, пиратство или присвояване

Не трябва да позволяваме на трети страни да използват нашите брандове или лога без изрично разрешение или консултация с Правния ни отдел. Нашата интелектуална собственост (вкл. търговски марки, авторски права, ноу-хау, патенти, търговски тайни, изследвания, технически данни и др.) и поверителната информация, която принадлежи на Йеттел България или на трети страни, е ценен актив, който в много случаи ни отличава от нашата конкуренция. Ако не проявим грижа и не успеем да регистрираме и защитим тази интелектуална собственост, рискуваме да увредим действителната или потенциалната стойност на тези активи, или да ги загубим.

Трябва да сте наясно и да защитавате всяка интелектуална собственост и поверителна информация, с която разполагате, независимо дали принадлежи на Йеттел

България или на трета страна. Интелектуалната собственост на трети страни може да се използва само с изрично разрешение.

Санкциите за нарушаване на защитени с авторско право материали - софтуер, търговски марки или друга интелектуална собственост на трети страни - са значителни. Неспазването на задължението за защита на интелектуалната собственост и поверителната информация може да изложи както служителите, така и Йеттел България на правни и регулаторни последици, включително граждански глоби и наказателна отговорност.. Неоторизираното използване на интелектуална собственост и поверителна информация може също да причини загуба на приходи, разходи за отстраняване на вреди и накарняване на репутацията ни.

Моля, имайте предвид, че сте задължени да спазвате конфиденциалност дори след прекратяване на трудовите ви правоотношения или сътрудничеството ви с Йеттел България, в съответствие с приложимите закони или договорни изисквания. Всички продукти и съдържание, създадени в рамките на трудовите или договорните отношения с компанията, са нейна изключителна собственост съгласно приложимото законодателство.

Никакви продукти и съдържание не могат да бъдат възпроизвеждани в каквато и да е форма, изтегляни по какъвто и да е друг начин или включвани в каквато и да е система за извличане на информация, освен за служебно ползване, без предварителното писмено разрешение на Йеттел България.

Нашата конфиденциална информация

Конфиденциалната информация трябва да се използва единствено за целите на Йеттел България и не бива да се разкрива извън компанията. Споделяйте я вътрешно само при спазване на принципа „необходимо да се знае“.

Когато споделяте конфиденциална информация извън компанията, го правете по сигурен начин и само с оторизирани лица - например въз основа на сключено споразумение. Бъдете предпазливи, когато обсъждате конфиденциални теми на обществени места, където може да бъдете чути.

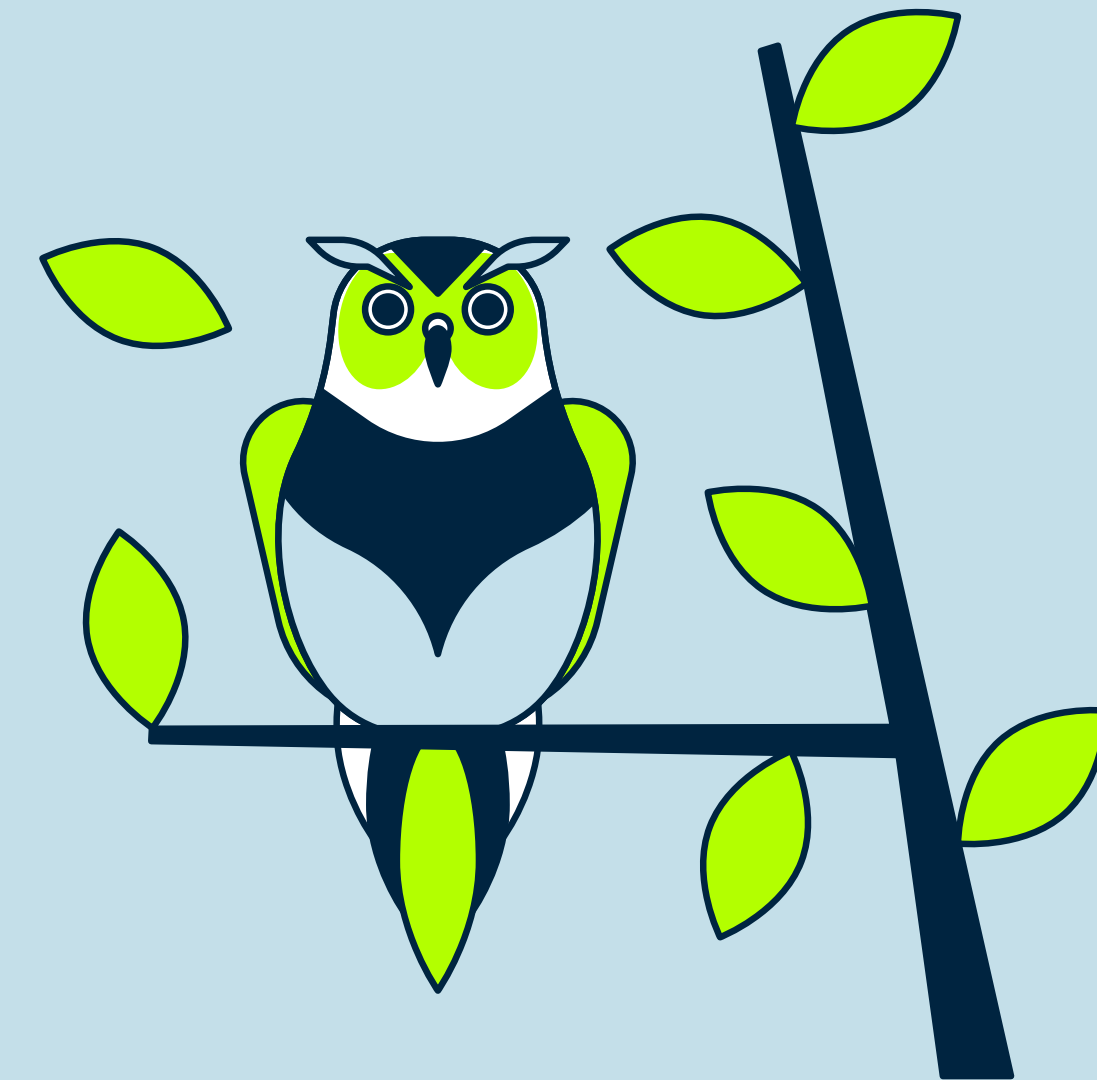
Моля, запознайте се с вътрешните политики на Йеттел България за повече детайли относно обработката на конфиденциална информация и практиките, свързани със сигурността на нашите системи и информацията, съхранявана в тях.

