

Código Global de Conduta Ética nos Negócios da Software AG

Responsável: Chief Compliance Officer

Versão 2.2 | 1 de outubro de 2025

Sumário

1	Aplicabilidade	3
2	Compliance Office da Software AG	3
3	Responsabilidade da Software AG para com as Pessoas e o Meio Ambiente	4
4	Responsabilidade da Software AG para com os Concorrentes	9
5	Nossa Responsabilidade para com os Governos	10
6	Conduta Profissional	11
7	Proteção dos Ativos da Empresa	13
8	Conflitos de Interesses	13
9	Resolução de Questões Éticas	18
10	Sistema de Denúncias	19
11	Sanções por Violação	19
	ANEXO A: Informações Confidenciais	20
	ANEXO B: Acordos e Recomendações de Organizações com Atuação Internacional	21

1 Aplicabilidade

Este Código Global de Conduta Ética nos Negócios da Software AG estabelece princípios fundamentais de direito e ética que regem as práticas de negócios da Software AG¹. Este Código não é a fonte exclusiva de orientação e informação sobre as expectativas da Software AG; ele serve como base para outras políticas e diretrizes da Software AG, que podem ser encontradas na Intranet Corporativa.

As expectativas da Software AG em relação à conduta responsável aplicam-se a todas as partes que atuam em nome da Software AG em todo o mundo, incluindo, entre outros, seus empregados, parceiros, trabalhadores contratados e outros representantes que atuam em nome da Software AG. Os padrões listados neste Código são direcionados especificamente aos empregados; no entanto, espera-se que todas as demais partes observem o espírito desses padrões.

Quando as leis locais de um país relativas ao emprego de nacionais desse país contiverem exigências obrigatórias que difiram das disposições deste Código, tais exigências prevalecerão para os empregados que trabalhem nesses países.

2 Compliance Office da Software AG

A Software AG nomeou o Compliance Office (Escritório de Compliance) para monitorar e desenvolver continuamente o programa de compliance da Software AG. Ele conta com o apoio do Comitê de Compliance e reporta-se à Administração.

As funções e responsabilidades específicas do Compliance Office são:

- Desenvolver e revisar periodicamente, bem como atualizar, o Código Global de Conduta Ética nos Negócios da Software AG para assegurar sua aplicação global sustentável.
- Supervisionar a implementação e a manutenção do Código Global de Conduta Ética nos Negócios da Software AG.
- Realizar treinamentos relacionados a compliance e ao Código Global de Conduta Ética nos Negócios da Software AG.
- Orientar a Administração e os demais empregados sobre compliance e este Código.
- Avaliar violações de compliance e recomendar à Administração as medidas adequadas em resposta a essas violações.
- Aprimorar continuamente o sistema de gestão de compliance.

¹ Software AG é uma marca da Software GmbH. Direitos de uso exclusivos pertencem à SAG Deutschland GmbH.

- Reportar regularmente à Administração sobre o compliance na empresa e envolvê-la em caso de violações graves e de violações que possam comprometer a reputação da Software AG.

O Compliance Board (Comitê de Compliance) atua como órgão consultivo do Compliance Office, reunindo representantes das áreas Jurídica e de Recursos Humanos.

3 Responsabilidade da Software AG para com as Pessoas e o Meio Ambiente

Na Software AG, todos nós somos individualmente responsáveis por nossas ações. A Administração e todos os empregados podem contribuir para garantir que a Software AG seja uma empresa ética. Este não é um Código para “todos”, mas um Código para cada “indivíduo”. Somente por meio da ação individual de cada um este Código será respeitado e colocado em prática.

3.1 Responsabilidade Individual

Como empregados da Software AG, desempenhamos um papel fundamental para garantir que os padrões estabelecidos neste Código sejam aplicados em nossa vida diária. Portanto, cada um de nós deve cumprir suas responsabilidades e os padrões previstos neste Código. Podemos fazer isso da seguinte forma:

- Assumir a responsabilidade por nossas ações, registrando e reportando nossas atividades com honestidade.
- Buscar orientação quando tivermos dúvidas sobre o Código Global de Conduta Ética nos Negócios da Software AG ou quando nos depararmos com uma situação ética desafiadora.
- Levantar quaisquer preocupações ou reportar violações potenciais ou reais do Código da Software AG, de quaisquer políticas e procedimentos que a Software AG possa emitir, ou de quaisquer leis e regulamentos.
- Cooperar integralmente com qualquer investigação conduzida pela Software AG.
- Nunca agir de forma antiética, mesmo que outra pessoa nos instrua a fazê-lo. Nunca podemos justificar uma ação antiética alegando que fomos instruídos a agir dessa forma.
- Nunca pedir nem exigir que outra pessoa aja de forma antiética ou viole o Código Global de Conduta Ética nos Negócios da Software AG ou a lei.

