

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO DESCRIPCIÓN

- 1. Objetivo y Alcance
- 2. Definiciones
- 3. Normatividad
- 4. Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)
- 5. Regalos y Donaciones
- 6. Requerimientos de información por parte de autoridades
- 7. Obligación de denuncia
- 8. Conservación de registros y/o evidencias
- 9. Obligación de traducir el PTEE
- 10. Acciones disciplinarias e incumplimiento al Programa
- 11. Políticas de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE
- 12. Actualización y divulgación
- 13. Vigencia

	Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha
0	Adriana Rojas - Laura Saiz	Carolina Gómez	Andrés Canela	Marzo 2017
	Abogada Comercial	Directora Jurídica	Gerente General	
	Firma	Firma	Firma	
1	Jeffrey Maury	Alexandra Pinzon	Andrés Canela	Febrero 2018
	Jefe de Tesorería	Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	
	Firma	Firma	Firma	
2	Diana Amín	Alexandra Pinzon	Andrés Canela	Marzo 2021
	Directora Jurídica	Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	
	Firma	Firma	Firma	
3	Diana Amín	Alexandra Pinzon	Andrés Canela	Mayo 2022
	Directora Jurídica	Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	
4	Diana Amín	Alexandra Pinzon	Andrés Canela	Mayo de 2024
	Directora Jurídica	Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	
5	Diana Amín	Alexandra Pinzon	Andrés Canela	Mayo de 2025
	Directora Jurídica	Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

1. Objetivo y Alcance

En Schrader Camargo S.A.S en adelante (“**SC**”), entendemos que el compromiso con la transparencia y la ética en nuestro actuar es fundamental para mantener la confianza de nuestros clientes, colaboradores, proveedores, y los demás grupos de interés.

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos trabajado con dedicación para llevar a cabo proyectos que no solo cumplan con los más altos estándares de calidad, sino que también se desarrollen con responsabilidad y honestidad en cada una de sus fases, actuando bajo una filosofía de **CERO TOLERANCIA** hacia aquellos actos que sean contrarios a nuestros principios, valores y prácticas corporativas.

Por esta razón, hemos adoptado en nuestros principios y el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial en adelante el (“**PTEE**”), con el propósito de prevenir, identificar, gestionar y mitigar los riesgos relacionados con la corrupción, el soborno y otros actos que puedan afectar nuestra integridad corporativa. Así buscamos salvaguardar nuestra reputación y contribuir positivamente a la comunidades y grupos de intereses en los que desarrollamos nuestros proyectos.

Finalmente, el **PTEE** constituye lineamientos y herramientas que permiten a todos los accionistas, empleados, contratistas, proveedores, socios y grupo de interés actuar de manera diligente en la gestión de los riegos y conductas identificados en el **PTEE**. Dicho programa incluye manuales, procedimientos y/o instructivos que orientan la actuación de los empleados, administradores, accionistas, contratistas para el correcto funcionamiento de este y establece consecuencias y sanciones frente a su inobservancia.

El Programa **PTEE** busca:

- a) Potenciar y consolidar altos estándares de conducta ética, transparencia y prácticas empresariales responsables que fortalezcan la confianza de los grupos de interés y la sostenibilidad de la Compañía.
- b) Velar porque todos los actores relacionados con la organización actúen con integridad, ética y transparencia, en alineación con los valores de Schrader Camargo, fortaleciendo un entorno empresarial confiable
- c) Fomentar una cultura de ética y transparencia en los negocios, asegurando el cumplimiento de normativas nacionales e internacionales, y promoviendo relaciones comerciales justas y responsables.
- d) Prevenir, detectar y combatir el soborno, el soborno transnacional, la corrupción y cualquier otra práctica indebida, reafirmando el compromiso de la Compañía con la legalidad y la sana competencia como pilares fundamentales de su sostenibilidad y relaciones de largo plazo.
- e) Proteger a la Compañía frente a riesgos legales, financieros y reputacionales que puedan comprometer su estabilidad, imagen y continuidad, implementando mecanismos efectivos de control y mitigación.
- f) Fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad, impulsando el liderazgo ético dentro de la Compañía y promoviendo la denuncia segura y confidencial de cualquier conducta irregular.

2. Definiciones

Activos Totales: son todos los activos, corrientes y no corrientes, reconocidos en el estado de situación financiera que corresponden a los recursos económicos presentes controlados por **SC**.

Administración: Hacen parte de la administración de **SC**, los miembros de la Junta Directiva o el máximo órgano social, los representantes legales y aquellos Empleados que se encargan de gestionar y tomar las decisiones de la compañía, ocupándose de su representación.

Administración de Riesgos: Actividades coordinadas para direccionar y controlar una organización en relación con el riesgo.

Asociados: son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una sociedad o empresa unipersonal a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.

Auditoría de Cumplimiento: es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida implementación y ejecución del **PTEE**.

Beneficiario Final: hace referencia a la(s) persona(s) natural(es) que finalmente posee(n) o controla(n) a una Contraparte o a la persona natural en cuyo nombre se realiza una operación o negocio. Incluye también a la(s) persona(s) que ejercen el control efectivo final directa o indirectamente, sobre una persona jurídica u otra estructura sin personería jurídica. Son Beneficiarios Finales de la persona jurídica las personas naturales que, actuando individual o conjuntamente, sea titular, directa o indirectamente, del cinco por ciento (5%) o más del capital o los derechos de voto de la persona jurídica, y/o se beneficie en un cinco por ciento (5%) o más de los rendimientos, utilidades o Activos de la persona jurídica;

Canal de Denuncias: es el sistema de reporte en línea de denuncias sobre actos de Soborno Transnacional, dispuesto por **SC** y por la Superintendencia de Sociedades en su página web.

	“PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” SCHRADER CAMARGO S.A.S	DOCUMENTO No: PR-G-01 REVISIÓN: 5 FECHA: MAYO 2025
---	---	---

Código de Ética de SC: Se refiere al documento cuyo propósito es comunicar, a quienes colaboramos en **SC**, los valores y responsabilidades de carácter ético que deberán regir nuestro actuar, permitiendo mantener esa confianza y salvaguardar la imagen y prestigio de **SC**. Es un documento anexo a este PTEE.