Не трябва да въвеждате, качвате или споделяте каквато и да е лична, нелична, защитена с авторско право или поверителна информация в

инструменти или платформи с изкуствен интелект, без предварително разрешение.

Също, трябва да гарантирате, че такава информация се обработва в строго съответствие с приложимите разпоредби и политики и е защитена от неоторизиран достъп, събиране на данни и злоупотреба.

Не трябва да препращате служебни имейли на личните си имейл адреси и (когато е технически възможно) трябва да избягвате използването на лични USB памети или външни хард дискове за запазване или прехвърляне на конфиденциална информация на компанията без получаване на предварително одобрение, съгласно вътрешните политики и изискванията за сигурност на Йеттел България.



Очакваме да спазвате всички приложими задължения за поверителност по отношение на информацията под ваш контрол. Имайте предвид, че и неразрешеното използване на интелектуална собственост или поверителна информация на Йеттел България, може да представлява нарушение на договора и да доведе до дисциплинарни или правни действия.

При загуба или неправомерно разкриване на поверителна информация сте длъжни незабавно да докладвате.

Активи на Йеттел България

Активите ни обхващат всичко, което компанията притежава или използва, за да осъществява дейността си и да обслужва клиентите и обществото. На всеки от нас е поверено да проявява дължимата грижа и добра преценка при тяхната употреба. Използвайте активите на Йеттел България внимателно и отговорно, както бихте използвали своите собствени. Небрежното, неефективното или незаконното им използване нанася вреди на бизнеса.

Информационно-технологични активи

За да защитим нашите информационно-технологични активи (вкл. мрежи, компютри, програми и данни) от атаки, повреди, кражба или неоторизиран достъп от други лица, моля да се уверите, че спазвате процесите и приложимите вътрешни политики и процедури за сигурност, които са въведени в Йеттел България.

Финансови активи

За да осигурим коректното използване на нашите финансови активи, уверете се, че всички разходи са надлежно одобрени и точно отчетени в съответствие с процесите и процедурите на Йеттел България.

Търговия с вътрешна информация

Като служител на Йеттел България, е възможно да имате достъп до съществена, непублична и пазарно-чувствителна информация, която може да повлияе на решението на някого да купува, продава или притежава ценни книжа на нашите акционери или на трети страни. Моля, имайте предвид, че използването на такава информация е забранено и наказуемо съгласно законите на Република България, и може да доведе до дисциплинарна и лична правна отговорност, включително риск от лишаване от свобода или парични глоби. Всеки от нас има задължението да спазва приложимите политики на компанията и да защитава вътрешната ни информация.

Нашите отговорности

Всеки от нас носи отговорност да се грижи за активите на Йеттел България и да ги използва с уважение. Дължни сме да ги защитаваме от злоупотреба, кражба и неправомерно използване. Това означава да:

- **Използваме ресурсите на Йеттел България отговорно и по подходящ начин;**
- **Не оставяме лаптопи, телефони и други преносими устройства на обществени или необезопасени места;**
- **Използваме само софтуер, който е надлежно лицензиран и одобрен за употреба от съответния отдел. Копирането или използването на нелицензиран или „пиратски“ софтуер на компютрите или друго оборудване на Йеттел България е строго забранено;**
- **Докладваме всякакви подозрения относно кражба, неправомерно присвояване или злоупотреба с имуществото на Йеттел България;**
- **Проявяваме уважение към авторските права и интелектуалната с обственост на други лица и да получаваме необходимото съгласие или разрешение преди използването им в нашите продукти, услуги и дейности;**
- **Сме сигурни, че бизнес разходите са точно и честно отчетени.**

Социални медии

Моля, действайте отговорно, когато обсъждате актуални събития и изразявате мнението си в социалните медии. Не забравяйте винаги да бъдете себе си и ако изразявате мнения, ясно да посочите, че те отразяват вашето лично мнение, а не това на Йеттел България.

В днешния дигитален свят границите между публичното и частното, както и между личното и професионалното, често се размиват. Когато се идентифицирате като служител на Йеттел България в социална мрежа, вие се асоциирате с вашите колеги, ръководители и дори с нашите клиенти. Затова трябва да помним, че макар всички да имаме свобода на словото, това не означава свобода от последствията от него, включително тези, свързани с Йеттел България.

