

Compromiso con los Derechos Humanos

Responsable: Compliance Office
Versión 2.1 | 15 de mayo de 2026

Índice

1	Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos	3
1.1	Acuerdos y directrices internacionales	3
1.2	Nuestras directrices corporativas	4
2	Derechos humanos	5
2.1	Condiciones de trabajo, protección de la salud y seguridad laboral	5
2.2	Remuneración adecuada	5
2.3	Igualdad de oportunidades y no discriminación	5
2.4	Libertad de asociación y negociación colectiva	6
2.5	Prohibición del trabajo infantil	6
2.6	Empleo libremente elegido	6
2.7	Protección de los medios de vida	7
2.8	Violencia por parte de fuerzas de seguridad privadas y públicas	7
3	Gestión de los derechos humanos	8
3.1	Evaluación de riesgos y responsabilidades	8
3.2	Análisis de riesgos	8
3.3	Medidas preventivas	9
3.4	Medidas de mitigación	10
3.5	Procedimiento de reclamaciones	11
3.6	Documentación y revisión	11

1 Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos

Como empresa global de software que opera en numerosos países y culturas, Software AG^[1] reconoce su responsabilidad hacia todas las personas que se ven o pueden verse afectadas por sus actividades empresariales. Al mismo tiempo, para nuestro trabajo es fundamental operar de manera socialmente responsable y sostenible a fin de ganarnos la confianza de nuestros socios comerciales.

Mediante esta declaración de principios, afirmamos nuestro compromiso de defender y promover los derechos humanos reconocidos internacionalmente en nuestras actividades empresariales y a lo largo de nuestras cadenas globales de suministro y de valor. Reconocemos la importante responsabilidad que tiene Software AG en la defensa de los derechos humanos con, y para, nuestros empleados, clientes, socios comerciales, proveedores y las comunidades que nos rodean.

Esta declaración de principios sobre el respeto de los derechos humanos se aplica a todas las empresas y actividades de Software AG en todo el mundo. Además, esperamos que nuestros clientes, socios comerciales y proveedores respeten los derechos humanos y firmen nuestro Código de Conducta para Proveedores y Socios. Al hacerlo, reafirman su compromiso con una conducta empresarial ética en materia de derechos humanos.

1.1 Acuerdos y directrices internacionales

Además de las directrices internas y los requisitos legales de los países en los que opera Software AG, nos guiamos por los derechos humanos y las directrices reconocidos internacionalmente. Reconocemos la importancia del cumplimiento global de estos marcos y, en consecuencia, alineamos nuestros procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Los acuerdos y directrices internacionales con los que estamos expresamente comprometidos incluyen:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas
- los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre normas laborales y sociales, incluidas las normas fundamentales del trabajo de la OIT
- las Convenciones de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

- los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable
- los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

En consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, cuando el derecho nacional y las normas internacionales de derechos humanos difieren, procuramos seguir el estándar más elevado. Cuando entran en conflicto, respetamos el derecho nacional mientras nos esforzamos por respetar los principios de las normas internacionales de derechos humanos reconocidas.

1.2 Nuestras directrices corporativas

Los marcos internacionales constituyen nuestros estándares vinculantes y definen nuestro marco de actuación. Las siguientes directrices corporativas centrales formalizan y refuerzan nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos:

- **Código de Conducta Empresarial y Ética Global:** Una visión general de los requisitos mínimos que imponemos a nuestros empleados para garantizar una gobernanza corporativa responsable y el marco ético y jurídico de las actividades empresariales y de las relaciones con todos nuestros grupos de interés de diferentes culturas.
- **Código de Conducta para Proveedores y Socios:** Una visión general de los requisitos mínimos que imponemos a nuestros proveedores y socios comerciales, así como a sus proveedores. Este código constituye la base de una cooperación basada en la confianza.
- **Política de privacidad:** Una política que regula el tratamiento de los datos personales. Describe cómo se recopilan, utilizan y protegen los datos, define los derechos de los interesados y explica las medidas adoptadas para cumplir con normativas globales de protección de datos, como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Nuestro proceso de debida diligencia constituye el marco para aplicar los principios establecidos en las directrices anteriormente enumeradas.

2 Derechos humanos

Como parte de nuestra estrategia de derechos humanos, Software AG ha definido los siguientes derechos humanos como especialmente relevantes. Las directrices y expectativas resultantes se aplican tanto a nuestros propios empleados como a nuestros proveedores y socios comerciales.

2.1 Condiciones de trabajo, protección de la salud y seguridad laboral

Nos comprometemos a crear condiciones de trabajo justas y adecuadas que promuevan el bienestar de nuestros empleados. Nos comprometemos a mantener altos estándares de salud y seguridad en todos nuestros lugares de trabajo. Esto incluye el cumplimiento de la legislación nacional aplicable en materia de salud y seguridad. Esto incluye, por un lado, la contención de los riesgos existentes y potenciales para la salud y la seguridad laboral y, por otro, la formación de los empleados para prevenir de la mejor manera posible los accidentes y las enfermedades profesionales.

