



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Controladoria-Geral do Estado

Diretoria Central de Integridade

Nota Técnica nº 2/CGE/DCI/2026

PROCESSO Nº 1520.01.0014353/2024-91

NOTA TÉCNICA EM PROCEDIMENTO DE ACORDO DE LENIÊNCIA

Avaliação de efetividade de Plano de Aperfeiçoamento de Programa de Integridade

Números dos Processos (SEI):	1520.01.0009855/2023-96 1520.01.0014353/2024-91[1]
Razão Social da Pessoa Jurídica:	SAP Brasil LTDA
CPNJ:	74.544.297/0001-92

Destinatário: SAP Brasil Ltda.

Assunto: Avaliação de efetividade de Plano de aperfeiçoamento do Programa de Integridade da SAP Brasil Ltda. de acordo com a Lei nº 12.846/2013 e Decreto Estadual nº 48.821/2024

Unidade Responsável: Diretoria Central de Integridade (DCI) da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE-MG)

Referência: Primeiro Relatório – SAP, de 9 de dezembro de 2025, referente às ações tomadas para implementar as recomendações estabelecidas no Anexo IV do Acordo de Leniência celebrado em 3 de dezembro de 2024 com a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (“CGE/MG”) e a Advocacia-Geral do Estado de Minas Gerais (“AGE/MG”) (“Acordo”).

Lista de Abreviaturas e Siglas:

- BDR: *Booked Deal Review*; Equipe de Revisão de Negócios Reservados;
- CMA: Equipe de Monitoramento e Análise de Conformidade;
- CoEBC: *Compliance* para Novas Contratações e Código Global de Ética e Conduta Empresarial;
- FCO: *Field Compliance Officers* da SAP Brasil; Embaixadores de *Compliance* no Brasil;
- OEC: *Office of Ethics & Compliance*; Escritório de Ética e *Compliance*;
- PayR: *Payments Review*; Equipe de Revisão de Pagamentos;
- SAP SE: como se denomina a empresa controladora da SAP;
- SAP Brasil: como se denomina a empresa SAP no Brasil;

· TRMT: Equipe de Mitigação de Riscos de Transações;

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Trata-se da avaliação da efetividade das ações recomendadas, para fins de aperfeiçoamento do Programa de Integridade e de *Compliance* da empresa SAP Brasil Ltda., realizada pela Diretoria Central de Integridade (DCI) da Superintendência Central de Integridade e Controle Social (SICS) da CGE/MG, conforme parâmetros estabelecidos no Capítulo IV do Decreto Estadual nº 48.821, de 2024, considerando-se o coeficiente de Integridade correspondente a 95,2%, quanto ao nível de aderência do Programa de Integridade da SAP Brasil e as ressalvas dispostas na Nota Técnica nº 10/CGE/DCI/2024, quanto à necessidade de adaptações para o alcance de melhores desempenhos. A análise da conformidade foi realizada com base nas evidências apresentadas no Primeiro Relatório – SAP, de 9 de dezembro de 2025.

2. BASE DOCUMENTAL DE ANÁLISE

Nota Técnica nº 9/CGE/DCI/2025 de 30/4/2025: Avaliação de Plano de Aperfeiçoamento em Programa de Integridade Apresentado no âmbito da Lei nº 12.846/2013 e Decreto nº 48.821/2024;

Memorando.CGE/NUCC_LENIÊNCIA nº 7/2025 de 6/3/2025: Monitoramento Programa de Integridade de empresa colaboradora em Acordo de Leniência;

Plano de Aperfeiçoamento do Programa de *Compliance* da SAP (SAP Brasil Ltda.) de 28/2/2025;

Declaração CGE/NUCC[2]_LENIÊNCIA – 2025 de 7/2/2025: Do coeficiente de Integridade quanto ao nível de aderência do Programa de Integridade da SAP Brasil;

Nota Técnica nº 10/CGE/DCI/2024 de 24/9/2024: avaliação do programa de integridade da empresa proponente;

Acordo de Leniência: celebrado entre a Controladoria-Geral do Estado (CGE/MG), a Advocacia-Geral do Estado (AGE/MG) e a SAP Brasil Ltda., com a interveniência do Ministério Público do Estado de Minas Gerais (MPMG) – 3/12/2024.

3. OBJETIVO

A presente nota técnica tem como objetivo avaliar a efetividade das ações, previstas e realizadas, no Plano de aperfeiçoamento do Programa de Integridade da SAP Brasil, evidenciadas no “Primeiro Relatório” da empresa, ensejando a fase de “Monitoramento do Programa de Integridade pelas instituições celebrantes” prevista na Cláusula Décima do respectivo Acordo de Leniência. A partir da avaliação, pretende-se evidenciar o nível de cumprimento das ações previstas no Plano, a partir das análises documentais de implementação, bem como do nível de efetividade das medidas adotadas.

4. METODOLOGIA

A avaliação foi conduzida por meio das seguintes etapas:

4.1 Análise documental[3]

Foram examinados documentos institucionais relacionados à implementação das ações de aperfeiçoamento do Programa de Integridade, a exemplo:

- Plano de Treinamento de Conformidade de 2025 da SAP Brasil;
- Apresentações do Comitê de Conformidade do Brasil 2025;
- Teste de conhecimento de conformidade para treinamento de conformidade;
- Resultados da pesquisa Global de Ética nos negócios de 2025 da SAP Brasil;
- Apresentações sobre Monitoramento do Brasil;

- Diretrizes Globais de Sanções disciplinares da SAP atualizadas;
- Diretrizes para Aplicação de Medidas Disciplinares da SAP Brasil atualizadas;
- Políticas de Conformidade em Português disponíveis no site de acesso externo; e
- Comunicações e Treinamentos sobre o canal de denúncias *Speak Out* da SAP.

4.2 Verificação de evidências

Foram analisadas evidências que comprovam a execução das ações previstas, tais como:

- Plano de treinamentos de conformidade da SAP Brasil para 2025, que inclui informações sobre datas, temas, públicos-alvo, formato, número de participantes e o instrutor;
- Treinamento de conformidade no Brasil sobre o Código de Ética e Conduta Empresarial (CoEBC) da SAP em português;
- Exemplos de comunicações de compliance enviadas aos colaboradores da SAP Brasil, incluindo conteúdos publicados nos boletins mensais “What’s On Bulletin” e “One SAP”;
- Perguntas de testes de conhecimento do treinamento para o Setor Público da SAP Brasil, em português, dentre outros testes;
- Visão geral detalhada do programa de monitoramento de *compliance* da SAP apresentada à CGE em 4 de dezembro de 2025;
- Diretrizes Globais de Sanções Disciplinares da SAP, atualizadas, (datadas de janeiro de 2025), reforçando que as medidas disciplinares serão aplicadas de forma consistente, independente da senioridade;
- Exemplos das principais políticas (incluindo o Código de Conduta de Parceiros, o Compromisso com a Prevenção à Lavagem de Dinheiro, o Código de Conduta de Fornecedores e o Código de Ética e Conduta Empresarial) disponíveis em português no site externo;
- Exemplos das principais políticas disponíveis em português na intranet dos colaboradores.

4.3 Classificação do nível de efetividade

As ações foram classificadas conforme os seguintes critérios:

Nível de efetividade

Classificação	Descrição
Efetiva	Ação Implementada e com evidências de funcionamento
Parcialmente efetiva	Ação Implementada parcialmente ou com limitações
Não efetiva	Ação não implementada ou sem evidências

Elaboração: Equipe DCI/CGEMG

5. AVALIAÇÃO DA EFETIVIDADE DAS AÇÕES DO PLANO DE APERFEIÇOAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A avaliação conduzida pela Diretoria Central de Integridade da CGE/MG (DCI/CGE-MG) incidiu sobre seis ações e respectivas recomendações, designadas de "A" a "F", que abrangem desde a reestruturação dos planos de treinamento e monitoramento de transações até a revisão de diretrizes disciplinares e o aumento da visibilidade dos canais de denúncia.

Nos parágrafos a seguir, apresentam-se as sínteses das conclusões desta Controladoria-Geral, para cada uma das frentes avaliadas, destacando as ações consideradas efetivas, as principais evidências comprobatórias e apresentadas pela SAP Brasil Ltda, e as recomendações de aprimoramento contínuo para os próximos ciclos de monitoramento.

Ressalta-se que o detalhamento das ações, avaliações e conclusões pela DCI/CGE-MG estão evidenciado no APÊNDICE[4] desta Nota Técnica, conforme descrições, a saber:

- Ação e Recomendação proposta pela CGE-MG;
- Descrição do trabalho realizado, conforme relato da SAP Brasil Ltda.;
- Documentação comprobatória apresentada SAP (descrições das evidências);
- Detalhes da execução (equipes envolvidas/ itens de ação e datas de conclusão);
- Avaliação detalhada, por ação, e respectiva conclusão, realizada pela DCI/CGE-MG.

Quanto as evidências, a empresa encaminhou, anexado ao “Primeiro Relatório” um quadro consolidado (Resumo das evidências anexadas no Primeiro Relatório à CGE) identificando, por categoria, os arquivos que subsidiaram a avaliação do Plano de Aperfeiçoamento do Programa de Integridade da companhia, assim agrupados:

Quadro sintético das descrições dos anexos das evidências apresentadas

Anexos	Pastas/Arquivos
A - Training Plan	A1_2025 Compliance Training Plan A2_Compliance Trainings A3_Compliance Committee Materials – REDACT A4_Compliance Communications
B - Knowledge Tests	B1_Knowledge Tests B2_Summary of Knowledge Test Results B3_Global Ethical Business Survey B4_Employee Feedback B5_Ticketing Data for Brazil
C - Monitoring	C1_Monitoring Presentation C2_Brazil Monitoring Results
D - Disciplinary Guidelines	D1_Global Guidelines D2_Local Guidelines D3_Trainings and Communications
E - Portuguese Policies	E1_Screenshots of Website E2_Policies on Website E3_Screenshots of Intranet E4_Policies on Intranet

F - Speak Out	F1_Screenshots F2_Communications and Trainings
---------------	---

Fonte: Link: [SAP - Primeiro Relatório - Anexos](#) e as descrições detalhadas no documento encaminhado "SAP – Tabela de anexos do Primeiro Relatório_PDF"

A partir das avaliações das evidências apresentadas pela SAP, a DCI/CGE-MG apurou as seguintes conclusões:

a) Concluiu-se que a ação "**A. Implementar o plano de treinamento de conformidade**" foi considerada efetiva, uma vez que a SAP Brasil cumpriu o compromisso de elaborar, formalizar e executar seu plano anual para o exercício de 2025.