Уверете се, че съдържанието, което публикувате, е съобразено с ролята ви в Йеттел България – включително снимки, последователи и публикации – и отговаря на приложимите правила за защита на личните данни. Бъдете внимателни при споделяне на информация за колеги, мениджъри или клиенти. Ако се идентифицирате като служител на Йеттел

България и споделяте линк към корпоративна публикация в X, Facebook, LinkedIn или друга социална мрежа, уверете се, че вашият профил и свързаното с него съдържание са в съответствие с приложимите закони (включително за поверителност на данните) и с начина, по който искате да се представите пред колеги и клиенти.

Не проявявайте поведение, което не би било приемливо на работното място – например използване на расови или етнически обиди, лични нападки, нецензурен или друг неподходящ език – както и действия, които нарушават този Кодекс. Не публикувайте нищо в социалните медии, което има дискриминационен характер или би представлявало заплаха или друга форма на тормоз или дискриминация. Не обсъждайте публично бизнес резултатите на компанията или други чувствителни въпроси в социалните мрежи, дори когато изразявате лично мнение и добавяте уточнение, че то не представлява официална позиция на Йеттел България. Не цитирайте или споменавайте клиенти, партньори или доставчици без тяхното и нашето писмено одобрение.



Спазване на законови и регулаторни правила и стандарты



Спазване на законовите и регулаторните правила и стандарти

Да постъпваме правилно е в основата на нашата работа. Ние спазваме всички приложими закони, правила и разпоредби, както и документите за корпоративно управление на Йеттел България. Когато са приложими различни стандарти, се ръководим от по-високия. Ние действаме независимо и в най-добрия интерес на компанията и нейните заинтересовани страни. Ако нещо ви се струва нередно, неясно или не съответства на нашите кодекси и политики, моля, обърнете се към екипа по „Етика и съответствие“ на или към вашия пряк ръководител.

Подкупни и корупция

Печелим нови клиенти и поддържаме бизнес отношенията си заради това, което предлагаме, а не заради неправомерни плащания или услуги. Честността и справедливостта е от съществено значение за поддържане на доверието на нашите клиенти, партньори и общностите, в които работим.

Подкупите и корупцията накърняват репутацията ни, изкривяват честната конкуренция и могат да доведат до тежки санкции както за отделни лица, така и за Йеттел България. Ето защо стриктно забраняваме всякаква форма на подкуп или корупция - независимо дали става въпрос за даване, получаване или искане на облага с цел неправомерно повлияване на бизнес решение.

Какво правим:

- Действаме справедливо, прозрачно и почтено във всички наши бизнес взаимоотношения;
- Спазваме правилата за противодействие на подкупите и корупцията и преминаваме всички задължителни обучения;
- Водим ясни и точни записи на всички плащания и транзакции;
- Правим оценка за почтеност преди да ангажираме трети страни или посредници;
- Незабавно докладваме всякакви подозрения за подкуп, корупция или неправомерно поведение;
- Отказваме неправомерни искания и търсим насоки, когато имаме съмнения.

Какво не правим:

- Не предлагаме, изискваме или приемаме пари в брой, подаръци или нещо ценно, за да повлияем на бизнес решение;
- Не даваме рушвети, за да ускорим рутинни държавни или бизнес процеси;
- Използваме посредници, за да извършваме действия, които нямаме право да предприемаме директно;
- Не пренебрегваме предупредителни знаци за подкуп или корупция;
- Не предприемаме ответни действия срещу някой, който изрази опасения, свързани с подкуп или корупция.

Определени дейности, като например участие в благотворителни инициативи, партньорства с обществени организации или браншови организации, носят репутационни и регулаторни рискове.

От служителите, които ръководят, одобряват или подкрепят тези дейности, се очаква да разбират и прилагат етичните стандарти, част от вътрешните ни политики. Въпреки че всички служители преминават общо обучение по етика, от тези, които участват във външни или публични дейности, може да се изиска допълнително обучение, свързано с рисковете при работа с трети страни и с репутационната отговорност, както е предвидено в документите за корпоративно управление на Йеттел България.

Външни организации, които получават подкрепа или са официални партньори на Йеттел България, подлежат на предварителна проверка и одобрение съгласно документите за корпоративно управление, за да се гарантира законосъобразност и съответствие с корпоративните ни ценности.

Запознайте се с правилата за подаръци, събития и гостоприемство и ги спазвайте

Подаръците, събитията и жестовете на гостоприемство могат да поддържат здрави бизнес отношения, когато се управляват правилно, но никога не трябва да влияят или да изглежда, че влияят на нашите бизнес решения или действия. За целите на този Кодекс, „подарък“ означава всичко, което, независимо от съдържанието и формата си, може да се счита за ценно и което, без никакво съмнение, се предоставя без очакване за насрещна облага.

Всички подаръци, събития и жестове на гостоприемство трябва да имат ясна бизнес цел, да бъдат разумни, да не се правят често и да следват изискванията за одобряване и докладване. Никога не трябва да искате подарък, нито да предлагате или предоставяте подарък на лице, за да повлияете на неговото решение. Освен това, не трябва да приемате никакъв подарък или услуга, ако това може да създаде чувство за задължение или фаворитизъм, да компрометира професионалната ви преценка или да създаде впечатление за това.