Cumplimos los tiempos de trabajo y descanso establecidos por las leyes nacionales y las normas del sector, así como las disposiciones de los Convenios 1, 14, 30 y 106 de la OIT. Todos los empleados deben estar contratados en el marco de una relación laboral reconocida legalmente, de conformidad con las leyes nacionales y las normas del sector. Reciben un contrato de trabajo por escrito. Las condiciones de trabajo deben explicarse a los candidatos, antes de su contratación, en un idioma que comprendan.

2.2 Remuneración adecuada

Nuestro objetivo es garantizar que tanto nuestros empleados como quienes forman parte de nuestra cadena de suministro reciban una remuneración justa y legal, de conformidad con las leyes nacionales aplicables. La remuneración se paga puntualmente y a intervalos regulares. Las horas extraordinarias aprobadas se pagan o compensan según corresponda. Los empleados reciben información sobre sus pagos salariales por escrito y de forma comprensible. Quedan estrictamente prohibidas las deducciones salariales como medida disciplinaria. Nos comprometemos a garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

2.3 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Estamos comprometidos con la diversidad, la equidad y la inclusión, y nos oponemos firmemente a cualquier forma de discriminación o acoso. Como empleador que ofrece igualdad de oportunidades, estamos comprometidos con el respeto mutuo y la equidad para todos los

empleados y candidatos, independientemente de su edad, género, cultura, estado civil, nacionalidad, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra dimensión de la diversidad. Ofrecemos a todos nuestros empleados oportunidades para desarrollar sus competencias y capacidades con el fin de apoyar su crecimiento personal y profesional.

Estas expectativas se reflejan en nuestro **Código de Conducta Empresarial y Ética Global**. Exigimos que todos nuestros empleados y directivos completen con éxito la formación sobre nuestro Código de Conducta Empresarial y Ética Global, que incluye nuestro compromiso con los derechos humanos.

2.4 Libertad de asociación y negociación colectiva

Los empleados pueden afiliarse a un órgano de representación de los trabajadores y, de conformidad con la legislación nacional, tienen derecho a constituir un órgano de representación de los trabajadores, a votar libremente y a llevar a cabo negociaciones colectivas. Si las normas nacionales restringen el derecho de asociación y el derecho a la negociación colectiva, al menos deberá permitirse y posibilitarse como alternativa la asociación libre e independiente de los empleados con el fin de llevar a cabo negociaciones. Se permiten excepciones a estas normas si cumplen los requisitos de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

2.5 Prohibición del trabajo infantil

No toleramos ninguna forma de trabajo infantil ni la explotación de niños, niñas y jóvenes, prohibidas en virtud de los Convenios 138 y 182 de la OIT y de la Recomendación 190 de la OIT.

2.6 Empleo libremente elegido

Prohibimos categóricamente todas las formas de trabajo forzoso o involuntario, incluida la servidumbre por deudas, la servidumbre, la trata de personas, el trabajo esclavo, las condiciones análogas a la esclavitud o cualquier otra forma de trabajo involuntario. Se prohíben estrictamente los malos tratos físicos, el castigo corporal y las amenazas físicas o psicológicas.

Todos nuestros empleados, así como nuestros proveedores y socios comerciales, son libres de elegir y poner fin a su relación laboral. La información sobre la relación laboral y los contratos de trabajo se comunica a los empleados en un lenguaje comprensible, y no se les debe inducir a error sobre las condiciones de su relación laboral.

Queda prohibida la retención de documentos de identidad o salarios. Tampoco se debe restringir a los empleados su libertad de movimiento ni someterlos a condiciones de trabajo o de vida degradantes, inseguras o abusivas.

No podrán cobrarse tasas a los solicitantes o empleados en relación con su trabajo, por ejemplo, tasas de contratación o colocación.

2.7 Protección de los medios de vida

Creemos que tenemos una responsabilidad más amplia con el mundo en el que vivimos y trabajamos, incluidas las comunidades locales y la sociedad en general. Por ello, respetamos los derechos de las comunidades locales que puedan verse afectadas por las actividades empresariales de Software AG o de nuestros proveedores y socios comerciales. Esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales respeten en todo momento los derechos sobre la tierra, incluidos los derechos colectivos y tradicionales, de las mujeres, los pueblos indígenas y las comunidades locales afectadas por sus prácticas empresariales y de aprovisionamiento.