Comité de Ética: Es el órgano encargado entre otras, de recibir las denuncias de fraude, Corrupción, Soborno, Soborno Transaccional, conflictos de interés que sean declarados por los empleados y/o terceros que tengan alguna relación con la Empresa, y de cualquier hecho y/o acto que atente contra las políticas y lineamientos de transparencia, confianza y lealtad de la Empresa. Dentro de sus funciones se encuentra también la de hacerle seguimiento a la correcta y adecuada administración de estas situaciones.

Contraparte: es cualquier persona natural o jurídica con la que la **SC**, tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son contrapartes los asociados, empleados, clientes, contratistas y proveedores.

Contratista: se refiere, en el contexto de un negocio o transacción, a cualquier tercero que preste servicios a **SC** o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración, uniones temporales o consorcios, o de riesgo compartido con la **SC**.

Conflicto de Interés: hace referencia a aquellas situaciones en las que un funcionario público o un empleado de una empresa, al tener intereses personales, familiares, financieros o de cualquier otra índole, podría comprometer su imparcialidad y favorecer indebidamente a un tercero, afectando la integridad de los procesos y decisiones que deben regirse por principios de transparencia, legalidad y equidad.

Corrupción: serán todas las conductas encaminadas a que una empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la comisión de delitos contra la administración o el patrimonio público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.

Debida Diligencia Intensificada: es el proceso mediante el cual **SC** adopta medidas adicionales y con mayor intensidad para el conocimiento de la Contraparte, de su negocio, operaciones, productos y su volumen de transacciones. Implica un conocimiento avanzado de la Contraparte y del origen de los activos que se reciben, con el fin de evitar que **SC** sea utilizada como un medio para la ejecución de actividades ilícitas que puedan llevar a incurrir en algún riesgo legal, operacional, de contagio o reputacional. Para ello se utilizarán los procedimientos internos definidos.

Debida Diligencia: Proceso de revisión y evaluación constante y periódico que debe realizar **SC** de acuerdo con los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional a la que se encuentre expuestas.

Empleados: Son las personas con un vínculo laboral vigente con **SC**.

Empresa: es la sociedad comercial, empresa unipersonal o sucursal extranjera supervisada por la Superintendencia de Sociedades, conforme a los artículos 83, 84 y 85 de la ley 222 de 1995.

Factores de Riesgo: son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional para **SC**

Grupos de Interés: es cualquier persona natural o jurídica con quien **SC** tiene un acuerdo contractual o jurídico de cualquier orden, vínculos comerciales, de negocios o alianzas. Son grupos de interés: clientes (de todos los segmentos), empleados de **SC**, proveedores, aliados, agentes comerciales, empresas subcontratistas, canales de distribución, entre otros.

Intolerancia al Soborno Trasnacional: Es el lineamiento adoptado por **SC** cuya finalidad es la de rechazar cualquier conducta relacionada con el Soborno Transnacional, “Tolerancia Cero Soborno Trasnacional”.

Matriz de Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional: es uno de los instrumentos que le permite a **SC** identificar, individualizar, segmentar, evaluar y controlar los Riesgos Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional a los que se podría ver expuesta, conforme a los Factores de Riesgo identificados.

Negocios o Transacciones Internacionales: por negocio o transacción internacional se entiende, negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.

Normas anticorrupción y antisoborno: Son un conjunto de disposiciones legales, reglamentarias y de autorregulación que tienen como objetivo prevenir, detectar, sancionar y erradicar prácticas corruptas, especialmente aquellas relacionadas con el ofrecimiento, la solicitud o la entrega de beneficios indebidos a funcionarios públicos o a particulares, a cambio de favores, contratos, ventajas o decisiones injustificadas.

Normas nacionales contra la corrupción: Son el conjunto de leyes, decretos y reglamentos que buscan prevenir, investigar, sancionar y erradicar prácticas corruptas en los sectores público y privado. Estas normas establecen

	“PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” SCHRADER CAMARGO S.A.S	DOCUMENTO No: PR-G-01 REVISIÓN: 5 FECHA: MAYO 2025
---	---	---

mecanismos legales e institucionales para garantizar la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas en la gestión pública y en las relaciones entre particulares y el Estado.

Estas disposiciones regulan conductas como el cohecho, el peculado, el enriquecimiento ilícito, el tráfico de influencias, el soborno nacional y transnacional, así como otras prácticas que afectan la moralidad administrativa y la correcta destinación de los recursos públicos.

OCDE: es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Oficial de Cumplimiento: es el Empleado designado por **SC** que está encargado de promover, desarrollar y velar por el cumplimiento de los procedimientos específicos de prevención, actualización y mitigación del Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional.

Pagos de facilitación: Pagos realizados a funcionarios del gobierno con el fin de asegurar, impulsar o acelerar trámites de carácter legal y rutinario en beneficio de la compañía o de sus empleados.

PEP de organizaciones internacionales. Son aquellas personas naturales que ejercen funciones directivas en una organización internacional. Se entienden por PEP de organizaciones internacionales directores, subdirectores, miembros de juntas directivas o cualquier persona que ejerza una función equivalente.

En ningún caso, dichas categorías comprenden funcionarios de niveles intermedios o inferiores. Adicionalmente, se consideran PEP de organizaciones internacionales durante el periodo en que ocupen sus cargos y durante los dos (2) años siguientes a su dejación, renuncia, despido, o cualquier otra forma de desvinculación.