3.2 Responsabilidades Adicionais da Administração

Além da responsabilidade de cada empregado, a Administração da Software AG também deve cumprir obrigações relacionadas ao seu papel de liderança no negócio. Como Administração, podemos fazer isso da seguinte forma:

- Garantir que todos os empregados cumpram o Código Global de Conduta Ética nos Negócios da Software AG.
- Comunicar e reforçar de forma consistente aos empregados o Código Global de Conduta Ética nos Negócios da Software AG, bem como as políticas e os procedimentos relacionados.
- Promover um ambiente de trabalho que incentive os empregados a agir de forma ética e em conformidade com este Código.
- Garantir que mantenhamos uma comunicação aberta e o diálogo com os empregados, incentivando-os a fazer perguntas e levantar preocupações sobre questões complexas.
- Fornecer aos empregados informações e orientações sobre questões de ética e conduta nos negócios.
- Tratar de forma adequada e tempestiva as nossas próprias preocupações éticas ou de conduta, bem como as dos empregados, ou os relatos de má conduta potencial ou real, buscando orientação quando necessário.
- Seguir as diretrizes da empresa quanto à aplicação de medidas disciplinares adequadas em caso de violações éticas ou de conduta.
- Delegar autoridade de forma adequada somente a empregados responsáveis.
- Demonstrar liderança agindo com respeito e integridade.

3.3 Nossa Responsabilidade na Proteção do Meio Ambiente

Na Software AG, o tratamento ambiental sustentável é de importância fundamental para nós. Por isso, consideramos nossa responsabilidade social e ambiental preservar o nosso planeta e minimizar nosso impacto ambiental. Reconhecemos plenamente as mudanças climáticas e a natureza finita dos recursos do planeta e estamos firmemente comprometidos em reduzir e prevenir a poluição e os resíduos.

Por isso, buscamos continuamente otimizar nosso consumo de energia e ampliar nossos esforços para realizar a transição para uma economia circular. Cumprimos todos os requisitos legais ambientais, regulamentos e normas aplicáveis, e reportamos imediatamente qualquer risco ambiental ao Compliance Office.

3.4 Nossa Responsabilidade para com os Outros Empregados

Como empregados, somos responsáveis por agir de forma profissional e respeitosa em relação aos nossos colegas de trabalho.

3.4.1 Condições de Trabalho, Segurança e Saúde

Na Software AG, todos nós somos responsáveis por manter um ambiente de trabalho seguro, seguindo as regras e práticas de segurança e saúde. Todos os empregados são responsáveis por reportar imediatamente acidentes, lesões, equipamentos inseguros, práticas inseguras ou condições inseguras aos seus supervisores ou a qualquer outra pessoa designada. Um ambiente de trabalho seguro também inclui o cumprimento dos regulamentos vigentes e das leis nacionais relativas à jornada de trabalho e aos períodos de descanso.

Nossa política proíbe retaliação contra qualquer empregado que, de boa-fé, reporte uma suspeita de violação da lei ou de políticas internas. Qualquer pessoa envolvida em retaliação poderá estar sujeita a medidas disciplinares, inclusive desligamento. A Software AG está comprometida em manter o local de trabalho de cada empregado seguro contra qualquer forma de risco.

3.4.2 Diversidade e Respeito

Comprometemo-nos a respeitar os direitos humanos internacionais, conforme estabelecido em nossa “Declaração de Compromisso com os Direitos Humanos”, bem como as condições de trabalho, e nos opomos a todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil, assim como a todas as formas de escravidão moderna e tráfico de pessoas. Abuso físico, castigo corporal ou ameaças físicas ou psicológicas de qualquer natureza são estritamente proibidos. Todo empregado tem o direito de escolher livremente seu local de trabalho e de deixá-lo. Pagamos aos nossos empregados uma remuneração adequada que esteja, no mínimo, em conformidade com a legislação nacional ou local.

Estamos comprometidos com diversidade, equidade e inclusão, e nos posicionamos firmemente contra qualquer forma de discriminação ou assédio.

Os empregados sempre tratarão uns aos outros com respeito e justiça, da mesma forma como desejam ser tratados. Ser diverso, equitativo e inclusivo transforma nossas diferenças individuais em uma força cultural coletiva. A Software AG valorizará as diferenças de indivíduos diversos de todo o mundo.

A Software AG e sua Administração estão firmemente comprometidas com o tratamento equitativo de todos os empregados e candidatos qualificados a emprego. As decisões de emprego serão baseadas em razões de negócio, tais como qualificações, competências demonstradas e realizações, e estamos comprometidos com o cumprimento das leis trabalhistas aplicáveis em todos os locais onde operamos. A Software AG não utilizará fatores que não tenham relação com o desempenho no trabalho ou que sejam ilegais.

Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades de emprego, independentemente de raça, cor, religião, sexo, origem nacional, idade, deficiência ou outras características protegidas. A igualdade de oportunidades de emprego aplica-se a todos os aspectos do processo de emprego, incluindo promoção, alocação, treinamento e remuneração, salvo

quando existirem razões objetivas para tratamento diferente. A Software AG também envidará seus melhores esforços para cumprir as leis aplicáveis de proteção contra retaliação, a fim de facilitar o relato de preocupações e reclamações sem medo de desligamento ou retaliação.

Os empregados da Software AG não dispensarão, rebaixarão, suspenderão, ameaçarão, assediarão nem discriminarão qualquer empregado nos termos e condições de emprego com base em quaisquer ações lícitas de um empregado relacionadas ao relato, de boa-fé, de preocupações ou reclamações relativas à discriminação ou ao assédio.