Principais pontos destacados na avaliação desta ação:

Planejamento Baseado em Riscos: Verificou-se que o plano foi precedido por uma análise dos riscos de conformidade e dos públicos envolvidos, o que permitiu priorizar temas essenciais como ética, interações com o setor público, antissuborno, anticorrupção e fraude em licitações;

Abrangência e Execução: A execução foi comprovada pelo treinamento de **mais de 3.200 empregados**, incluindo capacitações direcionadas especificamente à alta administração local, parceiros selecionados e públicos de maior risco;

Mecanismos de Acompanhamento: A DCI/CGEMG constatou a existência de processos formais de supervisão, como registros de participação, testes de conhecimento e a apresentação periódica de indicadores ao Comitê de Conformidade do Brasil.

Atendimento à Recomendação: As evidências foram consideradas compatíveis e suficientes para demonstrar a institucionalização das políticas de prevenção e combate à corrupção.

Observou-se a importância do contínuo aperfeiçoamento dos conteúdos e das metodologias adotadas pela empresa para manter a efetividade do programa.

b) Quanto à ação "**B. Comprovar a eficácia dos treinamentos e das comunicações de conformidade e adotar instrumentos de avaliação da retenção de conteúdo**" concluiu-se que as medidas implementadas foram efetivas, observando-se a capacidade de aprimoramento das metodologias de absorção do conhecimento nos processos de capacitação.

Principais pontos destacados na avaliação desta ação:

Implementação de Testes Formais: A CGE verificou que a SAP integrou testes de conhecimento aos seus treinamentos, estabelecendo critérios objetivos de aprovação (mínimo de 80% de acertos) e exigindo a reaplicação obrigatória em caso de desempenho insuficiente;

Mecanismos Complementares: Além dos testes, constatou-se a adoção de outros meios para medir a eficácia, como a análise de feedbacks, o acompanhamento de dúvidas enviadas via "tickets" ao OEC e o monitoramento de relatos no canal *Speak Out*;

Retroalimentação do Programa: A CGE destacou que a empresa utiliza os dados de investigações, auditorias e as falhas identificadas nos próprios testes para adaptar e melhorar os materiais didáticos e os planos de treinamento subsequentes;

Oportunidade de Aprimoramento Qualitativo: Apesar de considerar a ação cumprida, a CGE observou que as avaliações atuais são predominantemente **conceituais e cognitivas**. Por isso, recomendou a adoção progressiva de **instrumentos práticos ou situacionais** (como simulações de cenários de risco e estudos de caso), especialmente para áreas de maior exposição a riscos de integridade.

Em suma, quanto à ação “B” reconhece-se a existência de um processo estruturado de monitoramento quanto à retenção de conteúdo, no entanto, orienta-se utilizar novos métodos na mensuração da capacidade de aplicação prática das normas de conformidade no cotidiano operacional.

c) Quanto à ação "**C. Conduzir monitoramento de conformidade**" foi considerada efetiva, atendendo à recomendação de adotar métricas e indicadores (KPIs) para a aplicação prática das políticas de integridade.

Principais pontos destacados na avaliação desta ação:

Rotinas Estruturadas e Tecnologia: verificou-se a execução de rotinas de monitoramento que utilizam a ferramenta de análise de dados *Risk Command* e a atuação de equipes dedicadas (TRMT, BDR e PayR) para realizar revisões prévias e posteriores de transações;

Seleção por Risco: O monitoramento é baseado em critérios de risco, permitindo a adoção de medidas de mitigação ou correção quando são identificadas inconformidades ou fragilidades em processos e controles;

Resultados Mensuráveis: Foi demonstrada a produção de indicadores operacionais claros, como o volume de transações revisadas e a quantidade de achados de conformidade. Isso inclui a realização de testes manuais em temas sensíveis e auditorias de parceiros e fornecedores, com registro de consequências e exigências de melhoria;

Governança e Retroalimentação: Constatou-se que os resultados são formalmente reportados aos FCOs e ao Comitê de Conformidade do Brasil. Além disso, esses dados são usados para a retroalimentação de treinamentos e comunicações, o que evidencia que o monitoramento funciona como um instrumento efetivo de governança;

Suficiência de Evidências: Os documentos apresentados (registros de auditoria, indicadores e reportes ao comitê) foram considerados compatíveis e suficientes para comprovar a aplicação prática das políticas de integridade da empresa.

d) Quanto à ação "**D. Revisar políticas para reforçar a abordagem de tolerância zero à não conformidade, independentemente do tempo de serviço do funcionário**" considerou-se efetiva.

Principais pontos destacados na avaliação desta ação:

Revisão Formal de Diretrizes: A CGE verificou que a SAP promoveu a atualização tanto das Diretrizes Globais de Sanções Disciplinares quanto das Diretrizes para Aplicação de Medidas Disciplinares da SAP Brasil. Essas revisões passaram a prever expressamente que a aplicação de medidas deve ser objetiva, imparcial e independente da senioridade ou nível hierárquico, atendendo plenamente à recomendação;

Comunicação Institucional Ampla: Constatou-se que as atualizações foram formalmente comunicadas a todos os colaboradores por meio de mensagens institucionais em português e inglês;

Integração com Treinamentos e Testes: O tema foi incluído em treinamentos de *compliance* (como o CoEBC e para novos contratados) e em **testes de conhecimento**, nos quais se verificou um alto índice de acerto (superior a 96%) sobre a rigidez na aplicação de penalidades independentemente do cargo;

Fortalecimento da Governança Local: destaca-se o registro de discussões sobre o tema no âmbito do Comitê de Conformidade do Brasil, o que demonstra que a diretriz de tolerância zero foi devidamente internalizada na governança da unidade brasileira;

Suficiência de Evidências: Os documentos apresentados — que incluíram as políticas revisadas, amostras de comunicações e registros de reuniões — foram considerados compatíveis para comprovar o compromisso da empresa com a intolerância a desvios comportamentais.

e) Concluiu-se que a ação “**E. Atualizar o site da SAP Brasil para tornar as políticas de conformidade mais acessíveis e disponíveis em português**” foi considerada efetiva, tendo atendido à recomendação

pactuada, ressalvando sobre a necessidade de correção de inconsistência no *link* de acesso a documento na versão em Português, conforme especificação apresentada no APÊNDICE A, desta nota técnica.

Principais pontos destacados na avaliação desta ação:

Reestruturação e Tradução: A CGE verificou que a SAP promoveu a atualização de sua página institucional (www.sap.com.br), disponibilizando em **português** os principais documentos de integridade voltados ao público externo. Entre os documentos acessíveis estão o Código Global de Ética e Conduta nos Negócios (CoEBC), o Código de Conduta para Fornecedores, o Código de Conduta do Parceiro e compromissos globais sobre direitos humanos e prevenção à lavagem de dinheiro;

Organização e Acessibilidade: Constatou-se que os documentos estão organizados com **links diretos**, facilitando o acesso do público às políticas de conformidade da empresa;

Alinhamento com a Governança Interna: A verificação também abrangeu o âmbito interno, confirmando que políticas e procedimentos relevantes foram disponibilizados em português na **intranet corporativa**, o que demonstra consistência entre a comunicação externa e a governança interna;

Identificação de Inconsistência Técnica: Durante a auditoria, a CGE identificou uma falha operacional pontual: o *link* para a versão em português do “*SAP Supplier Code of Conduct*” apresentava erro (“*Document can't be found*”), impedindo o acesso (Vide APÊNDICE);

Conclusão e Ressalva: Embora a ação tenha sido validada como efetiva devido ao cumprimento da maior parte das obrigações, a DCI/CGE-MG registrou a necessidade de **correção imediata da inconsistência técnica** identificada no *link* para assegurar a plena acessibilidade de todos os documentos ao público externo.

f) Quanto à ação “**F. Atualizar o site da SAP Brasil para aumentar a visibilidade da ferramenta de linha direta Speak Out da SAP e fornecer instruções sobre a linha direta *Speak Out* em português**” concluiu-se pela efetividade das implementações.

Principais pontos destacados na avaliação desta ação:

Melhoria na Acessibilidade e Visibilidade: A CGE verificou que a SAP Brasil atualizou seu site institucional conferindo maior destaque ao canal de denúncias *Speak Out*, incluindo a disponibilização de um *link* direto e instruções claras em português sobre o procedimento para formalizar relatos. Com isso, o canal tornou-se mais visível e acessível tanto para o público interno quanto externo;

Integração com a Cultura Interna: Constatou-se que a organização incluiu informações sobre a ferramenta em **treinamentos de conformidade, comunicações formais e testes de conhecimento**. Além disso, a empresa passou a acompanhar métricas de uso e a percepção dos colaboradores, reportando esses dados ao **Comitê de Conformidade do Brasil**;

Suficiência de Evidências: Os documentos apresentados — como capturas de tela do site, registros de treinamento, comunicações e métricas reportadas — foram considerados **compatíveis e suficientes** para comprovar o atendimento à obrigação assumida;

Sugestão de Aprimoramento (Boa Prática): Apesar de considerar a ação cumprida, a CGE/MG registrou como recomendação de boa prática que a empresa avalie o **refinamento das explicações dirigidas ao público externo**. O objetivo é tornar a finalidade, o escopo e o funcionamento do canal ainda mais compreensíveis para usuários que não estão familiarizados com a terminologia interna da organização.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As evidências demonstraram a implementação das medidas acordadas, incluindo a consolidação de plano anual de treinamentos com testes de conhecimento, o fortalecimento dos mecanismos de monitoramento e auditoria, a revisão de diretrizes disciplinares com reforço da aplicação independente de senioridade, a ampliação da transparência das políticas em português no site institucional e o aumento da visibilidade do

canal de denúncias *Speak Out* ao público interno e externo.