PEP extranjeros: Son aquellas personas naturales que desempeñan funciones públicas prominentes y destacadas en otro país. Se entienden por PEP extranjeros: (i) jefes de Estado, jefes de Gobierno, ministros, subsecretarios o secretarios de Estado; (ii) congresistas o parlamentarios; (iii) miembros de tribunales supremos, tribunales constitucionales u otras altas instancias judiciales cuyas decisiones no admitan normalmente recurso, salvo en circunstancias excepcionales; (iv) miembros de tribunales o de las juntas directivas de bancos centrales; (v) embajadores, encargados de negocios y altos funcionarios de las fuerzas armadas, y (vi) miembros de los órganos administrativos, de gestión o de supervisión de empresas de propiedad estatal. (vii) miembros de familias reales reinantes; (ix) dirigentes destacados de partidos o movimientos políticos; y (x) representantes legales, directores, subdirectores, miembros de la alta gerencia y miembros de la Junta de una organización internacional (vr.gr. jefes de estado, políticos, funcionarios gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía y altos ejecutivos de empresas estatales).

En ningún caso, dichas categorías comprenden funcionarios de niveles intermedios o inferiores. Adicionalmente, se consideran PEP extranjeros durante el periodo en que ocupen sus cargos y durante los dos (2) años siguientes a su dejación, renuncia, despido, o cualquier otra forma de desvinculación

Personas Expuestas Políticamente (PEP): Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos. Estas funciones podrán ser ejercidas a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración de bienes muebles e inmuebles. También se considerarán PEPs los cargos que de manera enunciativa se listan en el artículo 2 del Decreto 830 de 2021.

Políticas de Cumplimiento: Son las políticas generales que adopta **SC** para llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional.

Principios éticos: Son los principios que tienen como finalidad la puesta en marcha de los sistemas de gestión de riesgos de soborno y otros actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE: es el documento que recoge la Política de Cumplimiento, los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento la Política de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar a **SC**, conforme a la Matriz de Riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas por la Superintendencia de Sociedades.

Recurso Económico: es el derecho que tiene el potencial de producir beneficios económicos.

Riesgo de Cumplimiento: Una amenaza existente o emergente relacionada con un incumplimiento legal o de política interna, o violación del código de conducta, que podría resultar en violaciones civiles o penales, y generar consecuencias financieras negativas, deterioro de la imagen de la marca o de la reputación.

Riesgo Inherente: Es el nivel de riesgo propio de la actividad, sin tener en cuenta el efecto de los controles.

Riesgo Legal: Es la posibilidad de pérdida en que incurre SC al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales. Surge también como consecuencia de fallas en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones.

Riesgo Operativo: Es la posibilidad de incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos. Esta definición incluye el riesgo legal y reputacional, asociados a tales factores.

Riesgo Reputacional: Es la posibilidad de pérdida en que incurre SC por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios, que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales.

Riesgo Residual o Neto: Es el nivel resultante del riesgo después de aplicar los controles.

Riesgos C/ST: es el Riesgo de Corrupción y/o el Riesgo de Soborno Transnacional.

Riesgos de Corrupción: es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado.

Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST: es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente dé, ofrezca o prometa a un Servidor Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.

Servidor Público Extranjero: Toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera. También se considera Servidor Público extranjero toda persona que ejerza una función pública para el Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o en una jurisdicción extranjera, sea dentro de un organismo público, o de una empresa del Estado o una entidad cuyo poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad del Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o de una jurisdicción extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.

Soborno trasnacional: Es el acto en virtud del cual, empleados, administradores, asociados o incluso terceros vinculados a una persona jurídica, den, ofrezcan o prometan a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (ii) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

Terceros: toda Tercera Parte Intermediaria ("TPI"), Socio Comercial u otro proveedor, consultor y/o cualquier otra persona con la que **SC** interactúe.

TPIs: son terceros que interactúan en nombre de **SC**, directa o indirectamente, con funcionarios de Gobierno (Intermediarios).

Valores SC: Son los valores estipulados en el Código de Ética de la Compañía, documento que hace parte integral de este programa, los cuales rigen y enmarcan el comportamiento diario de actuación dentro de la organización

3. Normatividad

3.1. Normas y estándares internacionales

En desarrollo de los esfuerzos significativos desplegados por Colombia para combatir la Corrupción, se ha adoptado un marco legal internacional entre el que se incluye las siguientes convenciones y convenios:

- a) La Convención para Combatir el Cohecho de servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales;
- b) La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos- OEA;
- c) El Convenio Penal sobre la Corrupción del Consejo de Europa;
- d) El Convenio Civil sobre la Corrupción del Consejo de Europa;
- e) La Convención de la Unión Africana para prevenir y combatir la corrupción; y
- f) La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).
- g) Ley FCPA
- h) Ley UK Bribery,
- i) La Convención contra el Soborno Transnacional de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE),

	“PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” SCHRADER CAMARGO S.A.S	DOCUMENTO No: PR-G-01 REVISIÓN: 5 FECHA: MAYO 2025
---	---	---

3.2. Normas Nacionales

- a) Ley 1778 de 2016 (Ley Antisoborno Transnacional):
- b) Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción)
- c) Ley 222 de 1995
- d) Decreto 1734 de 2020:
- e) Decreto 830 de 2021:
- f) Circular Externa 100-000003 de 2016 (Superintendencia de Sociedades)
- g) Circular Externa 100-000011 de 2021 (Superintendencia de Sociedades)
- h) Resolución 100-006261 de 2020 (Superintendencia de Sociedades)

4. Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

Nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial, junto con nuestro Código de Ética, se implementan con el propósito fortalecer una cultura ética y transparente, alineada con nuestros valores institucionales, para garantizar la sostenibilidad empresarial, fomentar relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y proteger a la Compañía de riesgos que puedan afectar su reputación, estabilidad jurídica y solidez financiera.

En este compromiso, hemos desarrollado proyectos con los más altos estándares de calidad, distinguiéndonos por un actuar íntegro, basado en la responsabilidad y la honestidad. Actuamos y reflejamos una política de **CERO TOLERANCIA** frente a cualquier acto que contradiga nuestros principios, valores y prácticas corporativas, lo que ha sido clave para consolidar nuestra trayectoria y reconocimiento.