3.4.3 Assédio (Geral)

A Software AG está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho livre de discriminação. O assédio contra empregados em geral, bem como piadas, palavras ou comentários baseados no gênero, constituição física, raça, idade, orientação sexual, etnia ou religião de um indivíduo, não serão tolerados. A Software AG espera que os empregados tratem uns aos outros com respeito e assumam a responsabilidade pelo cumprimento desta política.

A Administração e os empregados seguirão os valores fundamentais de tratar os outros com respeito. Isso significa que comportamento abusivo, de assédio ou ofensivo é inaceitável, seja verbal, físico ou visual. Exemplos incluem comentários depreciativos baseados em características raciais ou étnicas e avanços sexuais indesejados. A política da Software AG é de "tolerância zero" para assédio ilícito, e todos os empregados são incentivados a reportar prontamente esse tipo de assédio ao Compliance Office quando ocorrer. A Administração é obrigada a monitorar regularmente seus locais de trabalho para garantir o cumprimento da política de tolerância zero da Software AG.

3.4.4 Assédio Sexual

Assédio sexual é definido como "avanços sexuais indesejados, solicitações de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual que sejam inadequadas". O assédio sexual pode incluir ações como brincadeiras, provocações ou piadas verbais com conotação sexual; pressão sutil para atividade sexual; contato físico, como tapinhas, beliscões ou roçar no corpo de outra pessoa; ou exigências de favores sexuais. Além disso, também inclui o envio de fotografias sexualmente explícitas e contar ou enviar por e-mail piadas sexualmente explícitas. Tal conduta pode interferir no desempenho profissional de uma pessoa ou criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo. Em resumo, qualquer comportamento hostil ou ofensivo no local de trabalho que tenha um componente sexual pode constituir assédio sexual, o que é ilegal.

Espera-se que todos os empregados da Software AG evitem qualquer comportamento ou conduta que possa ser interpretado como assédio sexual. Qualquer empregado que pratique assédio sexual ou qualquer outra forma de assédio poderá estar sujeito a medidas disciplinares,

inclusive desligamento. A Software AG também não tolerará retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma queixa de assédio percebido.

Reconhece-se que o assédio pode resultar de ações de não empregados, isto é, terceiros como clientes, fornecedores/prestadores, representantes de serviços, visitantes etc., que interajam com empregados da Software AG durante atividades de trabalho. Nesses casos, o empregado deverá reportar imediatamente o incidente ao seu supervisor ou ao gerente de Recursos Humanos para providências adicionais. A Software AG investigará todas as denúncias e tomará as medidas que considerar apropriadas. Nesse sentido, a Software AG está totalmente comprometida com a proteção de seus empregados contra o assédio sexual e não tolera esse tipo de comportamento ou conduta ofensiva por parte de clientes ou não empregados.

3.4.5 Comunicação e Tratamento de Casos de Assédio

Os empregados da Software AG são incentivados a reportar quaisquer casos de assédio dos quais tomem conhecimento ou que testemunhem. Isso pode incluir assédio sexual ou outras formas de assédio. Nenhum empregado retaliará outros empregados por apresentarem uma denúncia de suposto assédio ou por participarem de uma investigação de suposto assédio. O desrespeito a esse princípio pode acarretar consequências no âmbito do direito do trabalho para aqueles que o desrespeitarem.

Em algumas situações, como quando outras pessoas contam piadas ofensivas, o empregado pode resolver essa questão conversando com a pessoa e expressando suas preocupações.

Se um empregado não puder resolver a questão dessa forma ou se não se sentir confortável para fazê-lo, deverá reportar tais assuntos ao seu supervisor, ao seu gerente de Recursos Humanos ou ao Compliance Office assim que ocorrerem. Quaisquer alegações reportadas de assédio, discriminação ou retaliação serão investigadas e tratadas prontamente, e serão tomadas medidas adequadas e corretivas quando justificadas. Medidas apropriadas serão adotadas para impedir qualquer assédio futuro.

3.5 Privacidade

A Software AG respeita a privacidade de seus empregados e busca cumprir suas obrigações relativas à confidencialidade dos dados pessoais dos empregados. A Software AG desenvolve, implementa, mantém e audita procedimentos e práticas de privacidade e proteção de dados para assegurar a conformidade com a legislação aplicável em todos os locais onde opera. Em caso de dúvidas, todos os empregados são incentivados a entrar em contato com o Escritório de Proteção de Dados da Software AG em:

dataprotection@softwareag.com.

4 Responsabilidade da Software AG para com os Concorrentes

A Software AG compete de forma vigorosa, e seu objetivo é vencer, mas em todos os momentos faz isso com integridade.

4.1 Informações sobre a Concorrência

Nenhum empregado deve utilizar métodos ilegais ou antiéticos para obter informações sobre a concorrência. É proibido furtar informações confidenciais, possuir informações de segredo comercial obtidas sem o consentimento de seu titular ou induzir tais divulgações por empregados atuais ou antigos de outras empresas.

Se informações confidenciais forem obtidas acidentalmente e puderem constituir segredo comercial ou informação confidencial de outra empresa, ou se os empregados tiverem dúvidas sobre a legalidade de quaisquer ações, recomenda-se consultar o Compliance Office.