Observa-se que as ações adotadas foram formalmente implementadas e incorporadas às rotinas de governança e conformidade da Empresa, com reporte às instâncias internas competentes.

Ressalta-se, contudo, que o Plano de Aperfeiçoamento possui caráter contínuo e evolutivo. Assim, as medidas ora reconhecidas deverão ser mantidas, monitoradas e, quando necessário, aprimoradas, sendo objeto de avaliação nos monitoramentos subsequentes.

No âmbito do Primeiro Relatório de Monitoramento do Plano de Aperfeiçoamento do Programa de Integridade da SAP Brasil Ltda, a CGE/MG, composta pela equipe da Diretoria Central de Integridade, analisou as informações prestadas, bem como a documentação comprobatória apresentada, executando as avaliações cabíveis, e concluiu que as seis recomendações pactuadas foram cumpridas nesta etapa do monitoramento.

Diante do exposto, a DCI/CGE/MG ratifica a efetividade das ações implementadas, com base no cumprimento das recomendações no presente ciclo de monitoramento, reforçando o acompanhamento contínuo das práticas implementadas.

Belo Horizonte, 10 de abril de 2026

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

REFERÊNCIA NORMATIVA

Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013: dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências;

Decreto Estadual nº 48.821, de 13 de maio de 2024: dispõe sobre a responsabilização, administrativa e civil, de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos contra a Administração Pública, nos termos da Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013;

Decreto Estadual nº 48.687, de 13 de setembro de 2023: dispõe sobre a organização da Controladoria-Geral do Estado (CGE) e, por conseguinte, sobre as competências desta Diretoria Central de Integridade (DCI).

Resolução Conjunta CGE/AGE nº 05, de 03 de dezembro de 2024: define os procedimentos para a negociação, a celebração e o acompanhamento dos acordos de leniência de que trata a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, no âmbito da Controladoria-Geral do Estado – CGE e da Advocacia-Geral do Estado – AGE;

Resolução CGE nº 06, de 09 de março de 2020: define os procedimentos para avaliação dos programas de integridade de empresas nos processos de apuração de responsabilidade administrativa da pessoa jurídica de que trata a Lei Anticorrupção (nº 12.846/2013) e acordos de leniência.

[1] Primeiro Relatório de Monitoramento e Anexos.

[2] NUCC - Núcleo de Combate à Corrupção.

[3] Fonte: Documento anexo ao Relatório da SAP Brasil, apresentado a relação dos arquivos encaminhados para avaliação, assim identificado: SAP Brasil – Resumo das evidências anexadas ao Primeiro Relatório à CGE. Dezembro 2025.

[4] APÊNDICE - Matriz de avaliação do Plano de Aperfeiçoamento do Programa de Integridade da SAP Brasil Ltda.



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED] em 09/04/2026, às 00:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED] em 09/04/2026, às 11:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED] em 09/04/2026, às 14:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED] em 22/04/2026, às 14:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED] em 24/04/2026, às 10:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Controladoria-Geral do Estado

Diretoria Central de Integridade

Apêndice NT 2 - CGE/DCI

Belo Horizonte, 25 de março de 2026.

NOTA TÉCNICA EM PROCEDIMENTO DE ACORDO DE LENIÊNCIA

Avaliação de efetividade de Plano de Aperfeiçoamento de Programa de Integridade

Número do Processo (SEI):	1520.01.0009855/2023-96 1520.01.0014353/2024-91 ^[1]
Razão Social da Pessoa Jurídica:	SAP Brasil LTDA
CPNJ:	74.544.297/0001-92

APÊNDICE

MATRIZ DE AVALIAÇÃO DO PLANO DE APERFEIÇOAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA SAP BRASIL LTDA.

MELHORIAS REALIZADAS DE ACORDO COM O PLANO DE APERFEIÇOAMENTO DO PROGRAMA DE CONFORMIDADE
Referência: Primeiro Relatório SAP – 9/12/2025
AÇÃO 1 - A
A. Implementar o plano de treinamento de conformidade
Recomendação: Reforçar a institucionalização das políticas de prevenção e combate à corrupção por meio da elaboração de um plano de capacitação e treinamento anual.
1. Descrição do trabalho realizado
Em 2025, a Empresa continuou realizando treinamentos sobre seus procedimentos e políticas de <i>compliance</i> . Para atender às expectativas da CGE/MG, a Empresa desenvolveu e executou seu plano de treinamento anual para 2025, que tem como base o plano de treinamento global da SAP SE e é adaptado às operações da SAP Brasil. Para desenvolver os temas do plano de treinamento de 2025 e adaptá-los aos seus públicos-alvo, os

Compliance Officers Locais (Field Compliance Officers, “FCOs”) do Brasil e a Equipe de Educação Global de OEC analisaram os materiais de treinamento existentes, as listas de participantes de treinamentos já realizados e outros documentos e guias de orientação semelhantes fornecidos aos funcionários da SAP Brasil.

Essa análise foi realizada com o objetivo de avaliar se os treinamentos de conformidade existentes abordavam as atividades de maior risco de conformidade da SAP Brasil e se eram fornecidos aos grupos de funcionários apropriados ^[2].

Por meio dessa revisão, a SAP identificou as áreas prioritárias para o Brasil e os treinamentos correspondentes a elas:

Temas	Data do treinamento	Detalhes
Negócios com o setor público	A partir de abril de 2025	O público-alvo inclui todos os funcionários que interagem com clientes do setor público direta ou indiretamente.
Conflitos de interesses	Último treinamento exclusivo realizado no quarto trimestre de 2024, e o tema continua sendo incorporado em outros treinamentos	Incluído em todas as sessões de treinamento de conformidade de 2025.

Temas	Data do treinamento	Detalhes
Ferramenta de denúncia <i>Speak Out</i>	Contínuo	Incluído em todas as sessões de treinamento de conformidade de 2025, bem como reuniões com funcionários, vendas e parceiros.

Após essa análise, os FCOs prepararam o plano de treinamento de conformidade da SAP Brasil e iniciaram a sua execução.

O Plano de Treinamento do Brasil identifica os temas de conformidade para cada público-alvo, detalha o formato de treinamento planejado (ou seja, híbrido ou virtual) e suas respectivas recorrências, acompanha o número de participantes, indica se o treinamento é obrigatório e nomeia as pessoas para apresentá-los. Os temas dos treinamentos incluem o Código Global de Ética e Conduta nos Negócios (*Code of Ethics and Business Conduct, CoEBC*), interações com funcionários públicos, fraude em licitações e tomada de decisões éticas para líderes de organizações SAP e gerentes de equipes SAP.

Até 17 de novembro de 2025, a Empresa realizou treinamentos ao vivo para mais de 3.200 (três mil e duzentos) funcionários da SAP Brasil, abrangendo temas como Sucesso com Ética e Liderança Ética, Viagens com Integridade, Negócios com o Setor Público, Antissuborno e Anticorrupção, Treinamento de Conformidade para Novos Funcionários e o CoEBC.

Além desses treinamentos essenciais, a Equipe de Educação de OEC e os FCOs do Brasil também implementaram treinamentos de conformidade personalizados para os seguintes públicos:

- (i) funcionários com funções de alto ou médio risco de conformidade (como funcionários nas funções de vendas, pré-vendas, marketing, finanças, atendimento ao cliente e pessoas e cultura, bem como funções voltadas para parceiros);
- (ii) o novo Presidente da SAP Brasil (*Managing Director*); e
- (iii) parceiros e fornecedores de maior risco.

Em geral, os funcionários forneceram *feedback* positivo sobre treinamentos de conformidade e compartilharam

os seguintes comentários: [...]

Alguns participantes identificaram áreas com potencial de melhoria, incluindo que o conteúdo do treinamento poderia ser menos repetitivo e mais específico às suas funções individuais, ou poderia incluir temas mais interativos e cenários hipotéticos.

Os FCOs do Brasil estão levando esse *feedback* em consideração ao preparar o plano de treinamento de 2026 e materiais relacionados, incluindo a incorporação de exemplos adicionais e atualização do conteúdo.

Além do robusto plano de treinamento anual e de vários treinamentos realizados ao longo de 2025, a Empresa reforçou ainda mais a institucionalização de suas políticas anticorrupção e de conformidade por meio de comunicações periódicas de conformidade, **em português e inglês**, incluindo os seguintes temas:

- (i) conflitos de interesses;
- (ii) ferramenta de denúncia *Speak Out*;
- (iii) negócios com o setor público;
- (iv) *side letters*; e
- (v) patrocínios, participação em associações e doações.

Essas comunicações foram divulgadas por e-mail, em boletins informativos, painéis digitais, kits (*toolkits*) e pelos líderes da SAP em reuniões, apresentações e eventos institucionais virtuais e presenciais.

Por fim, os FCOs do Brasil apresentaram regularmente temas de conformidade, incluindo temas de treinamento e índices de conclusão de treinamentos ao Comitê de Conformidade do Brasil nas seguintes datas:

- 21 de março de 2025;
- 11 de agosto de 2025;
- 13 de outubro de 2025;
- 3 de novembro de 2025.

Como o Comitê de Conformidade é composto pelos líderes seniores da SAP Brasil, incluindo o Presidente da SAP Brasil (*Managing Director*), Diretor Financeiro, Diretor Jurídico e Diretor de Recursos Humanos do Brasil, os FCOs do Brasil puderam reforçar a importância das políticas de anticorrupção e de conformidade da SAP e engajar esses líderes para difundir ainda mais essa mensagem com os membros de sua equipe.