4.1. Componentes de nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

El Programa PTEE busca:

- A) Potenciar y consolidar altos estándares de conducta ética, transparencia y prácticas empresariales responsables que fortalezcan la confianza de los grupos de interés y la sostenibilidad de la Compañía.
- B) Garantizar que la actuación de trabajadores, colaboradores, gerentes, asociados y cualquier persona vinculada con la organización se alinee con los valores y principios de Schrader Camargo, asegurando la integridad en cada una de sus decisiones y acciones.
- C) Fomentar una cultura de ética y transparencia en los negocios, asegurando el cumplimiento de normativas nacionales e internacionales, y promoviendo relaciones comerciales justas y responsables.
- D) Prevenir, detectar y combatir el soborno, el soborno transnacional, la corrupción y cualquier otra práctica indebida, reafirmando el compromiso de la Compañía con la legalidad y la sana competencia como pilares fundamentales de su sostenibilidad y relaciones de largo plazo.
- E) Proteger a la Compañía frente a riesgos legales, financieros y reputacionales que puedan comprometer su estabilidad, imagen y continuidad, implementando mecanismos efectivos de control y mitigación.
- F) Fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad, impulsando el liderazgo ético dentro de la Compañía y promoviendo la denuncia segura y confidencial de cualquier conducta irregular.
- G) Asegurar que todas las partes interesadas, incluidos proveedores, contratistas y aliados estratégicos, se adhieran a los principios de ética y transparencia, generando un entorno empresarial sólido y confiable.

Con estos objetivos, el Programa PTEE busca consolidar a Schrader Camargo como una empresa íntegra, confiable y comprometida con la excelencia en su gestión y el cumplimiento de sus obligaciones.

4.2. Valores Corporativos

Este **PTEE** se armoniza con los valores descritos en el Código de Ética de SC, que son **INTEGRIDAD, SOSTENIBILIDAD, JUSTICIA y DIVERSIÓN**, tal como se describen en el numeral 4.2, dicho Código de Ética Anexo al PTEE.

- A) **Sostenibilidad:** Nos debemos a nuestras familias, a nuestros clientes, a nuestros colegas, a la compañía y a todas las comunidades que nos reciben a diario para que trabajemos y aportemos a su desarrollo. El objetivo es seguir contribuyendo a la prosperidad del país y a la de los grupos que nos rodean.
- B) **Justicia:** El objetivo es que siempre nos esmeremos por dar un trato justo y respetuoso a nuestros empleados, compañeros, clientes, proveedores y demás entidades y personas con las que nos relacionemos. En Schrader partimos siempre del convencimiento de que no es correcto en ninguna circunstancia tomar ventaja de los demás.
- C) **Integridad:** Actuamos con integridad. Quienes trabajamos en siempre buscamos honrar nuestros compromisos; por eso, las cosas que los Schrader decimos y hacemos deben ser siempre consistentes y apegadas a la verdad.
- D) **Diversión:** En Schrader queremos que todo el equipo esté motivado y feliz en su trabajo. Nuestro objetivo es crear y mantener un ambiente sano donde cada persona pueda florecer por su talento y habilidades, y a la vez disfrutar su trabajo. Rechazamos cualquier acción que atente contra la dignidad humana.

4.3. Aspectos Generales Programa de Transparencia y Ética Empresarial

	“PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” SCHRADER CAMARGO S.A.S	DOCUMENTO No: PR-G-01 REVISIÓN: 5 FECHA: MAYO 2025
---	---	---

- Schrader Camargo está comprometido con mantener los más altos estándares de Transparencia y Ética Empresarial y prevenir prácticas corruptas en todas sus transacciones comerciales. Nuestros Empleados se comprometen a hacer negocios de la manera correcta cumpliendo con los estándares de Transparencia y Ética Empresarial establecidos en el presente programa de PTEE y nuestro Código de Ética.
- Schrader Camargo tiene un enfoque de cero tolerancias a cualquier forma de Soborno, Soborno Transnacional, Corrupción o Pagos Inapropiados.
- Ningún Empleado de Schrader Camargo debe solicitar, aceptar o dar regalos, dinero, objetos de valor o trato preferencial con empresas o personas que tengan o pretendan realizar cualquier tipo de relación contractual o comercial.
- Cuando ocurran interacciones con funcionarios de Gobierno, todos los Empleados o terceros representantes de los intereses de Schrader Camargo, deberán cumplir con todas las leyes aplicables, utilizar su buen juicio y sentido común, y actuar de acuerdo con los valores de la empresa y lo estipulado en el Código de Ética.
- Todos los Empleados, miembros de la Alta Gerencia y miembros de las Juntas Directivas de Schrader Camargo, en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, antepondrán los intereses de Schrader Camargo a los intereses personales, propendiendo porque las decisiones en las cuales participen se encuentren desprovistas de conflicto de intereses.
- La identificación de los riesgos y controles relacionados con la Corrupción, el Soborno y el Soborno Transnacional, así como de sus fuentes, es responsabilidad de todos los grupos de interés. Los líderes de los procesos deben definir las medidas de control para cada riesgo, de acuerdo con los factores de riesgos asociados y/o las recomendaciones dadas por el Oficial de Cumplimiento.
- Para las personas jurídicas o naturales con mayor exposición al riesgo de Soborno Transnacional, se debe realizar un análisis de riesgo más exhaustiva en cuanto a los factores legales, financieros y contables.
- La Compañía evitará tener algún tipo de relación con proveedores, clientes, Empleados y socios que estén relacionados con delitos asociados a Corrupción, Soborno y Soborno Transnacional.
- Todos los Empleados tienen el deber de informar al Oficial de Cumplimiento, a través de los canales establecidos, sobre cualquier incumplimiento que se presente de manera real o potencial en los procesos de la Compañía y que se relacione con los riesgos C/ST.
- La Administración de la Compañía deberá brindarle un apoyo efectivo y los recursos humanos, físicos, financieros y técnicos necesarios para llevar a cabo la implementación, auditoría y cumplimiento del PTEE.
- Toda actividad de Lobby o cabildeo está libre de actos de corrupción o soborno a nivel nacional o internacional, ya sea realizada por Empleados o terceros que representen a la Compañía.
- No se puede establecer ninguna relación de negocios o de cualquier otro tipo, con personas naturales o jurídicas de las cuales se tengan dudas sobre el origen de sus fondos, tengan vínculos con organizaciones al margen de la ley, se encuentren en listas restrictivas por soborno transnacional y corrupción.
- La Compañía define de manera expresa (i) el perfil del Oficial de Cumplimiento; (ii) las incompatibilidades e inhabilidades que le apliquen a este; (iii) la administración de conflictos de interés; y (iv) las funciones específicas que se le asigna al Oficial de Cumplimiento.
- Quienes participan en los procesos de la Compañía deben identificar, evaluar, controlar y monitorear, cualquier riesgo que se relacione con C/ST (teniendo en cuenta los factores de riesgos) y reportarlo inmediatamente al Oficial de Cumplimiento.
- SC procederá a traducir el PTEE a los idiomas necesarios cuando no se maneje el castellano, según las regiones donde la empresa opere.
- La Compañía debe garantizar capacitación permanente al interior de esta, en temas de C/ST, con el fin de crear una cultura de prevención frente a estos delitos.
- Existe una obligación de denuncia de actos de Corrupción por parte de la Compañía, sus Administradores, Accionistas o Empleados.