2.8 Violencia por parte de fuerzas de seguridad privadas y públicas

Si se utilizan fuerzas de seguridad privadas o públicas, debe garantizarse que su despliegue no dé lugar a violaciones de los derechos humanos. Esto incluye, en particular, daños ilícitos a la vida y la integridad física, la libertad de asociación o vulneraciones de la prohibición de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

3 Gestión de los derechos humanos

La gestión de nuestros compromisos en materia de derechos humanos se basa en las normas y los instrumentos de referencia nacionales e internacionales mencionados anteriormente, en particular en los requisitos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.

Consideramos la implementación de nuestras obligaciones como un proceso continuo e iterativo que debe revisarse y adaptarse de manera permanente. Software AG ha establecido un sistema de gestión de compliance y realiza revisiones periódicas para comprobar el cumplimiento interno de las políticas y de las declaraciones de compromiso.

3.1 Evaluación de riesgos y responsabilidades

Software AG ha establecido un proceso de evaluación de riesgos con el objetivo de identificar y minimizar los riesgos en materia de derechos humanos, así como prevenir o poner fin a las vulneraciones o, al menos, reducir su impacto.

La supervisión y coordinación adecuadas son responsabilidad de nuestro Chief Compliance Officer, quien actúa como enlace entre la Dirección y los departamentos pertinentes y constituye el principal punto de contacto en esta materia. La responsabilidad última del cumplimiento de los derechos humanos recae en la Dirección.

3.2 Análisis de riesgos

Como parte de nuestro proceso de evaluación de riesgos, realizamos análisis de riesgos cada año para identificar los impactos potenciales y reales de nuestras actividades empresariales sobre los derechos humanos. Estos análisis de riesgos abarcan tanto nuestra propia área de negocio como a nuestros proveedores directos. Al evaluar los riesgos, prestamos especial atención a la perspectiva de las personas potencialmente afectadas.

3.2.1 Análisis de riesgos de los proveedores

Como primer paso, utilizamos una evaluación abstracta del riesgo para obtener una visión general de los riesgos potenciales y de los grupos de personas potencialmente afectados y especialmente vulnerables. Para ello, utilizamos una herramienta de calificación de proveedores que tiene un amplio alcance y emplea fuentes reconocidas y fiables para identificar los riesgos por país y por sector de nuestros proveedores. Este enfoque facilita la identificación precisa de los proveedores que operan en entornos de alto riesgo.

En el siguiente paso, concretamos y evaluamos los riesgos identificados. Sobre la base de autoevaluaciones asignadas a los proveedores, evaluamos si existen efectos negativos potenciales o reales debido a la falta de medidas por parte de los proveedores. Además, evaluamos los riesgos identificados utilizando criterios adecuados para priorizar los riesgos más graves y probables. Estos riesgos prioritarios reciben precedencia en el desarrollo y la implementación de medidas.

3.2.2 Análisis de riesgos de nuestra propia área de negocio

En nuestras propias operaciones, determinamos el perfil de riesgo de nuestros centros a nivel mundial utilizando índices reconocidos y otras fuentes para identificar áreas de negocio de riesgo especialmente elevado.

Se utilizan encuestas y entrevistas basadas en el riesgo para sustentar y evaluar los riesgos identificados junto con los departamentos y ubicaciones correspondientes. A continuación, los riesgos se priorizan en función de su gravedad y probabilidad de ocurrencia con el fin de aplicar medidas de mitigación específicas.

3.2.3 Análisis de riesgos ad hoc

Además de los análisis de riesgos anuales, realizamos análisis ad hoc cuando se producen cambios significativos en nuestra propia área de negocio o en las cadenas de suministro. Este puede ser el caso, por ejemplo, al abrir nuevas áreas de negocio o ubicaciones, introducir nuevos productos o cambiar los países de abastecimiento.

3.3 Medidas preventivas

Sobre la base de los resultados del análisis de riesgos, Software AG determina su propia esfera de influencia y su contribución causal con el fin de identificar medidas preventivas adecuadas y asignar estratégicamente los recursos. En línea con un enfoque basado en el riesgo, nos centramos especialmente en la gestión de nuestros riesgos prioritarios.

Las conclusiones pertinentes se incorporan directamente a nuestros procesos de toma de decisiones. En particular, influyen en la incorporación y gestión de proveedores, así como en la evaluación de nuestras relaciones comerciales.

Con el fin de prevenir de manera sistemática y eficaz los riesgos potenciales, seguimos un concepto de prevención integrado que tiene plenamente en cuenta tanto nuestras propias actividades empresariales como las de nuestros proveedores. Nos basamos en las medidas existentes, las mejoramos y desarrollamos nuevos enfoques.