2. Documentação comprobatória apresentada pela SAP (evidências)	3. Detalhes da execução
--	--------------------------------

<p>Os seguintes documentos são apresentados para demonstrar como a SAP Brasil institucionalizou suas políticas de anticorrupção e de conformidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plano de treinamento de conformidade de 2025 da SAP, Anexo A.1; • Exemplos de treinamentos de conformidade de 2025 da SAP, Anexo A.2; • Listas de participação nos treinamentos (com os resultados de testes de conhecimento), Anexo B.2; • Apresentações do Comitê de Conformidade do Brasil que incluem informações de treinamento, Anexo A.3; • Exemplos de comunicações de conformidade, Anexo A.4. 	<p>“A SAP concluiu as ações descritas em seu Plano de Trabalho, datado de 28 de fevereiro de 2025, e em sua discussão com a CGE/MG em 30 de maio de 2025.”</p> <p>Equipes Envolvidas/ Itens de ação e datas de conclusão deles:</p> <ul style="list-style-type: none"> · FCOs da SAP Brasil / 31 de janeiro de 2025: conclusão do desenvolvimento do plano anual de treinamento focado em conformidade para a SAP Brasil. · Escritório do Programa de Cultura de Conformidade de OEC/ 31 de dezembro de 2025: a partir de 1º de novembro de 2025, a SAP concluiu todas as atividades planejadas em seu plano de treinamento anual. A SAP está no caminho certo para concluir as atividades restantes para 2025.
---	--

Avaliação da CGE quanto à ação “A. Implementar o plano de treinamento de conformidade”:

Verificou-se que o plano foi precedido de **análise dos riscos de conformidade e dos públicos envolvidos**, resultando na priorização de temas compatíveis com as atividades da SAP Brasil, incluindo ética e conduta, interações com o setor público, anti-suborno, anticorrupção e fraude em licitações.

A execução do plano foi comprovada pela realização de treinamentos para mais de **3.200 (três mil e duzentos) empregados**, bem como pela implementação de capacitações direcionadas a públicos de maior risco, à alta administração local e aos parceiros selecionados.

Constata-se, ainda, a existência de **mecanismos formais de acompanhamento**, tais como registros de participação, testes de conhecimento e apresentação periódica de informações ao Comitê de Conformidade do Brasil, o que contribui para a supervisão da execução do plano.

As evidências apresentadas foram compatíveis com a ação avaliada, demonstrando o atendimento à recomendação relativa à institucionalização das políticas de prevenção e combate à corrupção por meio de capacitação anual, **sem prejuízo da necessidade de contínuo aperfeiçoamento dos conteúdos e metodologias adotados**.

Sendo assim, a ação foi cumprida, uma vez que a empresa elaborou, formalizou e executou o plano anual de treinamento em conformidade para o exercício de 2025, com definição de temas, públicos-alvo, formatos, recorrência, obrigatoriedade e responsáveis, conforme demonstrado na documentação apresentada.

Desse modo, considera-se que as ações foram implementadas, efetivas e avaliadas com base nas respectivas evidências em funcionamento.

Conclusão:

Conclui-se que a ação **“A. Implementar o plano de treinamento de conformidade”** foi considerada efetiva.

AÇÃO 2 - B

B. Comprovar a eficácia dos treinamentos e das comunicações de conformidade e adotar testes de conhecimento

Recomendação:

Comprovar a eficácia de seus métodos de treinamento e capacitação, bem como adotar instrumentos de avaliação adicionais capazes de medir de forma eficaz e efetiva a retenção de conteúdo por seus colaboradores, tais como testes de conhecimento, simulações práticas, ou outros métodos que possibilitem aferir com maior profundidade o grau de internalização das políticas de compliance e ética da companhia.

1. Descrição do trabalho realizado

... A Empresa manteve seus esforços atuais e implementou novas atividades voltadas para avaliar a eficácia do treinamento e das comunicações. Essas ações incluíram:

- (i) aplicação de testes de conhecimento em relação aos seus treinamentos ao vivo, ora híbridos ora virtuais;
- (ii) análise das avaliações e dos feedbacks dos funcionários após as sessões de treinamento (conforme descrito no Item III.A. acima);
- (iii) revisão periódica das dúvidas e solicitações recebidas, bem como dos relatos ao canal de denúncias Speak Out da SAP para avaliar se os treinamentos anteriores geraram mudanças no comportamento dos funcionários;
- e (iv) monitoramento contínuo desses dados e dos resultados das investigações, auditorias, e atividades de monitoramento para identificar áreas nas quais os funcionários possam necessitar de treinamento ou orientação adicional.

Testes de conhecimento

Em resposta à recomendação da CGE/MG, a Empresa implementou questionários como parte dos treinamentos ao vivo, ora híbridos ora virtuais, e acompanhou as respostas para avaliar melhor a compreensão e retenção dos funcionários em relação às informações compartilhadas em cada treinamento.

Os funcionários devem concluir os testes de conhecimento dentro de 24 (vinte e quatro) horas após o treinamento e atingir uma pontuação mínima de 80% (oitenta por cento) para serem aprovados. Caso isso não ocorra, os funcionários deverão refazer o teste até atingirem a pontuação de aprovação ou participar de um treinamento futuro sobre o tema.

Em 2025, a SAP Brasil realizou treinamentos ao vivo, ora híbridos ora virtuais, sobre 3 (três) temas principais: CoEBC, Compliance para Novos Contratados e Setor Público, focando em diferentes grupos de funcionários. Esses treinamentos e os resultados dos testes de conhecimento estão resumidos abaixo:

Treinamentos de CoEBC: [...]

Treinamento de conformidade de Novos Funcionários: [...]

Treinamento sobre o Setor Público: [...]

Para cada um desses treinamentos, os FCOs do Brasil analisaram os resultados dos testes de conhecimento para identificar as perguntas que receberam o maior número de respostas incorretas, incluindo sobre o canal de denúncia Speak Out e trabalhos secundários (ocupação adicional, em complemento àquela desenvolvida na SAP).

O instrutor de treinamento do FCO do Brasil adaptou os materiais de treinamento para oferecer orientações mais claras sobre os temas que os funcionários apresentaram menor compreensão e retenção de conhecimentos.

Por exemplo, o instrutor de treinamento do FCO do Brasil implementou as seguintes alterações para os treinamentos do quarto trimestre: adicionou um novo slide dedicado ao canal de denúncia Speak Out, reforçou este tema durante a apresentação e reformulou a pergunta de teste de conhecimento para aumentar o entendimento.

Dados de pesquisa e *feedback* dos funcionários; dados do canal de denúncias e “*Tickets*”; e dados de investigação, auditoria e monitoramento.

A Empresa continuou solicitando e avaliando os *feedbacks* dos funcionários sobre os treinamentos e comunicações de conformidade da SAP Brasil.

A Empresa também segue analisando reportes e outros dados relevantes após treinamentos e/ou comunicações sobre temas específicos para avaliar a compreensão dos funcionários quanto as normas de conformidade da SAP.

Além dos *feedbacks* de treinamentos dos funcionários resumido no Item III.A.1., os FCOs do Brasil avaliaram os “*Tickets*” recebidos pelo OEC em 2025^[3].

A análise dos *Tickets* para o Brasil revelou que as principais dúvidas ou solicitações ao OEC estavam relacionadas a atividades secundárias (ocupação adicional, além da atividade desenvolvida na SAP) e conflitos de interesses.

A Empresa também analisou continuamente os resultados da pesquisa global dos funcionários para obter informações relacionadas à compreensão dos funcionários e possíveis inclusões em treinamentos e comunicações.

Por exemplo, com base na pesquisa global de ética nos negócios anual da Empresa, 97% (noventa e sete por cento) dos entrevistados da SAP Brasil concordaram com a seguinte afirmação: “A SAP me fornece treinamento suficiente sobre questões de conformidade que são relevantes para a minha função.”^[4]

Tanto o *feedback* dos funcionários quanto os resultados da pesquisa confirmam que o programa de treinamento da SAP Brasil é efetivo.

A Empresa também analisou os dados de investigação, auditoria e monitoramento para identificar quaisquer atividades nas quais os funcionários não tenham aderido regularmente às políticas de conformidade da SAP, o que poderia indicar que os funcionários tiveram menor compreensão desses requisitos e os respectivos treinamentos.

Os FCOs da SAP Brasil usam esses dados para identificar possíveis temas para treinamento e comunicações adicionais.

Por exemplo, a equipe global de Monitoramento e Análise Contínua (*Continuous Monitoring & Analysis*, “CMA”) de OEC identificou algumas ocorrências relacionadas aos Formulários de Declaração de Desconto Excepcional (Excepcional Discount Declaration Forms, “EDDFs”) no Brasil, conforme descrito no Item III.C.1.b., abaixo.

Isso sugere que alguns dos parceiros da SAP não compreenderam totalmente os requisitos do EDDF e que o treinamento do EDDF pode não ter transmitido essas informações de forma eficaz.

Essa observação está sendo tratada tanto globalmente quanto no Brasil.

Globalmente, a equipe de conformidade de parceiros da SAP desenvolveu e disseminou uma série de treinamentos e comunicações regulares para parceiros para reforçar ainda mais esses pontos.

No Brasil, o treinamento anual sobre setor público para funcionários abrange EDDFs.

Os FCOs da SAP Brasil também conduzem treinamento, inclusive sobre conformidade com EDDF, para parceiros SAP no Brasil.

Melhorando a efetividade dos treinamentos e das comunicações da SAP

Uma vez que a SAP identifica os temas em que os funcionários podem não ter total compreensão, a equipe

global de OEC e os FCOs do Brasil desenvolvem aprimoramentos nas comunicações e nos treinamentos que serão incluídos no Plano de Treinamento do ano subsequente.

Com base nas atividades descritas anteriormente, os FCOs do Brasil identificaram os seguintes temas como áreas prioritárias a serem reforçadas no(s) Plano(s) de Treinamento e Comunicação de Conformidade de 2026:

- (i) canal de denúncia *Speak Out*;
- (ii) atividades secundárias e conflitos de interesses; e
- (iii) definição de setor público e entidades estatais conforme as regras globais da SAP.

Por exemplo, os FCOs do Brasil planejam incluir exemplos sobre atividades secundárias e conflitos de interesses no treinamento do CoEBC de 2026.