В съответствие със стандартната бизнес практика, свързана с нашите дейности, ние сме установили праг от 300 евро (или еквивалента в друга валута) за целите на предварителното задължително одобрение на подаръци, които ще бъдат получавани от служители на Йеттел България или предоставяни на лица извън Йеттел България. Всички подаръци, надвишаващи гореспоменатия праг от 300 евро, подлежат на задължителна регистрация с посочване на тяхното естество, самоличността на дарителя или получателя, както и всички обстоятелства, които могат да бъдат счестени за съществени (особено причината и целта на получаването/ даването на подаръка).

Какво е позволено:

- Докладвайте и поискайте одобрение, преди да приемете или предложите прояви на учтивост или участие в събития чрез регистъра на подаръците, когато подаръкът, събитието, гостоприемството или поканата надвишават прага от 300 евро, или когато са предназначени за държавен служител (напр. член на държавната или местната власт, съдия или друго лице, което заема публична длъжност);
- Учтиво отказвайте подаръци, участие в събития или гостоприемство, които са прекомерни или несвързани със служебните ви задължения;
- Проверявайте дали въпросното лице или компания участва в активен търг, преговори или е в процес на одобрение, преди да приемете или дадете каквото и да било;
- Уверете се, че подаръците, участието в събития или получаването на гостоприемство са редки и съразмерни на взаимоотношенията;
- Потърсете съвет, ако не сте сигурни дали даден подарък или покана са подходящи.

За повече информация относно предоставянето и получаването на подаръци, покани и жестове на гостоприемство, моля консултирайте се с приложимите документи за корпоративно управление на Йеттел България. Трети страни трябва да се съобразяват с Кодекса за поведение на доставчиците.

Какво не е позволено:

- Не приемайте лични услуги, отстъпки или услуги, които не са достъпни за други;
- Не предлагайте или не приемайте билети за пътуване, настаняване или покана за събитие, освен ако не са предварително одобрени и не са пряко свързани със служебна цел;
- Не предоставяйте и не приемайте подаръци под формата на пари или паричен еквивалент (включително пари в брой, ваучери или криптовалута);
- Не предоставяйте и не приемайте подаръци, покани за събития или жестове на гостоприемство за членове на семейство или приятели, когато това е свързано със служебни отношения, освен при предварително одобрение;
- Не пренебрегвайте как едно предложение може да изглежда в очите на другите, дори ако смятате, че няма да повлияе на преценката ви;
- Не крийте и не пропускайте да декларирате подаръци, покани или гостоприемство.

Избягвайте конфликт на интереси

Може да възникне ситуация, в която вашите лични интереси са в противоречие или по някакъв начин се намесват в интересите на Йеттел България и вашите задължения/ ангажименти като служител.

Съществуват редица ситуации, които могат да представляват конфликт на интереси, като всяка от тях има своите специфики. Документите за корпоративно управление на Йеттел България ще ви насочат как да идентифицирате конфликтите на интереси и как да ги избягвате. А ако вече съществуват такива - как да ги докладвате и разрешавате. Предотвратяването на конфликт на интереси е ключово, затова служителите трябва да бъдат бдителни за всякакви действия или взаимоотношения, които създават или дори само изглеждат като че ли създават, действителни или потенциални конфликти на интереси (включващи вас или друг служител). Предоставили сме примери по-долу, за да помогнем да се ориентирате при потенциален конфликт на интереси.

От служителите се изисква редовно да декларират чрез съответните вътрешни канали всякакви промени в обстоятелствата си, които могат да доведат до действителен или потенциален конфликт на интереси. Неспазването на документите за корпоративно управление на Йеттел България, свързани с конфликти на интереси, може да доведе до предприемане на дисциплинарни и правни мерки, когато е уместно.

Какво е позволено:

- На работното място взимайте решения, ръководени единствено от интересите на Йеттел България, без влияние на лични интереси;
- Отвеждайте се от решения, при които вашата безпристрастност може да бъде поставена под въпрос;
- Оповестявайте всяка промяна в личните обстоятелства, ако е свързана с конфликт на интереси;
- Следвайте установените мерки за управление на декларирани конфликти;
- Потърсете помощ, когато не сте сигурни дали конкретна ситуация може да представлява конфликт на интереси.

Какво не е позволено:

- Не използвайте позицията или влиянието си, за да да облагодетелствате себе си, семейството или приятелите си;
- Не поемайте работа или роли извън компанията, които са в конфликт или пречат на отговорностите ви в Йеттел България;
- Не използвайте ресурси или поверителна информация, собственост на Йеттел България за външни цели или лична изгода;
- Не прикривайте лични интереси, които могат да повлияят или да създадат впечатление, че влияят върху бизнес решенията ви, а ги докладвайте своевременно; Не пренебрегвайте начина, по който дадена ситуация може да бъде възприета от другите, дори когато я считате за безобидна.

Спазване на правилата за внос, износ и търговия

За Йеттел България е от съществено значение да познава и спазва приложимото законодателство относно санкциите и контрола върху вноса, износа и търговията, което урежда международната търговия с нашите стоки, услуги и свързаната с тях техническа информация. Трябва да разбирате и спазвате разпоредбите и ограниченията за сделки с определени държави, субекти и лица, съгласно приложимите национални и международни закони за търговски санкции. Те включват директиви, регламенти и други приложими актове на Европейския съюз, които са от значение за санкциите и са в основата на нашите вътрешни процедури, свързани с трансакциите, както са транспонирани или приложени в държавите членки на ЕС, в които упражняваме дейност.