4.4. Gestión de los Riesgos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial

El objetivo principal de la Política de Riesgos es determinar los principios de responsabilidad, estructura y compromiso que la Compañía tiene con la Gestión Integral de Riesgos, establecidos a través de los procesos necesarios que permiten gestionar los riesgos, entre ellos los riesgos asociados a Corrupción y Soborno Transnacional que permita reducir la vulnerabilidad, proponer e implementar mecanismos eficaces para el debido desarrollo de los negocios, procesos y proyectos en todos los niveles de la organización para el logro de los objetivos estratégicos. Para hacer frente a los riesgos de esta era digital, la integración de los componentes de la estrategia del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, han de fortalecerse de la misma forma que evoluciona el entorno y los riesgos C/ST.

4.5. Políticas y procedimientos para la gestión del Riesgo S/CT

La gestión integral de riesgos en la Compañía consiste en la aplicación sistemática de las políticas, procedimientos y prácticas de gestión a las actividades de establecimiento de contexto, identificación, análisis, evaluación, tratamiento, comunicación, consulta, monitoreo y revisión de las oportunidades y riesgos, teniendo en cuenta los factores de Riesgo propios como, por ejemplo, el sector económico, las Contrapartes, los terceros, los Contratistas, TPI (los intermediarios), los asesores, los consultores y el tipo de contrato, entre otros.

La Compañía mide los riesgos de corrupción y de soborno transnacional conforme a la matriz de riesgos elaborada por la Compañía para este programa, la cual establece los siguientes aspectos:

	“PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” SCHRADER CAMARGO S.A.S	DOCUMENTO No: PR-G-01 REVISIÓN: 5 FECHA: MAYO 2025
---	---	---

- Identificación y evaluación del Riesgo C/ST.
- Políticas y procedimientos generales para la gestión del Riesgo C/ST.
- Procedimiento para identificar a la Contraparte verificar su identidad utilizando documentos, datos o información confiable, de fuentes independientes;

4.5.1. Identificación y evaluación de Riesgo C/ST

La identificación y evaluación de riesgos de corrupción y soborno transnacional (C/ST) constituye un pilar fundamental dentro del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE). Esta etapa tiene como objetivo reconocer, analizar y valorar las situaciones, actividades, terceros o áreas de operación en las que puedan materializarse riesgos asociados a conductas indebidas que comprometan los principios de integridad, legalidad y transparencia de la Compañía.

A través de un proceso sistemático y continuo, se busca no solo identificar los riesgos inherentes a la naturaleza de los negocios, sino también evaluar el impacto y la probabilidad de su ocurrencia, considerando los controles existentes. Con ello, la organización podrá implementar medidas adecuadas de prevención, detección y respuesta que fortalezcan su cultura de cumplimiento y mitiguen los riesgos asociados a la corrupción y el soborno transnacional:

SC identificó los riesgos de C/ST a los que la Compañía se encuentra expuesta conforme a su actividad económica, tal y como se evidencian en la Matriz de Riesgos PTEE.

4.5.2. Procesos de Debida Diligencia

4.5.2.1. Debida Diligencia C/ST SC hace un análisis previo, adecuado y oportuno de la información personal, de las características de las actividades económicas y participación en los diferentes mercados de las diferentes contrapartes. La responsabilidad de realizar una Debida Diligencia efectiva es de las áreas de la Compañía que adelanta el proceso de la contratación de la contraparte. Esta Debida Diligencia comprende tanto la validación en listas como los antecedentes comerciales, de reputación y sancionatorios en asuntos administrativos, legales, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas.

4.5.2.2. Debida Diligencia intensificada C/ST. Es el proceso mediante el cual la Compañía adopta medidas adicionales y con mayor intensidad para el conocimiento de la Contraparte será el Oficial de Cumplimiento o un designado del área de Ética y Cumplimiento, quienes definan la necesidad de realizar este tipo de consulta, según evaluación de riesgo y normatividad vigente; pueden ser a quienes aparezcan con delitos conexos C/ST, PEPs o a aquellas contrapartes ubicadas en jurisdicciones de alto riesgo.

4.6. Implementación de cláusula contractuales anticorrupción:

Las Cláusulas Contractuales Anticorrupción constituyen un mecanismo esencial para fortalecer los compromisos de integridad en las relaciones comerciales. Estas cláusulas buscan asegurar que todas las partes vinculadas a un contrato se obliguen expresamente a actuar con transparencia, cumpliendo con las leyes anticorrupción nacionales e internacionales, y a mantener prácticas éticas durante toda la ejecución contractual. Su inclusión permite establecer sanciones claras en caso de incumplimiento, proteger a la organización frente a posibles riesgos legales y reputacionales, y reforzar la confianza entre los actores involucrados. De esta manera, las cláusulas anticorrupción se convierten en una herramienta preventiva clave dentro de un sistema de cumplimiento efectivo.