4.2 Concorrência Leal e Antitruste

A Software AG e todos os seus empregados são obrigados a cumprir as leis antitruste e de concorrência desleal dos diversos países em que a Software AG atua. Essas leis são complexas e variam consideravelmente de país para país. Em geral, elas dizem respeito a:

- Acordos com concorrentes que prejudiquem os clientes, incluindo fixação de preços, manipulação de licitações e acordos para não concorrer por clientes ou contratos.
- Acordos que limitem de forma indevida a liberdade de um cliente ou fornecedor para vender um produto, incluindo o estabelecimento do preço de revenda de um produto ou serviço, ou o condicionamento impróprio da venda de produtos, tecnologias ou serviços, ou ainda um acordo para comprar outros produtos e serviços da Software AG.
- Tentativas de monopolização, por exemplo, mediante o abuso injusto de uma posição dominante no mercado para impedir que outros concorram.

Os empregados da Software AG que tenham dúvidas sobre se uma ação pode violar as leis de concorrência devem falar com o Compliance Office antes de agir.

5 Nossa Responsabilidade para com os Governos

Como cidadãos responsáveis, todos os empregados são obrigados a cumprir a lei.

5.1 Cumprimento da Lei

Os empregados da Software AG em todo o mundo devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis em todos os lugares onde a Software AG atua. Pressões percebidas por parte de supervisores ou exigências decorrentes das condições de negócio não justificam a violação da lei. Se os empregados tiverem quaisquer dúvidas ou preocupações quanto à legalidade de uma ação, todos são individualmente responsáveis por consultar a Administração e o Compliance Office.

5.2 Atividades Políticas da Software AG

Nenhum empregado da Software AG poderá, exceto com aprovação do Compliance Office, fazer qualquer contribuição política em nome da Software AG nem usar o nome, os recursos financeiros, os bens, os equipamentos ou os serviços da Software AG para apoiar partidos políticos, iniciativas, comitês, candidatos a cargos públicos, ocupantes de cargos eletivos ou autoridades ou empregados do governo.

5.3 Leis Anticorrupção

A Software AG cumpre os tratados e as leis anticorrupção dos países em que realiza negócios, incluindo o U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) e o UK Bribery Act, que se aplicam aos seus negócios globais, bem como a Convenção Antissuborno da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (da qual os Estados Unidos são signatários). Os empregados da Software AG não autorizarão, oferecerão nem farão, direta ou indiretamente (por exemplo, por meio de parceiros ou lobistas), pagamento corrupto a autoridades governamentais estrangeiras e a clientes, incluindo empregados de empresas estatais e empregados de clientes, partidos ou candidatos, com o objetivo de influenciar suas ações ou decisões.

Esses requisitos aplicam-se aos empregados e parceiros de negócios da Software AG, independentemente de onde estejam realizando negócios. A Software AG busca obter o compromisso de seus parceiros de negócios em cumprir este Código e de não adotarem qualquer medida que possa violar este Código. Além disso, os parceiros concordam em não efetuar quaisquer pagamentos que violem a legislação local ou as políticas e os procedimentos da empresa que lhes possam ser fornecidos de tempos em tempos, e em notificar

imediatamente a empresa sobre quaisquer solicitações recebidas para adotar qualquer medida que possa constituir violação deste Código, da legislação local ou das políticas e procedimentos da empresa, bem como sobre qualquer ação por eles praticada que possa ser interpretada como violação deste Código, da legislação local ou das políticas e procedimentos da empresa.

5.4 Transposição de Fronteiras Nacionais

A Software AG cumpre as leis, os regulamentos e as restrições nacionais aplicáveis ao importar ou exportar produtos, serviços, informações ou tecnologia. Os empregados que viajam internacionalmente a trabalho estão sujeitos às leis que regem o que importam e exportam. Os empregados da Software AG são responsáveis por conhecer as leis que lhes são aplicáveis e por consultar o Jurídico ou Travel Management (Gestão de Viagens) em caso de dúvida.

5.5 Prevenção à Lavagem de Dinheiro

Lavagem de dinheiro significa ocultar a origem de recursos obtidos ilegalmente e fazê-los parecer legais por meio do envolvimento de um negócio legítimo. Como empregados responsáveis, não fazemos negócios com qualquer cliente ou parceiro que tente usar a Software AG para transações ilegais.

A Software AG está comprometida em cumprir integralmente suas responsabilidades relacionadas às leis de prevenção à lavagem de dinheiro e de combate ao terrorismo. Portanto, realizaremos negócios apenas com clientes legítimos, em conformidade com tais leis, e aceitaremos apenas recursos provenientes de fontes legítimas.

É proibido aos empregados da Software AG aceitar pagamentos em dinheiro em espécie ou equivalentes em dinheiro. A transferência bancária é considerada a forma padrão de pagamento na Software AG. O mesmo se aplica a solicitações para que pagamentos sejam realizados por meio de clientes não relacionados.

Se você tiver qualquer preocupação com atividades incomuns ou suspeitas, entre em contato com o Compliance Office para obter orientações adicionais.