En particular, hemos establecido las siguientes medidas preventivas:

- **Código de Conducta Empresarial y Ética Global:** El Código de Conducta Empresarial y Ética Global define nuestra comprensión del comportamiento ético en la actividad empresarial diaria y establece las directrices para la cooperación entre nuestros

empleados, colegas, clientes, socios y competidores (véase la sección sobre directrices corporativas).

- **Código de Conducta para Proveedores y Socios:** El Código de Conducta para Proveedores y Socios se basa en los principios del Código Global de Conducta y regula la cooperación con proveedores y socios comerciales. Todos los proveedores están obligados a firmar este Código de Conducta y a cumplir las expectativas y principios formulados en él. En particular, esto también incluye requisitos mínimos en materia de derechos humanos. Al mismo tiempo, el Código de Conducta constituye la base formal para relaciones sostenibles y de confianza con los proveedores y para la adopción de medidas adicionales cuando sea necesario.
- **Formación:** La formación en línea obligatoria sobre nuestro Código de Conducta instruye a nuestros empleados sobre cómo aplicar nuestros requisitos de conducta ética. Además, esta formación permite a los empleados comprender sus obligaciones y derechos en materia de derechos humanos y observarlos en su trabajo diario.
- **Cumplimiento de compliance:** La oficina de compliance de Software AG revisa y audita periódicamente el cumplimiento de nuestras políticas y obligaciones internas.
- **Mecanismos de control para proveedores:** Software AG se reserva el derecho de revisar periódicamente el cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores y Socios mediante autoevaluaciones de proveedores o auditorías. En caso necesario, estas auditorías serán realizadas por terceros externos. Software AG asumirá los costes en que se incurra.

3.4 Medidas de mitigación

Si Software AG detecta que se ha producido o es inminente una vulneración de los derechos humanos, adoptamos de inmediato las medidas adecuadas que cumplan los criterios de idoneidad definidos. Distinguimos entre las vulneraciones en nuestra propia área de negocio y aquellas que se producen en la cadena de suministro.

En nuestra propia área de negocio, iniciamos de inmediato medidas para poner fin a las vulneraciones identificadas o remediarlas.

La Oficina de Compliance (Compliance Office) de Software AG inicia una auditoría en caso de sospecha de vulneraciones, que es aprobada por la dirección. Esta auditoría es llevada a cabo por la Oficina de Compliance, recurriéndose a expertos externos cuando sea necesario. Los resultados de la auditoría son evaluados por la Oficina de Compliance y por la dirección, que deciden sobre las medidas correctivas necesarias.

En caso de vulneraciones dentro de la cadena de suministro, colaboramos estrechamente con nuestros proveedores y socios comerciales para acordar las medidas correctivas y de mejora necesarias e implementarlas dentro de los plazos establecidos. Si se identifican vulneraciones

graves y las medidas acordadas no se aplican a tiempo, Software AG se reserva el derecho de suspender temporalmente las relaciones comerciales o, como último recurso, ponerles fin.

3.5 Procedimiento de reclamaciones

Software AG ofrece a todas las partes interesadas la posibilidad de comunicar inquietudes relacionadas con los derechos humanos a través de su sistema de notificación de compliance. El procedimiento es accesible tanto para personas internas como externas, incluidos empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas.

La información y las reclamaciones pueden presentarse a través de varios canales de notificación:

- Las comunicaciones pueden presentarse en cualquier momento y en varios idiomas a través del sistema web de denuncias de Software AG. Es posible presentar comunicaciones de forma anónima o facilitando datos de contacto. El sistema también ofrece un buzón seguro para la comunicación continua.
- Los empleados de Software AG también pueden ponerse en contacto directamente con la Oficina de Compliance, ya sea en persona, por teléfono o por correo electrónico.

Todas las comunicaciones se tratan de forma confidencial. La protección de las personas denunciantes está garantizada en todo momento. En principio, se enviará una confirmación de recepción y se comunicará un punto de contacto para las siguientes fases del procedimiento en un plazo de siete días. Software AG se esfuerza por informar a las personas denunciantes sobre los resultados de la investigación y sobre las medidas derivadas en un plazo de tres meses desde la confirmación de recepción.

La información detallada sobre nuestro procedimiento de reclamaciones, incluidos los pasos concretos del procedimiento, las responsabilidades y los derechos y la protección de las personas denunciantes, puede consultarse en nuestro reglamento de procedimiento del sistema de reclamaciones, accesible al público.

Las conclusiones obtenidas a partir de los procedimientos de reclamación se incorporan al análisis anual de riesgos y pueden dar lugar a la realización de análisis de riesgos ad hoc.

3.6 Documentación y revisión

Documentamos de manera continua nuestros esfuerzos para implementar eficazmente nuestras obligaciones en materia de derechos humanos. Además, esta declaración de compromiso es revisada y actualizada periódicamente por la Oficina de Compliance y por nuestra dirección.