Предотвратяване на пране на пари

Прането на пари е процес, при който физически лица или организации се опитват да прикрият или замаскират истинския характер, източник или местоположение на незаконни средства, или да ги накарат да изглеждат законни.

Всички трябва да гарантираме, че Йеттел България не улеснява такива дейности, а това изисква усърдието и вниманието на всички служители.

Поради това всеки, който работи за или с Йеттел България, трябва да предприеме разумни стъпки, за да установи произхода на средствата и самоличността на действителния им собственик. Това се отнася до всички случаи, в които извършваме или получаваме плащания, съгласно приложимото законодателство. Винаги трябва да водим точна счетоводна отчетност и документация.

Бъдете бдителни за необичайни или подозрителни плащания, както и за клиенти, относно които съществуват съмнения относно почтеността на тяхната дейност. Повечето държави разполагат със законодателство, което забранява изпирането на пари и изисква предприемането на мерки за предотвратяването му. Тези закони често налагат наказателна отговорност както за отделния служител, така и за компанията, в която той работи.

Защита и поверителност на данните

Ние защитаваме правото на личен живот и личните данни на нашите клиенти, служители и бизнес партньори. Йеттел България спазва приложимите закони за защита на данните и се ангажира да осигурява прозрачност относно начина, по който събира, обработва и съхранява личните данни на своите служители и заинтересовани страни. Компанията гарантира, че личните данни се обработват по законосъобразен, добросъвестен и прозрачен начин, за да изпълнява своите задължения за защита на данните, включително съгласно Регламент (ЕС) 2016/679 (Общ регламент относно защитата на данните) (GDPR).

Ние боравим с личните данни с необходимата грижа, като прилагаме технически и организационни мерки за сигурност, за да предотвратим случайно или незаконно унищожаване или разкриване на лични данни, и ограничаваме достъпа до тях само до надлежно оторизирани лица, в съответствие с приложимите закони и само за законни бизнес цели. Всички ние имаме роля в защитата на личните данни на хората.

Уверете се, че разбирате законовите си задължения съгласно приложимите закони за защита на данните. Попитайте Длъжностното лице по защита на данните (DPO) или Екипа по защита на данните, ако не сте сигурни.

Нашите отговорности:

- **Да преминаваме периодичните обучения за защита на данните и информационна сигурност;**
- **Да носим отговорност за защитата на личните данни и да сме информирани относно нашите документи за корпоративно управление, свързани с личните данни;**
- **Незабавно да докладваме за всяка действителна или предполагаема неоториизирана употреба, разкриване или достъп до лични данни на своя мениджър, отговорното лице за защита на личните данни в компанията или Privacy екипа;**
- **Да ограничаваме събирането и обработването на лични данни до легитимни бизнес цели в съответствие с местните закони. Да съхраняваме лични данни само толкова дълго, колкото е необходимо, и в съответствие с документите за корпоративно управление на Йеттел България;**
- **Да сме прозрачни относно нашите практики за поверителност и това как отделни лица могат да се свържат с нас при въпроси, притеснения или искания, свързани с техните данни в нашите системи и активи;**
- **Да споделяме лични данни само с тези, които имат законна необходимост да ги знаят и чийто достъп е упълномощен.**

Обръщение от
лидерите ни

Защо имаме Кодекс

Нашите
ценности

Култура на
сътрудничество

Нашите бизнес
принципи

Отговорен подход към ИИ

Да правиш добро
е добър бизнес

Вземане на
етични решения

Подаване
на сигнали

Често задавани
въпроси

Отговорен подход към ИИ



Отговорен подход към ИИ

Възприемаме новите технологии както като средство за подобряване на ефективността ни, както и за обогатяване на живота на нашите клиенти и служители. Ние осъзнаваме големите възможности, създадени от изкуствения интелект (AI или ИИ), но също така признаваме, че той трябва да бъде разработван, внедряван и използван по начин, който е отговорен, етичен и съобразен с нашите основни ценности и законови задължения.

Този раздел очертава нашия ангажимент да използваме предимствата на AI, като същевременно запазваме доверието на нашите служители, клиенти и партньори. Нашият подход се ръководи от международно признати принципи, като тези на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), както и от приложимите закони на ЕС за данни и дигитални технологии, по-конкретно от Законодателния акт на ЕС за изкуствения интелект (AI Act).

Отчетност

Ние носим отговорност за ИИ системите, които придобиваме, разработваме и използваме. Системите и инструментите с ИИ са предназначени да допълват, а не да заменят човешката преценка и професионалната отговорност. Гарантираме, че нашите ИИ дейности са в съответствие с човешките права и демократичните ценности.

Йеттел България е ангажирана да осигури, че:

- Служителите остават отговорни за крайния резултат от работата си, дори когато са подпомогнати от изкуствен интелект. Всички резултати, генерирани от ИИ, трябва да бъдат критично прегледани за точност, качество и уместност преди употреба.
- Разработката, придобиването и внедряването на всяка ИИ система трябва да има ясно определен собственик, осигурявайки отчетност през целия ѝ жизнен цикъл – от проектирането до изваждането ѝ от употреба.
- Спазваме всички приложими закони и разпоредби, регулиращи ИИ, включително Законодателния акт на ЕС за изкуствения интелект (AI Act). Нарушаването на този Кодекс или свързани документи за корпоративно управление относно ИИ, могат да доведат до предприемане на дисциплинарни мерки.