6 Conduta Profissional

6.1 Álcool e Drogas

O uso de álcool no local de trabalho ou o uso ilegal de drogas afeta negativamente o desempenho profissional e pode colocar em risco a saúde e a segurança de outras pessoas e a

nossa própria. Os empregados da Software AG cumprirão os padrões da empresa relativos ao uso de álcool, drogas e outras substâncias controladas.

6.1.1 Álcool

Os empregados da Software AG não trabalharão nem comparecerão ao trabalho sob a influência de álcool. Nenhum empregado consumirá álcool quando isso puder prejudicar sua capacidade de desempenhar suas funções, colocar em risco outras pessoas ou a si próprio, ou afetar negativamente a reputação da Software AG ou de qualquer de seus empregados. De acordo com os costumes e as legislações locais, as normas relativas ao consumo de álcool durante entretenimento de negócios ou eventos sociais relacionados ao trabalho variam amplamente. O consumo de álcool durante o expediente, inclusive, por exemplo, em entretenimento de negócios ou em eventos sociais relacionados ao trabalho durante ou após o horário normal, torna-se uma preocupação para a empresa quando prejudica a capacidade de alguém de desempenhar seu trabalho de forma eficaz, leva a comportamento inadequado, cria perigo para os empregados ou outras pessoas (dirigir com capacidade comprometida é um exemplo) ou viola a legislação local ou uma regra ou política de um cliente. Espera-se que todos os empregados ajam de forma responsável a esse respeito, e a Software AG adotará as medidas adequadas caso isso não ocorra.

6.1.2 Drogas

Os empregados da Software AG não trabalharão nem comparecerão ao trabalho sob a influência de drogas ilícitas ou substâncias controladas. É proibido a todos os empregados possuir, vender, comprar, usar, fabricar, distribuir ou oferecer a terceiros quaisquer drogas ilícitas ou substâncias controladas durante atividades da empresa ou nas dependências da empresa. Essa proibição não inclui medicamentos ou prescrições legalmente obtidos e usados conforme orientação de um profissional de saúde. Medicamentos prescritos não devem ser compartilhados com colegas, a fim de evitar uso indevido, assegurar supervisão médica adequada e evitar potenciais riscos à saúde. Sujeito à legislação aplicável, qualquer empregado que for encontrado usando, vendendo, comprando ou possuindo substâncias ilícitas (exceto medicamentos prescritos) em propriedade da empresa ou do cliente, ou durante o horário de trabalho, poderá ser desligado.

6.2 Conduta Fora do Trabalho

Em geral, a Software AG não busca interferir nas atividades dos empregados fora do trabalho, e os empregados têm direito à privacidade em sua vida familiar ou particular. No entanto, se a conduta de um empregado fora do trabalho impactar negativamente a empresa, seja em termos de desempenho profissional do empregado ou dos interesses comerciais da empresa, incluindo sua reputação, a empresa reserva-se o direito de adotar medidas. Por exemplo, a empresa proíbe qualquer conduta ilícita ou imoral por parte de um empregado fora do trabalho que afete ou tenha potencial de afetar a empresa, ou exponha ou tenha potencial de expor a reputação da empresa.

7 Proteção dos Ativos da Empresa

7.1 Informações Confidenciais

As informações confidenciais conferem à Software AG uma vantagem competitiva no mercado, e a Software AG sofreria prejuízos se seus concorrentes as descobrissem, ou seus clientes seriam prejudicados se fossem divulgadas. Isso também se aplica a segredos comerciais e empresariais e a assuntos operacionais confidenciais de nossos parceiros de negócios ou clientes, caso cheguem ao nosso conhecimento no curso de nosso trabalho para a Software AG. Informações confidenciais são informações não públicas, incluindo informações presentes nos bancos de dados da Software AG. Elas podem ter direito à proteção por direitos autorais, patente ou outros direitos de propriedade intelectual ou direitos legais. Espera-se que os empregados da Software AG usem essas informações apenas em conexão com os negócios da Software AG e somente na medida necessária para a tarefa ou projeto relevante. Essa obrigação se aplica independentemente de o empregado ter desenvolvido a informação. Os empregados não devem divulgar, revelar ou usar qualquer informação confidencial, salvo se seu uso estiver relacionado ao desempenho adequado de suas funções na Software AG ou se a divulgação for autorizada pelo Departamento Jurídico ou exigida por leis ou regulamentos.

As restrições descritas acima também se aplicam à participação em blogs públicos, wikis ou portais de redes sociais na Internet. Veja também a Política de Mídias Sociais (acesso apenas interno).

Regras mais detalhadas sobre confidencialidade podem constar de determinados contratos de trabalho ou de políticas locais de confidencialidade. Consulte o ANEXO A deste Código para uma descrição mais completa das informações confidenciais.

8 Conflitos de Interesses

Todos os empregados da Software AG tomam decisões de negócios com base nos melhores interesses da Software AG.