2. Documentação comprobatória apresentada pela SAP (evidências)	3. Detalhes da execução
<p>A SAP apresenta os seguintes documentos para demonstrar que as comunicações e os treinamentos relacionados à conformidade da SAP Brasil são efetivos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Testes de conhecimento de conformidade para seus treinamentos de conformidade, Anexo B.1;• Resumo dos resultados dos testes de conhecimento até 28 de novembro de 2025, Anexo B.2;• Os resultados da Pesquisa Global de Ética nos Negócios de 2025 da SAP Brasil, Anexo B.3;• Exemplos de feedback de funcionários sobre treinamentos da SAP Brasil, Anexo B.4;• Visão geral dos resultados obtidos pelo OEC relacionados ao Brasil sobre os chamados (ticketing data) até 25 de agosto de 2025, Anexo B.5;• Resumos anonimizados dos resultados de monitoramento de CMA (incluindo TRMT, BDR, PayR e testes manuais) da SAP da auditoria de terceiros focados no Brasil, Anexo C.2;• Comprovação das métricas de investigações comunicadas ao Comitê de Conformidade do Brasil, Anexo A.3.	<p>Equipes Envolvidas:</p> <ul style="list-style-type: none">• FCOs da SAP Brasil• Escritório do Programa de Cultura de Conformidade de OEC <p>Itens de ação e datas de conclusão</p> <ul style="list-style-type: none">• 20 de março de 2025: desenvolvimento de processo para a Equipe de Conformidade da SAP Brasil executar testes de conhecimento para treinamentos ao vivo.• 20 de março de 2025: a equipe de conformidade da SAP Brasil implementou o processo de testes de conhecimento para avaliar a compreensão dos funcionários dos treinamentos ao vivo.• 20 de março de 2025: continuação da avaliação da efetividade dos treinamentos e das comunicações da SAP Brasil, incluindo a revisão dos feedbacks dos funcionários e a geração de relatórios de dados após treinamento e/ou comunicações sobre temas específicos e/ou análise dos resultados da pesquisa de dados dos funcionários para obter percepções sobre temas dos treinamentos e comunicações e compreensão dos funcionários.

Avaliação da CGE/MG – Ação “B. Comprovar a eficácia dos treinamentos e das comunicações de conformidade e adotar instrumentos de avaliação da retenção de conteúdo”

Verificou-se que a SAP implementou testes formais de conhecimento como parte integrante de seus treinamentos de conformidade, com critérios objetivos de aprovação (pontuação mínima de 80%), reaplicação obrigatória em caso de desempenho insuficiente e monitoramento estruturado dos resultados.

Constata-se, ainda, a adoção de mecanismos complementares de avaliação da eficácia dos treinamentos, incluindo:

análise sistemática de feedbacks dos participantes;

avaliação de dúvidas e “tickets” submetidos ao OEC;

acompanhamento de dados do canal de denúncias *Speak Out*;

utilização de informações provenientes de investigações, auditorias e atividades de monitoramento contínuo para retroalimentação dos planos de treinamento; e

revisão e adaptação dos materiais didáticos com base nas fragilidades identificadas nos testes e nas demandas recorrentes.

Tais medidas evidenciam a existência de processo estruturado de monitoramento da retenção de conteúdo e de melhoria contínua das comunicações e treinamentos de *compliance*.

Contudo, observa-se que os instrumentos atualmente empregados concentram-se predominantemente em avaliações de natureza cognitiva, voltadas à aferição da compreensão conceitual das políticas e normas internas.

Nesse sentido, registra-se, como oportunidade de aprimoramento, a eventual adoção progressiva de instrumentos avaliativos de natureza prática ou situacional, especialmente para áreas de maior exposição a riscos de integridade. Exemplificativamente, podem ser considerados:

simulações de cenários de risco (*scenario-based simulations*), nas quais o colaborador é instado a decidir diante de dilemas concretos relacionados à sua área de atuação;

estudos de caso aplicados ao contexto operacional da empresa, com identificação de riscos, políticas aplicáveis e condutas adequadas;

testes situacionais ou avaliações estruturadas de tomada de decisão ética, voltadas à verificação da capacidade de aplicação prática das normas de *compliance*.

Tais instrumentos permitem aferir não apenas a retenção conceitual do conteúdo, mas também o grau de internalização e a capacidade de aplicação das políticas no cotidiano operacional, contribuindo para maior robustez na mensuração da efetividade do programa.

Assim, entende-se que o compromisso assumido no acordo foi formalmente atendido, uma vez que houve implementação de instrumentos de avaliação da retenção de conteúdo e comprovação de monitoramento da eficácia dos treinamentos.

Sem prejuízo disso, recomenda-se que a empresa avalie, no âmbito de seu processo de aprimoramento contínuo, a ampliação qualitativa dos métodos avaliativos, com vistas ao fortalecimento da mensuração da internalização prática das políticas de *compliance* e ética.

Nesses aspectos, a ação foi considerada cumprida, com recomendação de aprimoramento qualitativo contínuo dos instrumentos de avaliação da internalização prática dos conteúdos.

Desse modo, considera-se que as ações foram implementadas, efetivas e avaliadas com base nas respectivas evidências em funcionamento.

Conclusão

Conclui-se que a ação **“B. Comprovar a eficácia dos treinamentos e das comunicações de conformidade e adotar instrumentos de avaliação da retenção de conteúdo”** foi considerada efetiva, com recomendação de aprimoramento contínuo quanto à utilização de instrumentos avaliativos de natureza prática, especialmente em áreas de maior risco de integridade.

AÇÃO 3 - C

C. Conduzir monitoramento de conformidade

Recomendação:

Adotar métricas e indicadores (KPIs) que demonstrem real monitoramento e aplicação efetiva das políticas de integridade da empresa.

1. Descrição do trabalho realizado

Em 2025, a Empresa continuou seu monitoramento de atividades sensíveis à conformidade, incluindo aquelas conduzidas pela equipe global de CMA, que inclui as equipes de Equipe de Mitigação de Risco de Transação

(*Transaction Risk Mitigation Team*, “TRMT”), Revisão de Negócios Firmados (*Booked Deal Review*, “BDR”) e Análise de Pagamentos (PayR).

Essas equipes têm como foco monitorar os riscos de conformidade nas atividades de vendas e compras da SAP. Além disso, a SAP SE também continuou realizando auditorias de conformidade de parceiros e fornecedores brasileiros.

Em 4 de dezembro de 2025, foi realizada uma apresentação detalhada das atividades de monitoramento de CMA de OEC e auditoria de terceiros à CGE/MG. Para abordar as recomendações da CGE/MG, a SAP se concentrou no monitoramento das atividades e operações da Empresa no Brasil.

a. Monitoramento de TRMT, BDR e PayR da CMA com análise de dados

Conforme descrito nos documentos protocolizados anteriormente pela Empresa e na apresentação realizada para a CGE/MG em 4 de dezembro de 2025, a TRMT, BDR e PayR usam o *Risk Command*, uma ferramenta de análise de dados líder do setor para monitorar suas transações de compra e venda.

Essa ferramenta analisa milhões de transações em toda a Empresa para identificar aquelas de maior risco de conformidade com base em critérios específicos para serem analisadas por membros experientes da equipe CMA.

A TRMT analisa as oportunidades de vendas identificadas pelo *Risk Command* antes que o time responsável da SAP forneça cotações de preço para transações específicas.

As oportunidades selecionadas para a revisão da TRMT são pausadas até serem aprovadas com medidas de mitigação implementadas, quando necessário, antes que as vendas possam ser concluídas.

As equipes de BDR e PayR da CMA realizam o monitoramento contínuo das vendas e compras concluídas da SAP usando o *Risk Command*.

Conforme detalhado na apresentação de 4 de dezembro, a ferramenta *Risk Command* analisa dados de vários sistemas da SAP, utilizando atributos ponderados para identificar e selecionar as transações de maior risco da SAP para revisão.

Assim como ocorre com a TRMT, quando são identificados problemas, as equipes de BDR e PayR exigem medidas corretivas e de mitigação apropriadas, ou encaminham os problemas para investigações de OEC ou outras equipes para análise adicional.

Entre janeiro de 2024 e julho de 2025, BDR, TRMT e PayR analisaram 177 (cento e setenta e sete) transações no Brasil e, dessas, 3 (três) transações tiveram problemas de conformidade e 9 (nove) apresentaram falhas nos processos e nos controles internos da Empresa.

No Brasil, de janeiro de 2024 a julho de 2025, a equipe de TRMT analisou 114 (cento e quatorze) transações e identificou 3 (três) transações com problemas de conformidade.

Especificamente, em um dos casos analisados, a CMA desqualificou o pagamento de comissões relacionadas ao *Cloud Choice Flex* (“CCFlex”) para um parceiro devido a relações governamentais por parte do cliente final.

A CMA também rejeitou 2 (dois) acordos adicionais para pagamentos pelo CCFlex porque o cliente final tinha vínculos com o setor público. As linhas de negócios aplicáveis foram informadas sobre o motivo.

A equipe de BDR analisou 39 (trinta e nove) transações no Brasil durante o mesmo período.

Esta análise identificou 8 (oito) transações com falhas nos processos e nos controles internos.

Como exemplo, em 5 (cinco) dessas transações houve atrasos na emissão de faturas de contratos:

2 (dois) negócios estavam esperando o cliente enviar uma ordem de compra,
2 (dois) negócios apresentaram um erro de sistema, e
1 (um) negócio apresentou um atraso na emissão de fatura de um tipo específico de contrato de nuvem devido à necessidade de consolidação dos dados reais de consumo.

As ações adotadas para abordar esses problemas incluíram:

confirmação de que as ordens de compra dos clientes não eram obrigatórias para fins de faturamento, abrir chamados de TI para corrigir o erro sistêmico e compartilhar problemas relacionados ao faturamento de produtos específicos na nuvem com as principais partes interessadas.

De janeiro de 2024 a julho de 2025, a equipe de PayR analisou 24 (vinte e quatro) transações no Brasil e identificou 1 (uma) transação com falha de processo ou controle.

Em um caso envolvendo uma ordem de compra e um fornecedor, o valor registrado na ordem de compra foi inferior ao valor registrado no sistema SAP.

A CMA confirmou que esse problema estava relacionado à integração de uma ferramenta utilizada pela área jurídica para gerenciamento de serviços externos. Para resolver esse problema, a CMA alertou as equipes locais do Jurídico e Contas a Pagar sobre o erro de integração identificado.

b. Testes manuais da CMA

A equipe de CMA também realiza testes manuais dos seguintes temas de conformidade de maior risco:

- (i) Fundos de Desenvolvimento;
- (ii) Patrocínios;
- (iii) Comissões CCFlex;5
- (iv) EDDFs para SAP SE;
- (v) EDDFs para Concur, uma das empresas adquiridas pela SAP SE; e
- (vi) Convites de hospitalidade.