Справедливост и предотвратяване на дискриминация

Имаме ангажимент да гарантираме, че нашите AI системи спазват принципите на справедливост и равнопоставеност. Изкуственият интелект не трябва да създава или затвърждава несправедливи предразсъдъци срещу индивиди или група от хора въз основа на възраст, раса, пол, етническа принадлежност, увреждане или друга защитена характеристика.

Всички служители, участващи в разработката, закупуването, внедряването и/или използването на ИИ, са отговорни да гарантират, че сме проактивни в идентифицирането и ограничаването на предразсъдъците. Данните, използвани за обучение на ИИ модели и всички системи подпомагащи взимането на решения, които засягат отделни лица или групи от лица, трябва да бъдат щателно оценявани за потенциални източници на пристрастия преди и по време на тяхното внедряване.

Прозрачност и обяснимост

Ангажирани сме да бъдем открити относно използването на AI. Трябва да е ясно на нашите служители, клиенти и други заинтересовани страни кога и как се използва ИИ, а резултатите трябва да бъдат възможно най-разбираеми. Затова служителите трябва да бъдат прозрачни, когато съдържание, анализи, решения или комуникации са били генерирани, променени или повлияни от ИИ, за да се гарантира, че нашите клиенти, колеги или други заинтересовани страни не са погведени.

При внедряването на системи с ИИ, които имат за цел да правят препоръки или да вземат решения относно отделни лица или групи от лица, ние ще бъдем прозрачни относно тяхната употреба и ще предоставяме ясни обяснения за резултатите по достъпен начин.

Устойчивост, сигурност и поверителност

ИИ системите, които разработваме, придобиваме или внедряваме, трябва да бъдат сигурни, надеждни и да зачитат поверителността на данните. Защитата на всички корпоративни, клиентски и лични данни е от първостепенно значение и трябва да бъде въведена още на етап проектиране във всеки процес, в който се използва изкуствен интелект.

Всички служители трябва да боравят със служебната и личната информация с грижа и стриктност, като спазват документите за корпоративно управление на Йеттел България относно класификацията на данните, информационната сигурност и допустимото им използване.

AI системите трябва да са устойчиви на уязвимости и да могат да работят надеждно и точно, според предназначението си.

Човешки надзор и контрол

Ние в Йеттел България се стремим да гарантираме, че нашите AI системи са обект на човешки надзор, за да се предотвратят нежелани или неблагоприятни резултати. Ние твърдо вярваме, че технологията трябва да бъде в услуга на хората, а не обратното.

При всяка система за изкуствен интелект със значително етично или правно въздействие, именно човекът трябва да запази възможността да преразгледа и, ако се налага, да отмени решението или резултата на AI системата.

Екологично и обществено благосъстояние

Ние трябва да гарантираме, че когато използваме изкуствен интелект, това допринася положително за обществото и за устойчивата околна среда. Насърчаваме използването на AI за създаване на иновативни решения, които адресират обществени предизвикателства и подкрепят нашия ангажимент към корпоративната социална отговорност.

Използването на изкуствен интелект трябва да допринася за растежа и благосъстоянието на всички. Затова при разработване, придобиване или внедряване на AI системи служителите на Йеттел България винаги трябва да вземат предвид потенциалното им въздействие върху околната среда, включително енергопотреблението и използването на ресурси.

Да правиш добро е добър бизнес



Да правиш добро е добър бизнес

Мотото „да правиш добро е добър бизнес“ означава да действаме като отговорни граждани на света, като същевременно ръководим бизнеса си с почтеност, отговорност и прозрачност. Като подобряваме живота на нашите колеги, клиенти, общности и средата, в която живеем, ние създаваме дългосрочна стойност, която носи ползи за обществото и укрепва нашата компания.

Взаимодействията на Йеттел България с веригата за доставки

Йеттел България се ангажира да прави бизнес отговорно, при най-високите стандарти на етика и почтеност. Очакваме нашите партньори, доставчици, консултанти, изпълнители, агенти и трети страни да прилагат същите стандарти.

За да защитим репутацията си и да гарантираме съответствие с нашите ценности, преди да започнем работа с трета страна извършваме регистрация и надлежна проверка на нейната почтеност, както и обсъждаме ключовите теми на сътрудничеството. Правим това, за да управляваме отговорно по-широкото въздействие, което нашият бизнес оказва върху обществото и околната среда.

Разработихме Кодекс за поведение на доставчиците, който е достъпен на нашия уебсайт. Той определя отговорностите на нашите доставчици и задълженията за етично снабдяване. Насърчаваме доставчиците ни да гарантират, че техните собствени подизпълнители са запознати с принципите на Кодекса, когато предоставят какъвто и да е продукт или услуга на или от името на Йеттел България.

Ако подозирате, че даден доставчик е нарушил принципите и стандартите, заложи в Кодекса за поведение на доставчиците, трябва да се свържете с екипа по снабдяване или да подадете сигнал.