8.1 Orientação Geral

As decisões e ações de negócios devem ser baseadas nos melhores interesses da Software AG e não devem ser motivadas por considerações ou relacionamentos pessoais. Relacionamentos com fornecedores potenciais ou existentes, outros empregados, contratados, clientes, concorrentes ou órgãos reguladores não devem afetar nosso julgamento independente e

craterioso em nome da Software AG. Diretrizes gerais para ajudar os empregados da Software AG a compreender melhor situações comuns que podem dar origem a um conflito de interesses estão listadas abaixo. Conflitos reais surgem quando um empregado usa seu cargo na Software AG para ganho pessoal ou quando os interesses pessoais do empregado entram em conflito com os interesses da Software AG, e devem ser evitados. No entanto, os empregados da Software AG são obrigados a divulgar qualquer situação que possa ser, ou parecer ser, um conflito de interesses, de acordo com a política aplicável. Em caso de dúvida, o melhor é reportar a situação ao supervisor e ao Recursos Humanos local.

8.2 Atividade Profissional Externa

Os empregados da Software AG não podem exercer atividade profissional externa que entre em conflito com os interesses da empresa. As habilidades aprendidas e utilizadas na Software AG não devem ser usadas de forma que possa prejudicar os negócios da Software AG. Embora não seja viável descrever todos os possíveis conflitos de interesses que possam surgir da participação em atividade profissional externa, algumas das ações mais comuns que podem criar um conflito de interesses são: trabalhar ou prestar qualquer aconselhamento, assistência ou serviço para um concorrente, cliente ou parceiro de negócios, exceto em seu papel como empregado da empresa; exercer atividade autônoma em concorrência com a empresa; usar informações proprietárias ou confidenciais da empresa para ganho pessoal ou em detrimento da empresa ou de qualquer de seus parceiros de negócios ou clientes; e/ou envolvimento em organizações que façam ou procurem fazer negócios com a empresa, incluindo fornecedores ou clientes atuais ou potenciais.

Os empregados são contratados e permanecem no emprego da empresa com o entendimento de que a Software AG é seu empregador principal e de que qualquer outro emprego ou envolvimento comercial em conflito com os interesses de negócios da empresa é estritamente proibido. Qualquer atividade externa deve ser suficientemente separada do trabalho na Software AG e não deve impedir o empregado de desempenhar plenamente seu trabalho para a Software AG. Os empregados que tiverem dúvida sobre se uma ação ou conduta proposta criaria um conflito de interesses são incentivados a entrar imediatamente em contato com o Compliance Office para obter orientação sobre a questão.

8.3 Participação em Conselhos

Participar de um conselho de administração, conselho fiscal ou órgão semelhante de uma empresa ou organização externa requer aprovação prévia. Entre em contato com o Compliance Office da Software AG. O Compliance Office analisará potenciais conflitos de interesses e informará ao empregado quaisquer medidas consideradas necessárias para evitar o conflito.

8.4 Familiares e Relacionamentos Próximos

Nenhum empregado poderá usar sua influência pessoal para fazer com que a Software AG realize negócios com uma empresa na qual seus familiares ou amigos tenham interesse. Os empregados devem divulgar qualquer relacionamento próximo que possa dar a impressão de que poderiam favorecer outra empresa em detrimento dos interesses da Software AG. Qualquer empregado evitará relações hierárquicas inadequadas nas quais sua objetividade possa estar, ou parecer estar, comprometida.

Além disso, nenhum empregado deverá razoavelmente se empenhar em tomar, participar da tomada de, ou tentar influenciar decisões relativas a atribuições de trabalho, avaliações de desempenho, promoções, decisões de remuneração e práticas de contratação referentes a pessoas com as quais tenha relação familiar, doméstica ou um relacionamento pessoal próximo. Essas mesmas restrições aplicam-se a relações hierárquicas com contratados, fornecedores, prestadores, consultores externos e outros parceiros de negócios. Se essas situações surgirem, o empregado deverá divulgar o relacionamento ao Recursos Humanos. Relacionamentos pessoais próximos incluem, entre outros, casais não casados, relacionamentos amorosos, uniões estáveis ou parceiros de negócios. Em qualquer caso, buscamos ser objetivos e, se necessário, deixar a decisão para um colega.

8.5 Pagamentos/Presentes Indevidos

Dar e receber presentes pode, às vezes, dar a aparência de improbidade. Nenhum presente poderá ser oferecido ou aceito por empregados da Software AG se isso criar um sentimento de obrigação, comprometer o julgamento ou parecer influenciar indevidamente o destinatário. Por exemplo, os empregados da Software AG não devem oferecer nem receber nada de valor para obter qualquer vantagem indevida na venda de bens ou serviços, na condução de transações comerciais ou na representação dos interesses da empresa perante qualquer pessoa com quem a empresa faça negócios. Presentes nem sempre são objetos físicos. Eles também podem incluir serviços, benefícios, favores, empréstimos ou outros itens de valor.

8.5.1 Pagamentos/Presentes Indevidos a Empregados da Software AG

Os empregados da Software AG e seus familiares, companheiros de vida e outras pessoas com as quais tenham uma relação pessoal próxima não devem aceitar qualquer presente em espécie, pagamento, empréstimo, férias ou outro privilégio de clientes, fornecedores, concorrentes ou parceiros atuais ou potenciais, quando:

- O presente tiver valor superior a EUR 50 (ou equivalente na moeda local), ou
- A aceitação do presente prejudicar os interesses comerciais da Software AG, ou

- O presente for oferecido durante negociação ou licitação, direta ou indiretamente, por uma das partes em negociação, ou
- A aceitação do presente der a impressão de uma vantagem injustificada, ou
- O presente for ilegal ou contrário aos princípios éticos.