A equipe de CMA também realiza análises *ad hoc* de atividades em que o OEC identifica uma necessidade de avaliação adicional e análises de causa raiz.

Entre janeiro e julho de 2025, a CMA analisou manualmente 25 (vinte e cinco) transações no Brasil e, dessas, 4 (quatro) transações tiveram questões de conformidade identificadas. Exemplos de resultados de conformidade do monitoramento manual de CMA incluem:

- EDDFs: a CMA identificou alguns problemas isolados relacionados a descontos excepcionais, incluindo:
 - (i) um caso de EDDF preenchido usando um modelo desatualizado e com falta de informações; (ii) um caso de EDDF preenchido com uma justificativa insuficiente; e
 - (iii) um caso de EDDF incompleto, onde a negociação original precedeu o processo de EDDF.

As ações de remediação da SAP incluíram o seguinte:

- (i) implementação de um novo processo de EDDF com controles automatizados;
- (ii) contato com o responsável pela aprovação financeira para explicar os requisitos para uma justificativa adequada de EDDF; e
- (iii) preenchimento retrospectivo (a posteriori) de um EDDF para a negociação sem EDDF.

• Auditorias de parceiros no Brasil:

Auditorias de 2025:

5 (cinco) auditorias de parceiros foram iniciadas no Brasil em 2025. Até 25 de novembro de 2025, 2 (duas)

dessas auditorias já tinham relatórios emitidos no país.

Auditorias de 2020-2024:

entre 2020 e 2024, houve rescisão do contrato de 3 (três) terceiros da SAP Brasil e 6 (seis) outros terceiros receberam cartas do Sistema de Gestão de Conformidade exigindo melhorias em seus programas de conformidade e o envio de evidências das ações implementadas no prazo de 90 (noventa) dias.

As tendências observadas nos resultados que fundamentaram o envio dessas cartas incluem: (i) ausência de uma política de livros e registros contábeis, exigida nos Termos e Condições Gerais da SAP; e (ii) ausência de evidências de treinamento de conformidade fornecido pelo terceiro aos seus funcionários.

Auditorias de fornecedores no Brasil:

Todas as auditorias de fornecedores no Brasil apresentaram resultados satisfatórios, nenhum fornecedor teve seu contrato encerrado em razão das conclusões dessas auditorias. Nenhuma auditoria de fornecedores brasileiros foi iniciada ou concluída em 2025.

d. Uso de atividades de monitoramento e resultados

As equipes responsáveis por monitoramento e auditoria compartilham os resultados específicos e as ações de remediação com os FCOs do Brasil que trabalham junto com os colegas de negócios da SAP e com terceiros para tratar as questões identificadas, conforme necessário.

Por exemplo, se um resultado estiver relacionado à equipe de Marketing, os FCOs do Brasil se alinham diretamente com a liderança e os membros da equipe de Marketing para desenvolver e implementar qualquer medida de remediação necessária.

Além disso, os FCOs do Brasil consideram os resultados de monitoramento e auditoria ao desenvolver treinamentos e comunicações voltados a colaboradores e terceiros relevantes.

Por exemplo, nas reuniões iniciais de parceiros em 2025, o OEC apresentou os seguintes temas, nos quais os resultados de monitoramento e auditoria sugeriram que os parceiros não estavam cumprindo integralmente aos requisitos da SAP:

- (i) fraude em licitações;
- (ii) presentes e hospitalidade; e
- (iii) *Speak Out*.

O OEC também compartilha os resultados do monitoramento com o Comitê de Conformidade do Brasil.

Por exemplo, na reunião de março de 2025, o OEC compartilhou um estudo de caso envolvendo um esquema de fraude relacionado a despesas de viagem e entretenimento que foi identificado por meio de uma auditoria e, em seguida, investigado pelo OEC.

A apresentação incluiu uma descrição do caso, além de como os revisores e gerentes poderiam atuar para identificar e tratar esse tipo de fraude. Os slides também incluíram uma visão geral das auditorias locais de parceiros e fornecedores na região da América Latina e Caribe; os FCOs do Brasil discutiram cada auditoria e os resultados relacionados durante a reunião.

2. Documentação comprobatória apresentada pela SAP (evidências)	3. Detalhes da execução
--	--------------------------------

<p>A SAP apresenta os seguintes documentos para demonstrar que as atividades de monitoramento da SAP Brasil são eficazes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apresentação da SAP sobre o programa de monitoramento de conformidade da SAP, entregue à CGE/MG em 4 de dezembro, Anexo C.1; • Registros anonimizados dos resultados de monitoramento da SAP, provenientes da CMA (incluindo TRMT, BDR, PayR e resultados de testes manuais) e da auditoria de terceiros conduzida pelo OEC com foco no Brasil, Anexo C.2; • Evidência de reporte de resultados de monitoramento/auditoria ao Comitê de Conformidade do Brasil, Anexo A.3. 	<p>A SAP concluiu as ações descritas em seu Plano de Trabalho, datado de 28 de fevereiro de 2025, e em sua discussão com a CGE/MG em 30 de maio de 2025.</p> <p>Equipes Envolvidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TRMT • CMA • BDR • PayR • Auditoria de conformidade de parceiros e fornecedores • FCOs da SAP Brasil <p>Itens de ação e datas de conclusão deles</p> <ul style="list-style-type: none"> • 31 de julho de 2025: as equipes de monitoramento forneceram relatórios para os FCOs da SAP Brasil; • 31 de dezembro de 2025: as equipes de monitoramento devem fornecer relatórios para os FCOs da SAP Brasil ^[5].
---	---

Avaliação da CGE/MG – Ação “C. Conduzir monitoramento de conformidade”

Verifica-se que a Empresa manteve e executou, no período avaliado, rotinas estruturadas de monitoramento de conformidade, com uso de ferramenta de análise de dados (*Risk Command*) e atuação de equipes dedicadas (TRMT, BDR e PayR), incluindo revisões prévias e posteriores de transações, seleção baseada em critérios de risco e adoção de medidas de mitigação/correção quando identificadas inconformidades ou fragilidades de processo e controle.

As evidências demonstram produção de indicadores operacionais e resultados mensuráveis (volume de transações revisadas, quantidade de achados de conformidade e de falhas de processo/controle, exemplos de remediação e encaminhamentos para apuração), bem como a realização de testes manuais em temas sensíveis e auditorias de terceiros (parceiros e fornecedores), com registro de consequências e exigências de aprimoramento quando aplicável.

Constata-se, ainda, que os resultados do monitoramento e das auditorias são formalmente reportados e utilizados, com compartilhamento com os FCOs e reporte ao Comitê de Conformidade do Brasil, além de retroalimentação de treinamentos e comunicações, evidenciando efetiva aplicação do monitoramento como instrumento de governança e integridade.

As evidências apresentadas (apresentação de 4 de dezembro de 2025, registros anonimizados de monitoramento/auditoria e comprovação de reporte ao Comitê) são compatíveis e suficientes para demonstrar a adoção de métricas e indicadores voltados ao monitoramento e à aplicação prática das políticas de integridade no escopo avaliado.

Desse modo, considera-se que as ações foram implementadas, efetivas e avaliadas com base nas respectivas evidências em funcionamento.

Conclusão:

Conclui-se que a ação “**C. Conduzir monitoramento de conformidade**” foi considerada efetiva, atendendo à recomendação relativa à adoção de métricas e indicadores (KPIs) para monitoramento e aplicação efetiva das políticas de integridade.

AÇÃO 4 - D

D. Revisar políticas para reforçar a abordagem de tolerância zero à não conformidade, independentemente do tempo de serviço do funcionário

Recomendação:

Revisar, publicar e comunicar novas edições dos códigos e política, interna e externa, demonstrando que a organização é absolutamente intolerante a desvios comportamentais, independentemente do nível hierárquico.

1. Descrição do trabalho realizado

Em janeiro de 2025, a SAP SE revisou suas Diretrizes Globais de Sanções Disciplinares para declarar expressamente que “a aplicação do processo disciplinar... deve ser objetiva, ágil coerente e imparcial no tratamento de todos os funcionários, independente da senioridade”

Em 30 de junho de 2025, a Empresa também atualizou as Diretrizes para Aplicação de Medidas Disciplinares da SAP Brasil, **que está em português**, para refletir as alterações nas Diretrizes globais, afirmando explicitamente que a SAP adota uma política de tolerância zero com a não conformidade, independentemente da senioridade do(s) funcionário(s) envolvido(s) na conduta em questão.

Após essas atualizações, os FCOs da Empresa e a alta liderança da Empresa, em alinhamento com a área de Comunicações de OEC, reforçaram aos funcionários da SAP Brasil o compromisso da Empresa com a ética e a conformidade e que os funcionários de todos os níveis serão responsabilizados em caso de envolvimento em má conduta.

Por exemplo, uma comunicação enviada aos funcionários da *SAP Labs Latin America* em 27 de agosto de 2025 com uma cópia da política revisada afirmava:

“O cumprimento dos padrões internos, obrigatórios para todos os funcionários da SAP, é fundamental para alcançarmos nossos objetivos corporativos. Violações de qualquer política, Código de Conduta ou outros regulamentos podem resultar em sanções administrativas, independentemente da senioridade ou do nível hierárquico dos funcionários envolvidos.”

Uma mensagem semelhante em português foi enviada a todos os funcionários da SAP Brasil **no dia 4 de setembro de 2025**.

Esses lembretes também foram incluídos em treinamentos de compliance e testes de conhecimento para os funcionários.

Por exemplo, após a revisão das Diretrizes para Aplicação de Medidas Disciplinares da SAP Brasil a seguinte pergunta foi adicionada ao CoEBC e nos testes de conhecimento dos treinamentos de novos contratados:

“A afirmação ‘a SAP é rigorosa na aplicação de penalidades administrativas no caso de uma possível violação, independentemente da senioridade ou do nível hierárquico dos funcionários envolvidos’ é: correta ou incorreta.”