Йеттел България зачита човешките права

Ние разбираме, че макар правителствата и националните власти да носят основната отговорност за защитата на човешките права, наша отговорност е да зачитаме и насърчаваме основните права на всички лица, засегнати от нашата дейност. Ангажирани сме да осигуряваме справедливо и равнопоставено отношение към всички в нашата верига на доставки, в съответствие с приложимото законодателство. Съгласуваме нашия бизнес подход с международно признати рамки, включително Хартата на основните права на Европейския съюз, Международната харта за правата на човека и Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, както и с приложимото българско и европейско законодателство.

Стремим се да гарантираме, че не допринасяме пряко или косвено за нарушения на човешките права, и активно работим за спазването на международно признатите стандарти в тази област. . Не взимаме съзнателни решения да осъществяваме бизнес с нито едно лице или компания, които участват в експлоатация на деца (включително детски труд), физически наказания, принудителен или затворнически труд или трафик на хора.

Категорично забраняваме използването на всякаква форма на принудителен или задължителен труд, труд при дългова зависимост, физическо насилие, робство или трафик на хора в която и да е част от веригата ни на доставки. Ако подозирате нарушение на нашите принципи за човешки права, трябва да се свържете с екип „Снабдяване“ или да подадете сигнал.

Йеттел България и околната среда

От всяко лице, свързано с Йеттел България, се очаква да прилага устойчиви практики и да ограничава въздействието на дейността си върху околната среда.

Ние се ангажираме да опазваме околната среда, като намаляваме потреблението на ограничени природни ресурси (като енергия, вода и суровини) и ограничаваме емисиите и отпадъците, включително емисии във въздуха и отпадъчни води. Спазваме съответните национални и международни закони и стандарти утвърдени глобални политики.

Ние работим с клиенти, доставчици и изпълнители за разработване на продукти и услуги, с които да минимизираме въздействието си върху околната среда и да поддържаме доверието на заинтересованите страни. Оставаме открити и отзивчиви към притесненията на клиентите, регулаторите и местните общности, в които извършваме дейност.

Можете да направите своя принос в подкрепа на нашите ангажименти към околната среда като:

- Пестите ресурси, намалявате отпадъците и ограничавате въздействието си върху околната среда;

В случай на работа с химикали спазвате всички приложими изисквания за екологична и безопасна употреба;
- Управлявате, съхранявате и изхвърляте отпадъците си по екологично безопасен начин;
- Допринасяте за рециклирането и повторната употреба на материали и продукти;
- Избягвате ненужни пътувания, за да намалите въглеродните си емисии, като използвате видеоконферентна връзка, когато е възможно.



Обръщение от
лидерите ни

Защо имаме Кодекс

Нашите
ценности

Култура на
сътрудничество

Нашите бизнес
принципи

Отговорен подход към ИИ

Да правиш добро
е добър бизнес

**Вземане на
етични решения**

Подаване
на сигнали

Често задавани
въпроси

Вземане на етични решения



Вземане на етични решения

Нашият Кодекс определя основните правни, регулаторни и етични правила и стандарти, които са от съществено значение за постигане на целите на Йеттел България и за отстояване на нашите ценности. Документите ни за корпоративно управление конкретизират тези изисквания в съответствие с Кодекса. Кодексът замества вашата добра преценка. Той не е създаден, за да обхване всеки възможен сценарий, с който може да се сблъскате. От вас зависи да приложите описаните в него ценности и поведения на практика.

Когато сте изправени пред трудни избори или неясни ситуации, за да помогнете на себе си или на екипа си да вземе правилното решение, трябва да си зададете следните въпроси:

- **Законно и етично ли е това?**
- **В съответствие ли е с нашия Кодекс за поведение и приложимите документи за корпоративно управление?**
- **Правилно ли е това за нашите клиенти и за обществото като цяло?**
- **Отнасям ли се с другите така, както бих искал те да се държат с мен?**
- **Бих ли се гордял/а да разкажа на другите за своите действия?**
- **Бих ли се чувствал/а комфортно, ако моите действия или бездействия станат публично достояние в медиите?**

Ако отговорът на някой от тези въпроси е „не“ или ако не е ясно как следва да постъпите, обърнете се към екипа по „Етика и съответствие“ на compliance@yettel.bg или се консултирайте със съответния раздел на Кодекса/документите за корпоративно управление.

Помнете, че трябва да предприемете действия, след като вземете решение. Ако видите проблем или нещо, което не е наред – не оставайте безучастни, а ако не сте сигурни какво да правите, моля, потърсете съвет.

Подаване на сигнали



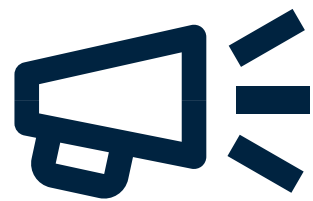
Подаване на сигнали

В Йеттел България сме ангажирани с най-високите възможни стандарти за откритост и отчетност. Ако подозирате нещо незаконно или неетично, очакваме от вас и ви насърчаваме незабавно да го докладвате, тъй като никакви отклонения или нарушения на Кодекса не се толерират. Всички сигнали се разглеждат сериозно.

Въведен е вътрешен канал за докладване на сигнали за нарушения, в съответствие с

българския Закон за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения (Закон за защита на лицата, подаващи сигнали), който въвежда Директива (ЕС) 2019/1937 (Директива за защита на лицата, които подават сигнали). Вътрешният канал за докладване се прилага и за сигнали, които се отнасят до въпроси, които не попадат в обхвата на гореспоменатите Закон за защита на лицата, подаващи сигнали, и директива на ЕС.