O mesmo se aplica se o benefício for concedido a familiares, companheiros de vida ou outras pessoas próximas ao empregado com o objetivo de influenciá-lo indiretamente em suas atividades profissionais para a Software AG.

Esta regra não se aplica a brindes promocionais de baixo valor e de tipo habitual, nem a pagamentos que não estejam relacionados ao trabalho para a Software AG e que não seriam diferentes se o pagador não fosse cliente, fornecedor, concorrente ou parceiro da Software AG. Um pagamento feito por um banco relacionado a uma transação privada é um exemplo.

Em alguns contextos e em alguns países, é costume trocar presentes de maior valor em relações comerciais. Nesses casos, os empregados da Software AG podem aceitar esses presentes. No entanto, o recebimento do presente deve ser comunicado ao Compliance Office da Software AG para providências adicionais (por exemplo, uma doação para uma boa causa). Descontos e outros privilégios oferecidos a empregados da Software AG como parte de transações privadas com clientes, fornecedores, concorrentes e parceiros da Software AG somente podem ser aceitos se forem concedidos a todos os empregados da Software AG.

8.5.2 Pagamentos/Presentes Indevidos Oferecidos pela Software AG

Os empregados da Software AG não estão autorizados a dar, oferecer ou autorizar a oferta, direta ou indiretamente, de qualquer item de valor (por exemplo, dinheiro, bens ou serviços) superior a EUR 50 ou equivalente na moeda local a um cliente, parceiro ou autoridade governamental para obter qualquer vantagem indevida (para Clientes Governamentais, ver a próxima seção). Uma cortesia comercial, como presente, contribuição ou entretenimento, jamais deverá ser oferecida em circunstâncias que possam criar a aparência de improbidade. Algumas situações de negócios exigem a oferta de presentes. Os presentes da Software AG devem ser legais, razoáveis e aprovados pela Administração. Além disso, o Compliance Office deve ser notificado.

Os empregados da Software AG nunca pagam subornos. As práticas de oferta de presentes variam entre culturas. No entanto, os empregados da Software AG não oferecerão presentes se eles forem proibidos por lei ou pela política da organização do destinatário.

8.5.3 Pagamentos/Presentes Indevidos Oferecidos a Clientes Governamentais

Há leis, regras e regulamentos específicos relativos ao recebimento de presentes e/ou entretenimento por empregados do governo em praticamente todas as localidades e países, bem como em todos os níveis de governo onde a empresa atua. Para evitar potenciais conflitos,

em geral nos abstermos de oferecer presentes e hospitalidade a esse grupo de pessoas. Em caso de exceções, entre em contato com o Compliance Office.

8.5.4 Doações Benéficas

A Software AG não oferecerá doações benéficas, investimento comunitário ou contribuições políticas para tentar obter ou manter vantagem pessoal ou comercial indevida. A Software AG também não oferecerá doações benéficas se houver um relacionamento próximo entre um cliente e a entidade beneficente.

8.5.5 Patrocínio

Patrocínio é um pagamento em dinheiro ou em bens físicos feito pela Software AG com o objetivo de aumentar o reconhecimento da empresa, por exemplo, por meio do uso do logotipo ou do nome. Todos os patrocínios devem ser transparentes, documentados em contrato escrito, destinados a um propósito comercial legítimo e equivalentes ao valor recebido pela Software AG. Não se pode prometer, oferecer ou efetuar pagamentos a qualquer pessoa com o objetivo de obter uma vantagem comercial ou de perseguir uma finalidade inadequada.

8.6 Hospitalidade

Hospitalidade envolve a presença de um representante de ambas as partes em um evento. Em geral, é uma prática comercial aceita receber refeições e entretenimento que ocorram em conjunto com reuniões de negócios e conferências. Tais ocasiões devem promover os interesses comerciais da Software AG e não devem exceder as práticas comerciais geralmente aceitas. Em caso de dúvida, a aprovação deve ser obtida previamente junto ao Compliance Office da Software AG.

8.6.1 Hospitalidade Oferecida por Nossos Parceiros de Negócios

A Software AG e seus empregados podem aceitar hospitalidade que seja razoável no contexto do negócio e que promova os interesses da empresa. Por exemplo, acompanhar um associado de negócios a um evento cultural ou esportivo local ou a uma refeição de negócios seria aceitável na maioria dos casos. Hospitalidade excessiva ou frequente pode parecer influenciar o julgamento independente em nome da Software AG. Se um convite parecer inadequado, o empregado deverá recusar a oferta ou pagar pessoalmente o valor real da hospitalidade.

8.6.2 Hospitalidade Oferecida pela Software AG

Os empregados da Software AG somente podem oferecer hospitalidade que seja razoável e apropriada no contexto do negócio. Se os empregados tiverem alguma dúvida sobre se oferecer hospitalidade é apropriado, deverão discutir a questão com o Compliance Office.

8.7 Viagens

8.7.1 Aceitação de Despesas de Viagem

Os empregados da Software AG nunca aceitam transporte e hospedagem fornecidos por cliente, fornecedor ou outro terceiro da Software AG.