Mais de 99% (noventa e nove por cento) dos participantes no CoEBC e 96% (noventa e seis por cento) dos participantes no treinamento de novos contratados responderam a essa pergunta corretamente.

Na reunião do Comitê de Conformidade do terceiro trimestre de 2025, um slide sobre “atualizações locais” incluiu um ponto de discussão sobre a Diretriz de Medidas Disciplinares.

2. Documentação comprobatória apresentada pela SAP (evidências)**3. Detalhes da execução**

<p>A SAP apresenta os seguintes documentos para demonstrar o compromisso da Empresa em endereçar que medidas disciplinares sejam aplicáveis a todos os funcionários, independentemente da senioridade:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As Diretrizes Globais de Sanções Disciplinares da SAP, atualizadas, e as Diretrizes para Aplicação de Medidas Disciplinares da SAP Brasil, Anexos D.1. e D.2., respectivamente; • Exemplos de comunicações e treinamentos relacionados, bem como uma pergunta sobre este tema no CoEBC e testes de conhecimento de treinamento de novos contratados, Anexo D.3; • Evidência das discussões relacionadas a este tema para o Comitê de Conformidade do Brasil no Slide 29 da apresentação da Reunião do Comitê de Conformidade do terceiro trimestre, Anexo A.3. 	<p>A SAP concluiu as ações descritas em seu Plano de Trabalho, datado de 28 de fevereiro de 2025, e em sua discussão com a CGE/MG em 30 de maio de 2025.</p> <p>Equipes Envolvidas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipe de conformidade de OEC <p>Itens de ação e datas de conclusão deles</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 de janeiro de 2025: atualização das Diretrizes Globais de Sanções Disciplinares da SAP. • 20 de abril de 2025: primeiras comunicações enviadas lembrando aos funcionários que as Diretrizes globais de Sanções Disciplinares da SAP se aplicam a todos os funcionários, independentemente da senioridade. • 30 de junho de 2025: atualização das Diretrizes para Aplicação de Medidas Disciplinares da SAP Brasil para esclarecer que as medidas disciplinares se aplicam independentemente da senioridade do funcionário envolvido. • 4 de setembro de 2025: concluir as comunicações planejadas para 2025, reforçando o compromisso da SAP com a ética e a responsabilidade por má conduta em todos os níveis da empresa, independentemente do nível hierárquico de um funcionário.
--	---

Avaliação da CGE quanto à ação “D. Revisar políticas para reforçar a abordagem de tolerância zero à não conformidade, independentemente do tempo de serviço do funcionário”:

Verifica-se que a Empresa promoveu a **revisão formal das Diretrizes Globais de Sanções Disciplinares**, bem como das **Diretrizes para Aplicação de Medidas Disciplinares da SAP Brasil**, incluindo previsão expressa de aplicação objetiva, imparcial e independente de senioridade das medidas disciplinares, em consonância com o teor da recomendação.

Constata-se, ainda, que as atualizações foram **formalmente comunicadas aos colaboradores**, por meio de mensagens institucionais, inclusão do tema em treinamentos de compliance e inserção de conteúdo específico nos testes de conhecimento, além de registro de discussão no âmbito do Comitê de Conformidade do Brasil, evidenciando a internalização do tema na governança local.

As evidências apresentadas (políticas revisadas, comunicações, materiais de treinamento e registro de reporte ao Comitê) são **compatíveis e suficientes** para demonstrar o atendimento ao compromisso assumido quanto à revisão, publicação e comunicação das diretrizes disciplinares, reforçando a diretriz de intolerância a desvios comportamentais independentemente do nível hierárquico.

Desse modo, considera-se que as ações foram implementadas, efetivas e avaliadas com base nas respectivas evidências em funcionamento.

Conclusão:

Conclui-se que a ação **“D. Revisar políticas para reforçar a abordagem de tolerância zero à não conformidade, independentemente do tempo de serviço do funcionário”** foi considerada efetiva.

AÇÃO 5 - E

E. Atualizar o site da SAP Brasil para tornar as políticas de conformidade mais acessíveis e disponíveis em português

Recomendação:

Promover a reestruturação de sua página institucional disponível no endereço eletrônico www.sap.com.br, com o objetivo de tornar efetivamente acessíveis os documentos relacionados às políticas de integridade e compliance disponibilizando-os em português, tanto para o público interno quanto ao público externo.

1. Descrição do trabalho realizado

Antes da apresentação do Plano de Trabalho, a Empresa atualizou o site da SAP Brasil para incluir as versões em português do CoEBC e do Código de Conduta para Fornecedores.

Durante o Período do Relatório, a Empresa avançou ainda mais essa recomendação atualizando o site da SAP Brasil para incorporar outras políticas e declarações de conformidade voltados ao público externo, em português, incluindo:

- (i) Código de Conduta do Parceiro da SAP;
- (ii) Compromisso Global da SAP com os Direitos Humanos; e
- (iii) Compromisso Global da SAP com o Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo. [\[6\]](#)

Um link para os compromissos, os códigos e as políticas da SAP também está disponível de forma acessível no site da SAP Brasil.

A SAP Brasil segue o processo de gestão de políticas globais da SAP, descrito no Procedimento de Gestão de Políticas da SAP.

Este procedimento descreve as seguintes etapas para todas as políticas globais e locais da SAP:

- (i) recebimento da demanda;
- (ii) elaboração;
- (iii) revisão e aprovação;
- (iv) entrada em vigor;
- (v) retenção, publicação e comunicação;
- (vi) manutenção; e
- (vii) descontinuação.

Para políticas específicas da SAP Brasil, um Comitê Consultivo de Política Local analisa e fornece recomendações e aprova políticas locais. Quanto às versões em português das políticas globais, o responsável pela política deve submeter todas as versões traduzidas para o Escritório de Coordenação de Políticas Globais, e manter uma cópia das versões em todos os idiomas da política para fins de auditoria e históricos.

Além das políticas disponíveis em seu site, a SAP disponibiliza internamente aos funcionários, via intranet, políticas e procedimentos locais relacionados à conformidade.

Esses documentos incluem:

Política de *Go-to-Market* para o Setor Público da SAP Brasil,
Procedimento Local de Preços para o Setor Público no Brasil e
Diretriz para Aplicação de Medidas Disciplinares da SAP Brasil.

Essas políticas estão disponíveis em português.

Além disso, políticas globais voltadas ao público interno também estão disponíveis na intranet da SAP em português, incluindo a Política de Conflitos de Interesses, a Política de Interações com Funcionários Públicos e a Política de Eventos Corporativos e Hospitalidade.

2. Documentação comprobatória apresentada pela SAP (evidências)

3. Detalhes da execução

<p>A SAP apresenta os seguintes documentos para demonstrar que a tradução de políticas da SAP Brasil e a publicação no site foram implementadas e estão em vigor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capturas de tela das políticas de conformidade traduzidas para o português e disponíveis no site externo da SAP Brasil, Anexo E.1; • Exemplos das principais políticas disponíveis em português no site externo, Anexo E.2; • Capturas de tela das políticas de conformidade disponíveis em português na intranet do funcionário, Anexo E.3. • Exemplos das principais políticas disponíveis em português na intranet do funcionário, Anexo E.4; 	<p>A SAP concluiu as ações descritas em seu Plano de Trabalho, datado de 28 de fevereiro de 2025, e em sua discussão com a CGE/MG em 30 de maio de 2025.</p> <p>Equipes Envolvidas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipe de TI • FCOs da SAP Brasil • Equipe de comunicações da SAP Brasil <p>Itens de ação e datas de conclusão deles</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 de outubro de 2025: conclusão da atualização do site da SAP Brasil.
--	--

Avaliação da CGE quanto à ação “E. Atualizar o site da SAP Brasil para tornar as políticas de conformidade mais acessíveis e disponíveis em português”:

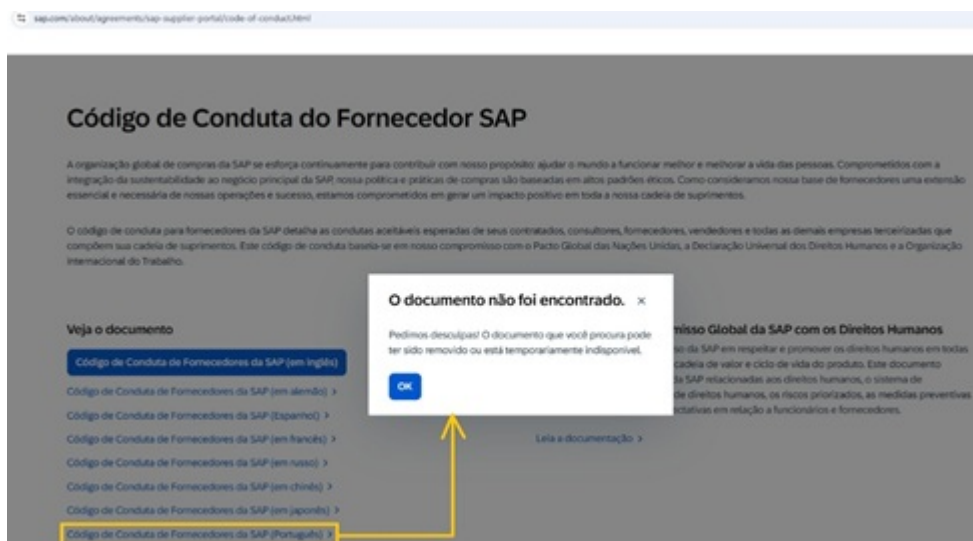
Verifica-se que a Empresa promoveu a reestruturação e atualização de sua página institucional, disponibilizando, em português, versões acessíveis dos principais documentos relacionados às políticas de integridade e compliance voltados ao público externo, incluindo o Código Global de Ética e Conduta nos Negócios (CoEBC), o Código de Conduta para Fornecedores, o Código de Conduta do Parceiro, bem como compromissos globais relacionados a direitos humanos e prevenção à lavagem de dinheiro.