4.7. Divulgación y Capacitación PTEE.

Divulgación

1. El programa PTEE y las Políticas de Cumplimiento será divulgado dentro de SC, Contrapartes y a las demás partes interesadas en la forma y frecuencia para asegurar su adecuado cumplimiento, como mínimo una (1) vez al año.
2. Anualmente se elaborará un Plan de divulgación por medio de publicaciones en medios impresos o virtuales, el cual contemple los temas a divulgar y público objetivo a impactar; reflejando, entre otros, de manera expresa e inequívoca, las obligaciones relacionadas con la prevención de la Corrupción y Soborno Transnacional, los canales efectivos para recibir reportes confidenciales sobre actividades de Corrupción, y la información referente a las sanciones para aquellos que infrinjan el PTEE.

Capacitación

La capacitación del Programa PTEE y las Políticas de Cumplimiento se hará por lo menos:

- En la inducción corporativa para Empleados nuevos.

	“PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” SCHRADER CAMARGO S.A.S	DOCUMENTO No: PR-G-01 REVISIÓN: 5 FECHA: MAYO 2025
---	---	---

- Para aquellos Empleados que por su rol estén expuestos al Riesgo C/ST deban conocer el PTEE y las Políticas de Cumplimiento con el propósito de asegurar su adecuado cumplimiento.
- todos los empleados serán capacitados en el Programa PTEE y las Políticas de Cumplimiento para asegurar su adecuado cumplimiento, como mínimo una (1) vez al año
- Difusión a proveedores, contratistas y clientes del Programa de PTEE por cada contratación o como mínimo una vez al año.

De acuerdo con lo anterior, se deben dejar evidencia de las divulgaciones y capacitaciones efectuadas.

4.8. Canales de denuncia y protección al denunciante:

SC. incentiva a todos los empleados, contratistas y terceros interesados a realizar preguntas, buscar orientación y reportar cualquier infracción, conocida o sospechada, ya sea relacionada con este Programa o con infracciones reales o potenciales a las leyes, reglamentos, estatutos y demás políticas de la Compañía. Asimismo, invita a informar de manera inmediata cualquier incumplimiento, sospecha de incumplimiento o inquietud sobre el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) o cualquier ley

Para tal fin, **SC.** pone a disposición de sus grupos de interés el canal interno comiteetica@schradercamargo.com designado para recibir este tipo de denuncias, advertencias, solicitudes y/o reclamaciones, garantizando total independencia, transparencia, confidencialidad y confiabilidad en el manejo de la información. Asimismo, asegura que no habrá consecuencias laborales adversas como resultado de realizar una queja, denuncia o consulta, y se compromete a mantener un ambiente libre de represalias, protegiendo al denunciante en todo momento.

Incluso, **SC** realiza una revisión o investigación completa, imparcial y exhaustiva de todas las denuncias recibidas, procurando, en todo momento, proteger la privacidad y dignidad tanto de los empleados como de cualquier persona externa involucrada.

Además de lo anterior, SC pone a en conocimiento el canal dispuesto por la Superintendencia de Sociedades en el evento en que se identifiquen hechos de Corrupción y Soborno Transnacional que sean cometidos por personas jurídicas colombianas o sucursales en Colombia de personas jurídicas extranjeras.

- **Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades.**

https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-de-Denuncias-Soborno-Internacional.aspx
- **Reporte de denuncias de Actos de Corrupción a la Secretaría de Transparencia**

<http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/portal-anticorrupcion>

4.9. Auditoría interna:

La auditoría interna es un proceso independiente y objetivo dentro de **SC** que tiene como propósito evaluar y mejorar la eficacia de los controles internos, la gestión de riesgos y los procesos de gobernanza. Este proceso permite verificar que las operaciones se realicen conforme a las políticas y procedimientos establecidos por **SC**, y que los recursos sean utilizados de manera eficiente, efectiva y conforme a las normativas legales e internas.

La auditoría interna también juega un papel clave en la identificación de áreas de mejora, el monitoreo de la adherencia a los controles financieros y operativos, y la detección de posibles riesgos de fraude o corrupción. Además, contribuye a asegurar la integridad de los estados financieros y la correcta implementación de las estrategias organizacionales.

Son funciones de la auditoría interna en relación con el PTEE, las siguientes:

- a) Evaluar la efectividad y cumplimiento del PTEE.
- b) Las personas a cargo del ejercicio de estas funciones deben incluir dentro de sus planes anuales de auditoría la revisión de la efectividad y cumplimiento del PTEE, con el fin de servir de fundamento para que, tanto el Oficial de Cumplimiento y la Administración, puedan determinar la existencia de deficiencias del PTEE y sus posibles soluciones.
- c) Comunicar el resultado de dichas auditorías internas al representante legal, al Oficial de Cumplimiento y a la junta directiva o al máximo órgano social.

Así mismo, conforme lo estipula el artículo 207 del Código de Comercio y las normas aplicables, se debe permitir que, la auditoría verifique la fidelidad de la contabilidad y se asegure de que en las transferencias de dinero u otros bienes que ocurran en **SC** no se oculten pagos directos o indirectos relacionados con sobornos, dádivas, coimas u otras conductas corruptas.

4.9.1.1. Evaluaciones de Riesgos Recurrentes:

	“PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” SCHRADER CAMARGO S.A.S	DOCUMENTO No: PR-G-01 REVISIÓN: 5 FECHA: MAYO 2025
---	---	---

En **SC**, las evaluaciones de riesgos recurrentes constituyen un proceso continuo y fundamental para identificar, analizar y evaluar de manera periódica los riesgos que podrían afectar el cumplimiento de nuestros objetivos operativos y estratégicos.