8.7.2 Fornecimento de Despesas de Viagem

Salvo se proibido por lei ou pela política da organização do destinatário, a Software AG poderá custear as despesas de transporte e hospedagem incorridas por clientes, agentes ou fornecedores, desde que haja finalidade comercial legítima e aprovação do Compliance Office.

9 Resolução de Questões Éticas

Resolver questões éticas nos ajuda a fortalecer nossas relações com nossos parceiros de negócios e entre nós mesmos. Às vezes, todos nos deparamos com questões éticas que não têm respostas fáceis e podem exigir decisões difíceis. Muitos recursos estão disponíveis para nos ajudar a resolver questões éticas, começando por este Código.

Você está preocupado com uma possível violação deste Código, de uma lei, regulamento ou de outras normas da Software AG? Precisa de orientação ou esclarecimento sobre as normas da Software AG ou sobre outras questões éticas? Se sim, utilize alguns dos recursos listados abaixo para ajudar a resolver a questão:

- este Código de Conduta Ética nos Negócios da Software AG
- Políticas Globais da Software AG
- Políticas e procedimentos locais ou do departamento
- Consulte seu gestor ou uma pessoa de sua confiança para ajudá-lo

Se você ainda não tiver certeza do que é correto, tente responder às seguintes perguntas:

- A ação é legal, de acordo com o meu entendimento da lei?
- Ela é correta, na minha opinião pessoal?
- Como vou me sentir depois, se eu prosseguir?
- Isso refletirá negativamente sobre a empresa?
- Eu conseguiria explicar isso à minha família, se viesse a público?
- Como eu me sentiria se isso aparecesse no jornal?

Se você não se sentir confortável para responder a essas perguntas, não hesite em entrar em contato com o Compliance Office da Software AG para obter esclarecimentos; veja o próximo capítulo.

A Software AG não permitirá qualquer retaliação contra um supervisor, administrador ou empregado que aja de boa-fé ao relatar qualquer violação ou suspeita de violação.

10 Sistema de Denúncias

Um canal de comunicação anônimo e seguro está disponível para todos os empregados reportarem preocupações, dúvidas ou reclamações relativas ao cumprimento deste Código de Conduta. Você pode usar o link abaixo para enviar suas comunicações ao Compliance Office a qualquer momento. O sistema é confidencial e seguro.

<https://softwareag.integrityline.com>

Além disso, você pode entrar em contato diretamente com o Compliance Office por e-mail:

compliance@softwareag.com

As comunicações serão sempre tratadas de forma confidencial, e os dados pessoais dos denunciantes não serão compartilhados com pessoas não autorizadas. Represálias ou qualquer outra forma de discriminação contra denunciantes não serão toleradas em nenhuma circunstância e estarão sujeitas a medidas disciplinares em caso de descumprimento.

11 Sanções por Violação

Este Código de Conduta regula em grande medida e consolida obrigações legais e contratuais já existentes. Empregados que violem o Código poderão estar sujeitos a medidas disciplinares, inclusive desligamento.

ANEXO A: Informações Confidenciais

Exemplos de informações confidenciais incluem, entre outros, os seguintes:

- Segredos comerciais; sistemas; tecnologia; programas de computador; código-objeto e código-fonte relacionados ou documentação relacionada;
- manuais ou relatórios ou análises confidenciais;
- o contrato ou os termos de qualquer relacionamento com qualquer distribuidor, revendedor, cliente, integrador de sistemas, parceiro de negócios ou parceiro estratégico;
- informações e estratégia financeiras, de marketing ou de vendas; dados ou métodos de precificação ou contabilidade;
- informações, conceitos, descobertas ou ideias relacionadas à tecnologia, ao software, aos serviços e às técnicas passadas, presentes e futuras da Software AG;
- informações relativas à análise concorrencial ou à estratégia;
- invenções, aperfeiçoamentos, técnicas, projetos ou outros dados técnicos; ou
- outras informações, dados ou materiais relativos a quaisquer métodos, práticas ou estratégias de negócios da Software AG.

ANEXO B: Acordos e Recomendações de Organizações com Atuação Internacional

Além das leis e disposições de cada país individualmente, há uma série de tratados e recomendações acordados por organizações internacionais. Eles se dirigem principalmente aos respectivos Estados-membros, e não diretamente às empresas individuais. Ainda assim, representam uma importante diretriz para a conduta esperada de uma empresa que atua em escala internacional. A Software AG, portanto, atribui grande importância à conformidade com essas diretrizes em todo o mundo no curso de suas atividades comerciais.

Os tratados mais significativos desse tipo estão listados abaixo:

- Carta Internacional de Direitos Humanos da ONU
<https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>
- Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (ONU)
<http://www.un.org/en/documents/udhr/>
- Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos
<https://unglobalcompact.org/library/2>
- Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, 1950
<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatyenum=005>
- Declaração Tripartite da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre Empresas Multinacionais e Política Social, 1977
http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
- Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 1998 (especialmente em relação aos seguintes temas: eliminação do trabalho infantil, abolição do trabalho forçado, eliminação da discriminação, liberdade de associação e direito à negociação coletiva)
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm>
- Convenção da OCDE sobre o Combate ao Suborno de Agentes Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, 1997
<https://www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm>
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (Atualização de 2023)
<https://mneguidelines.oecd.org/targeted-update-of-the-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.htm>