Constata-se que os documentos estão organizados de forma acessível no site da SAP Brasil, com links diretos às políticas e compromissos de integridade. A verificação realizada pela CGE/MG confirma que as alterações foram implementadas.

Todavia, durante a verificação e ateste, foi identificada inconsistência técnica no link referente à versão em português do “SAP Supplier Code of Conduct”, o qual direciona à mensagem “Document can’t be found”, impedindo o acesso ao arquivo correspondente. Trata-se de falha operacional pontual que compromete a plena acessibilidade do documento específico, a saber:

Link: <https://www.sap.com/about/agreements/sap-supplier-portal/code-of-conduct.html>

Inconsistência:



Observou-se que somente a versão em português encontra-se indisponível.

No âmbito interno, verificou-se a disponibilização, em português, de políticas e procedimentos relevantes na intranet corporativa, demonstrando alinhamento entre comunicação externa e governança interna.

As evidências apresentadas são suficientes para comprovar o atendimento substancial da recomendação pactuada, sem prejuízo da necessidade de correção imediata da inconsistência técnica identificada.

Desse modo, considera-se que as ações foram implementadas, efetivas e avaliadas com base nas respectivas evidências em funcionamento.

Conclusão:

Conclui-se que a ação “**E. Atualizar o site da SAP Brasil para tornar as políticas de conformidade mais acessíveis e disponíveis em português**” foi considerada efetiva, observando a regularização do link supramencionado, de modo a assegurar a plena acessibilidade do documento ao público externo.

AÇÃO 6 - F

F. Atualizar o site da SAP Brasil para aumentar a visibilidade da ferramenta de linha direta Speak Out da SAP e fornecer instruções sobre a linha direta Speak Out em português

Recomendação:

Dar visibilidade ao canal de denúncias Speak Out do SAP, disponível em www.sap.com.br, de forma a facilitar o acesso e entendimento também do público externo. Deverá promover adaptações que possibilite o acesso ao canal por meio de link direto, bem como garantir que todas as informações e orientações necessárias para a formalização de uma reclamação estejam disponíveis no idioma local (português), de forma clara e acessível.

1. Descrição do trabalho realizado

A Empresa modificou o site da SAP Brasil para que a ferramenta de canal de denúncia *Speak Out* da SAP estivesse ainda mais visível ao público externo.

Além disso, as orientações sobre como enviar uma preocupação por meio do canal *Speak Out* agora estão disponíveis em português.

A equipe de FCO da SAP Brasil continua incluindo orientações sobre o canal *Speak Out* em treinamentos de conformidade, incluindo aqueles voltados para parceiros e fornecedores, e inclui informações semelhantes em comunicações formais enviadas aos funcionários da SAP Brasil.

A Equipe de FCO do Brasil também avaliou se os funcionários conhecem e sabem como acessar a ferramenta *Speak Out*, por meio da seguinte pergunta no teste de conhecimento para o treinamento do CoEBC:

“A ferramenta de denúncias da SAP (*Speak Out*) está disponível no site da SAP Brasil?”

No terceiro trimestre de 2025, 82% (oitenta e dois por cento) dos funcionários responderam corretamente a essa pergunta, demonstrando que a maioria dos funcionários da SAP Brasil está ciente e sabe como reportar possíveis preocupações.

O número de relatos feitos por meio da ferramenta *Speak Out*, relacionados principalmente ao Brasil, se manteve estável ao comparar períodos semelhantes de 2024 a 2025. Especificamente, a SAP recebeu 22 (vinte e dois) relatos relacionados ao Brasil por meio do canal *Speak Out* de janeiro a junho de 2024 e 19 (dezenove) relatos no mesmo período de 2025.

Esses dados sugerem um nível consistente de conscientização e disposição dos funcionários para comunicar possíveis irregularidades.

Além disso, os resultados recentes da pesquisa reforçam que a SAP Brasil tem uma forte cultura de “comunicar preocupações”.

Com base na Pesquisa anual global de ética nos negócios da Empresa, 95% (noventa e cinco por cento) dos entrevistados da SAP Brasil concordaram com a seguinte afirmação:

“Meu gerente direto me incentiva a relatar se eu tiver preocupações sobre corrupção, suborno ou fraude ou outra conduta em desacordo com as normas.”^[7]

As informações sobre denúncias recebidas por meio da ferramenta *Speak Out* são compartilhadas com a gerência, inclusive nas reuniões do Comitê de Conformidade do Brasil.

2. Documentação comprobatória apresentada pela SAP (evidências)	3. Detalhes da execução
--	--------------------------------

<p>A SAP apresenta os seguintes documentos para demonstrar que as alterações do site da SAP Brasil, com o objetivo de melhorar a visibilidade da ferramenta Speak Out foram implementadas e são efetivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capturas de tela da mostrando a nova localização de destaque do canal de denúncia Speak Out da SAP e da página da ferramenta Speak Out traduzida, Anexo F.1; • Exemplos de comunicações, treinamentos e perguntas relacionadas ao teste de conhecimento relacionadas à ferramenta Speak Out no Brasil, Anexos F.2. e B.1; • Comprovação do relato de métricas relacionadas ao Speak Out enviadas ao Comitê de Conformidade do Brasil, Anexo A.3; • Respostas da Pesquisa Global de Ética nos Negócios de 2025 da SAP Brasil, Anexo B.3; 	<p>A SAP concluiu as ações descritas em seu Plano de Trabalho, datado de 28 de fevereiro de 2025, e em sua discussão com a CGE/MG realizada em 30 de maio de 2025.</p> <p>Equipes Envolvidas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipe de TI • Equipe de gestão de políticas • FCOs da SAP Brasil • Equipe de comunicações da SAP Brasil <p>Itens de ação e datas de conclusão deles</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 de setembro de 2025: conclusão da atualização do site da SAP Brasil. • 3 de novembro de 2025: adição de informações sobre a melhor acessibilidade da ferramenta de canal de denúncia Speak Out da SAP aos materiais relevantes de treinamento e comunicação formal. • 3 de novembro de 2025: primeiro treinamento realizado ou comunicação formal que incluiu informações sobre a melhor acessibilidade da ferramenta de canal de denúncia Speak Out da SAP, que continuará ao longo de 2025.
--	--

Avaliação da CGE quanto à ação “F. Atualizar o site da SAP Brasil para aumentar a visibilidade da ferramenta de linha direta Speak Out da SAP e fornecer instruções sobre a linha direta Speak Out em português”:

Verifica-se que a SAP Brasil promoveu a **atualização do site**, conferindo maior destaque ao canal de denúncias *Speak Out*, com disponibilização de link direto e inclusão de orientações em português acerca do procedimento para formalização de relatos. A verificação realizada confirma que o canal se encontra atualmente mais visível e acessível ao público externo.

Constata-se, ainda, que a organização incluiu informações sobre o *Speak Out* em treinamentos de conformidade, comunicações formais e testes de conhecimento, bem como realizou acompanhamento de métricas relacionadas ao uso da ferramenta e à percepção dos colaboradores, com reporte ao Comitê de Conformidade do Brasil.

As evidências apresentadas (capturas de tela, comunicações, registros de treinamento e métricas reportadas) são compatíveis com a recomendação pactuada e suficientes para comprovar o atendimento à obrigação assumida quanto à visibilidade e disponibilização de informações em português.

Sem prejuízo do cumprimento da recomendação, a CGE/MG registra, como **boa prática recomendável**, que a Empresa poderá avaliar o aprimoramento das explicações dirigidas ao público externo sobre a finalidade, escopo e funcionamento do canal *Speak Out*, de modo a torná-lo ainda mais compreensível para usuários não familiarizados com a terminologia interna da organização.

Desse modo, considera-se que as ações foram implementadas, efetivas e avaliadas com base nas respectivas evidências em funcionamento.

Conclusão:

Conclui-se que a ação “F. Atualizar o site da SAP Brasil para aumentar a visibilidade da ferramenta de linha direta Speak Out da SAP e fornecer instruções sobre a linha direta Speak Out em português” foi considerada efetiva, com sugestão de aprimoramento quanto à clareza das informações destinadas ao público externo

Fonte: Primeiro Relatório – SAP, de 9 de dezembro de 2025.

Primeiro Relatório de Monitoramento e Anexos.

Por exemplo, o treinamento de Negócios com o Setor Público é fornecido a todos os funcionários que trabalham com o setor público, seja direta ou indiretamente. O treinamento de Liderança com Ética é fornecido a todos os gerentes. O treinamento de Viagem com Integridade é fornecido aos funcionários com frequência.

A SAP desenvolveu um sistema no qual os funcionários podem mandar solicitações online (Tickets) para o OEC.

A pontuação de 97% (noventa e sete por cento) da SAP Brasil é mais forte do que a pontuação de resposta global da SAP SE para a mesma declaração, que é de 90% (noventa e cinco por cento). Ambas as pontuações são muito mais altas do que a referência do Gartner comparando respostas de pesquisas de pesquisas relacionadas ao Treinamento de Conformidade e Ética em empresas semelhantes, que foi de 77% (setenta e sete por cento).

[5] Considerando a data futura, a SAP confirmará que esses relatórios de monitoramento foram compartilhados com os FCOs da SAP Brasil no dia 31 de dezembro de 2025 em seu segundo relatório que deverá ser apresentado à CGE até o dia 9 de junho de 2026.

[6] Esses documentos estão disponíveis no seguinte link: <https://www.sap.com/brazil/products/sustainability/our-approach/reporting-and-policies.html#:~:text=A%20SAP%20tem%20uma%20pol%C3%ADtica,ferramenta%20Speak%20Out%20at%20SAP.>

A pontuação de 95% (noventa e cinco por cento) da SAP Brasil é mais forte do que a pontuação de resposta global da SAP SE para a mesma declaração, que é de 90% (noventa e dois por cento). Ambas as pontuações são muito mais altas do que a referência do Gartner comparando respostas de pesquisas de perguntas de perguntas de liderança (tone at the top) em empresas semelhantes, que foi de 68% (sessenta e oito por cento).



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED] em 09/04/2026, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED] em 22/04/2026, às 12:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED] em 22/04/2026, às 14:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED] em 24/04/2026, às 13:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por [REDACTED], em 24/04/2026, às 14:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).