Este enfoque es esencial para mantener una visión clara y actualizada de los riesgos que puedan surgir o evolucionar con el tiempo. A través de estas evaluaciones, SC puede implementar de manera proactiva medidas correctivas y ajustar nuestras estrategias de mitigación, garantizando que siempre estemos preparados para afrontar cualquier riesgo, ya sea de naturaleza financiera, operativa, regulatoria o de reputación. Así, SC se compromete a mantener una cultura sólida de prevención y control de riesgos, adaptándose de manera eficiente a los cambios en el entorno y asegurando la sostenibilidad y transparencia de sus operaciones.

4.10. Segregación de funciones

Aunque la responsabilidad frente a la prevención de los riesgos de C/ST es de todos los Empleados, se definen algunas responsabilidades de acuerdo con el nivel de gobierno de la Compañía.

Junta Directiva o máximo órgano social:

Son responsabilidades de la Junta Directiva las siguientes:

- Expedir y definir la Política del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a esta Política.
- Designar al Oficial de Cumplimiento.
- Aprobar el PTEE y sus actualizaciones, presentadas por el representante legal y el Oficial de Cumplimiento.
- Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que la Compañía pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- Ordenar y garantizar los recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento del PTEE, según los requerimientos que para el efecto realice el Oficial de Cumplimiento.
- Ordenar las acciones pertinentes contra Empleados, y administradores de la Compañía, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE a los Empleados, Asociados, Contratistas (conforme a los Factores de Riesgo y Matrices de Riesgos) y demás partes interesadas identificadas.

Representante Legal:

Las siguientes son responsabilidades del Representante Legal:

- Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva, o máximo órgano social la propuesta del PTEE y sus actualizaciones.
- Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
- Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento del PTEE, cuando lo requiera esta Superintendencia.
- Asegurarse de que las actividades que resulten del desarrollo del PTEE se encuentran debidamente documentadas, de modo que se permita que la información responda a unos criterios de integridad, confiabilidad, disponibilidad, cumplimiento, efectividad, eficiencia y confidencialidad.
- Estudiar los resultados de la evaluación del Riesgo C/ST efectuada por el Oficial de Cumplimiento y establecer los planes de acción que correspondan.
- Asignar de manera eficiente los recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos, determinados por la junta directiva o máximo órgano social, necesarios para implementar el PTEE.
- Verificar que el Oficial de Cumplimiento cuente con la disponibilidad y capacidad necesaria para desarrollar sus funciones.
- Presentar a la junta directiva o máximo órgano social, los reportes, solicitudes y alertas que considere que deban ser tratados por dichos órganos y que estén relacionados con el PTEE.
- Verificar que los procedimientos para la gestión del C/ST se desarrollen de acuerdo con la Política PTEE adoptada por la junta directiva o máximo órgano social.

Comité de Ética y Cumplimiento:

El Comité de Ética & Cumplimiento es un órgano permanente de la compañía, responsable de dar a conocer la gestión ética, y actúa como un órgano de consulta que orienta a los Empleados y terceros en general, en la aplicación de los principios declarados en el Código de Ética y en la Política de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE.

Las siguientes son sus funciones frente al autocontrol y gestión del riesgo de C/ST:

	“PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” SCHRADER CAMARGO S.A.S	DOCUMENTO No: PR-G-01 REVISIÓN: 5 FECHA: MAYO 2025
---	---	---

- Revisiones políticas, procedimientos, manuales y/o instructivos relacionados con el programa de PTEE.
- Realizar seguimiento a las diferentes prácticas del programa de Ética y Cumplimiento.
- Resolver los Conflictos de Interés que se presenten en la Compañía de conformidad con lo establecido en el Código de Ética.

Oficial de Cumplimiento:

Para desempeñar el cargo de Oficial de Cumplimiento se deberá cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

- a) Gozar de la capacidad de tomar decisiones para gestionar el Riesgo C/ST y tener comunicación directa con, y depender directamente de la junta directiva o el máximo órgano social en caso de que no exista junta directiva.
- b) Contar con conocimientos suficientes en materia de Administración de Riesgos C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de la Compañía.
- c) Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el Riesgo C/ST y el tamaño de la Compañía.
- d) No pertenecer a la Administración o a los órganos sociales, ni de auditoría o control interno o externo (revisor fiscal o vinculado a la empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en la Compañía.
- e) Estar domiciliado en Colombia.

Son responsabilidades y deberes del Oficial de Cumplimiento:

- a) Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
- b) Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la junta directiva o, en su defecto, al máximo órgano social. Como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, demostrar los resultados de la gestión del Oficial de Cumplimiento, y de la Administración de la Compañía, en general, en el cumplimiento del PTEE.
- c) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
- d) Velar por el efectivo, eficiente y oportuno funcionamiento del PTEE.
- e) Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la Compañía, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme a la Política de Cumplimiento.
- f) Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección del Riesgo C/ST, conforme a la Política de Cumplimiento para prevenir el Riesgo C/ST y la Matriz de Riesgos.
- g) Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con Corrupción.
- h) Establecer procedimientos internos de investigación en la Compañía para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción.
- i) Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
- j) Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicables a la Compañía.
- k) Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST.
- l) Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE.
- m) Realizar la evaluación del Riesgo C/ST a los que se encuentra expuesta la Compañía.
- n) El Oficial de Cumplimiento debe realizar la revisión y actualización de las políticas, procedimientos, mecanismos, metodología y documentación que conforman el PTEE, con el propósito de garantizar un funcionamiento eficiente, efectivo y oportuno que se enmarque en la normatividad vigente y facilite el cumplimiento del propósito, la estrategia, los objetivos y fines empresariales.
- o) El Oficial de Cumplimiento se encargará de realizar procedimientos periódicos de debida diligencia a los grupos de interés. Para ello, recolectará de los diferentes procesos la información respectiva.

Inhabilidades del oficial de cumplimiento:

Antecedentes penales y/o disciplinarios:

- Haber sido condenado por delitos dolosos
- Haber sido condenado por delitos relacionados con corrupción, fraude, soborno, y soborno trasnacional.
- Tener antecedentes disciplinarios en la Compañía y/o en otra empresa debidamente comprobados.