Има няколко начина да изразите притесненията си и да подадете сигнал:



- Говорете с прекия си ръководител като първа точка за контакт - насърчаваме ви най-напред да се консултирате с него по всеки въпрос (освен ако това не е неуместно поради естеството на проблема).



- Свържете се с екипа по „Етика и съответствие“ на compliance@yettel.bg по всякакви въпроси, които имате относно прилагането на нашия Кодекс за поведение.



- Ако не сте сигурни как определен раздел от Кодекса се отнася до ваш проблем, свържете се с compliance@yettel.bg.



- Можете да изразите вашето притеснение конфиденциално чрез няколко канала- за повече информация вижте **Местното ръководство за вътрешно подаване на сигнали за нарушения**.

- Освен това, можете анонимно да препратите всякакви притеснения чрез официалния модул за подаване на сигнали на e&PPF Group, който е достъпен [myk](#). Също така можете да ги изпратите на отдела по „Етика и съответствие“ на e&PPF Group на whistleblower@eandppftelecom.eu или да се обадите на Главен директор „Правни и регулаторни въпроси“ в e&PPF Group на тел. +420 725 491 303. Моля, вижте и с Политиката за подаване на сигнали на e&PPF Group за подробности относно подаването на всякакви сигнали [myk](#).

Всички сигнали ще се разглеждат при спазване на поверителност, доколкото това е възможно, освен когато разкриването е изискано от приложимия закон или съдебна заповед. За повече информация, моля, вижте ръководните документи за подаване на сигнали на Йеттел България.

Благодарим на тези, които не се притесняват да говорят открито.

Задаването на въпрос или докладването на подозрение показва, че се опитвате да постъпите правилно.

Запомнете, че имате право да останете анонимни. Ако все пак решите да разкриете името си и впоследствие станете обект на ответни действия или тормоз, ще извършим проверка и ще предприемем необходимите мерки.

Нулева толерантност към ответни действия

Трябва да се чувствате свободни да докладвате за всяко нарушение на закона, документите за корпоративно управление или този Кодекс, което подозирате, без страх от ответни действия или от каквито и да е негативни последици върху работните ви отношения с Йеттел България. Ответните действия под каквато и да е форма, в отговор на изразено притеснение, подаден сигнал или сътрудничество при разследване, са напълно неприемливи и подкопават целта на нашия Кодекс за поведение. Всеки, който добросъвестно постави въпрос или подаде сигнал за подозирано нарушение или несъответствие с нашия Кодекс, ще бъде защитен от всякакви ответни действия, дори ако проблемът или сигналът в крайна сметка се окажат неоснователни, в съответствие с **Местното ръководство за вътрешно подаване на сигнали за нарушения** на Йеттел България. Ответните действия срещу всеки, който добросъвестно участва в разследване, също са забранени. Ако смятате, че сте претърпели ответни действия или репресивни мерки, докладвайте случая на екипа по „Етика и съответствие“ или използвайте някой от каналите за подаване на сигнали, описани по-горе.

Фалшиви или злонамерени обвинения

Лице, което използва вътрешните политики на Йеттел България и процедурите в този Кодекс, за да отправя умишлено неверни или злонамерени обвинения спрямо колега или мениджър, ще подлежи на дисциплинарно наказание, което може да доведе до прекратяване на трудовото правоотношение.

Често задавани въпроси



Как се очаква да използвам Кодекса на поведение?

Очакваме от вас да постъпвате етично по отношение на вашите действия и решения. Това означава да спазвате принципите и правилата в нашия Кодекс за поведение и да изпълнявате своите задължения. Отделете време, за да разберете нашите ценности и да прилагате принципите, заложи в нашия Кодекс, в ежедневната си работа. Подайте сигнал, ако смятате, че дадена работна практика не е етична или безопасна, или ако нарушава нашия Кодекс.

Къде мога да намеря всички политики, посочени в нашия Кодекс на поведение?

Всички документи за корпоративно управление и допълнителна информация могат да бъдат намерени във вътрешния ни портал и корпоративния сайт на Йеттел България. Ако имате въпроси, моля, свържете се с нашия екип по „Етика и съответствие“ на compliance@yettel.bg или с вашия пряк ръководител.

Какво представлява горещата линия за подаване на сигнали?

Ако се чувствате неудобно да говорите с прекия си ръководител или с колега по даден въпрос, можете да докладвате притесненията си, дори да не са пряко свързани с Кодекса. За да изберете най-подходящия канал за целта, прегледайте Местното ръководство за вътрешно подаване на сигнали за нарушения.

Освен това, можете анонимно да насочите всякакви притеснения чрез официалния модул за сигнализиране на e&PPF Group, достъпен [myk](#), както и към отдела по „Етика и съответствие“ на e&PPF Group на whistleblower@eandppftelecom.eu или до Главен директор „Правни и регулаторни въпроси“ на e&PPF Group на тел. +420 725 491 303.

Ако подам сигнал поверително или пък анонимно, ще имам ли проблеми?

Можете да подавате всякакви оплаквания поверително или анонимно, без последствия, но трябва да помните, че ако не оставите името си, това може да попречи на ефективното провеждане на разследване и на искането на допълнителна информация. Насърчаваме ви да оставите името си, ако това ще помогне за разрешаването на проблема, и ви уверяваме, че вашите притеснения ще бъдат разгледани поверително.