Vínculos de parentesco:

- Tener vínculos de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil con miembros de la junta de socios o de cargos de la empresa.

Conflicto de Interés Oficial de Transparencia.

- En caso de presentarse algún conflicto de interés que vincule al Oficial de Transparencia se abstendrá de participar en el Comité y/o reunión en donde se tomen las decisiones correspondientes.

Incompatibilidades del oficial de cumplimiento:

Participación en toma de decisiones financieras.

El Oficial de Cumplimiento no debe estar involucrado en el proceso de toma de decisiones financieras, como la negociación de contratos o la toma de decisiones de inversión, para evitar conflictos de interés y garantizar la objetividad en su labor de supervisión y cumplimiento.

Empleados:

Es responsabilidad de todos los Empleados, sin perjuicio de las demás obligaciones que les corresponden de conformidad con el Código de Ética, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas y reglas que regulan sus deberes y obligaciones laborales:

- a) Cumplir con las políticas, procedimientos, manuales y/o instructivos correspondientes a la prevención del riesgo de C/ST.
- b) Participar en los procesos de formación y entrenamiento a los que sean convocados.
- c) Abstenerse de autorizar, motivar, aprobar, participar o tolerar los incumplimientos del presente Programa.
- d) Reportar a través de los canales éticos previstos por la Compañía cualquier incumplimiento al presente Programa.
- e) Abstenerse de tomar represalias, directa o indirectamente, o alentar a otros a hacerlo, en contra de cualquier otro empleado por denunciar una sospecha de incumplimiento del presente Programa.

Responsabilidades adicionales de los Empleados que estén expuestos al Riesgo C/ST

- Deben cumplir con las responsabilidades mencionadas en el punto anterior.
- Deben conocer en detalle el presente procedimiento de Debida Diligencia de terceros.
- Participar en los procesos de formación y entrenamiento a los que sean convocados.
- Realizar la debida diligencia al momento de la vinculación, en las plataformas establecidas para tal fin.
- Custodiar la información derivada del procedimiento de debida diligencia.

Revisoría Fiscal:

El revisor fiscal en cumplimiento de su deber deberá prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de Corrupción o Soborno Transnacional que conozca en desarrollo de sus funciones y denunciar ante las autoridades competentes.

5 Regalos y Donaciones

En el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y su política de **CERO TOLERANCIA** ante cualquier acto de corrupción y/o soborno transnacional, se prohíbe expresamente a todos los empleados, directivos, contratistas, proveedores y terceros vinculados, la entrega, ofrecimiento o aceptación de regalos, dádivas, beneficios, pagos, comisiones u otros incentivos indebidos a cualquier persona natural o jurídica, incluyendo funcionarios públicos o privados, que puedan influir indebidamente en decisiones comerciales o generar conflictos de interés. Esta prohibición es parte fundamental de nuestro compromiso con la integridad, la legalidad y la prevención de actos de corrupción.

Donaciones y Contribuciones políticas. Cualquier tipo de donación y/o contribución política que realice SC debe estar previamente aprobada por la Junta Directiva: Si bien pueden ser actos jurídicos legales y benéficos, pueden tener riesgos como de lavado de activos, soborno o posible vinculación de la empresa con prácticas corruptas o ilegales.

6 Requerimientos de información por parte de autoridades

Las respuestas a los requerimientos de información sobre el PTEE que hagan a la Compañía las diferentes autoridades competentes se coordinarán y se atenderán a través del Oficial de Cumplimiento.

El Oficial de Cumplimiento deberá evaluar la respuesta y los documentos que enviará a los entes de control. Para el caso de aquellos entes de control como la Superintendencia de Sociedades y la Secretaría de Transparencia, podrá entregar de acuerdo con su criterio toda la información necesaria para la revisión y verificación correspondiente.

7 Obligación de denuncia

	“PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” SCHRADER CAMARGO S.A.S	DOCUMENTO No: PR-G-01 REVISIÓN: 5 FECHA: MAYO 2025
---	---	---

Es obligación de todos los empleados, colaboradores y partes interesadas de la empresa, conforme a las políticas establecidas en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), denunciar cualquier acto de corrupción, fraude o comportamiento indebido que llegue a su conocimiento. Esta obligación de denuncia incluye la revelación de prácticas que contravengan los principios éticos de la empresa, tales como el soborno, el lavado de activos o cualquier forma de corrupción, ya sea interna o externa. La empresa garantiza que todas las denuncias se recibirán de manera confidencial y sin represalias para quien las haga, promoviendo un ambiente de transparencia, integridad y responsabilidad. El incumplimiento de esta obligación de denuncia puede resultar en sanciones disciplinarias y legales, ya que la protección de la integridad corporativa es una prioridad.

8 Conservación de registros y/o evidencias

Los registros que sean generados por el monitoreo permanente o porque son parte de la gestión del proceso, deben conservarse, y se debe garantizar el acceso al Oficial de Cumplimiento sin restricciones.

Los registros generados por una verificación especial deben ser administrados por el Oficial de Cumplimiento, solo podrán tener acceso a estos los Empleados que cuenten con la autorización de la Dirección de Ética y Cumplimiento o aquellos que por sus funciones en la Compañía deban tener acceso a ellos.

9. Obligación de traducir el PTEE

En este sentido, se requiere que el PTEE sea traducido a los idiomas necesarios cuando no se maneje el castellano, según las regiones donde la empresa opere o donde existan empleados o socios comerciales. Esta medida asegura que el compromiso con la ética y la transparencia sea accesible y comprendido por todos, promoviendo una cultura corporativa alineada con los valores de integridad y cumplimiento, sin barreras lingüísticas.

10. Acciones disciplinarias e incumplimiento al Programa

Los Empleados y Administradores que incumplan con lo establecido en el PTEE estarán sujetos a sanciones de acuerdo con lo previsto en el reglamento interno de trabajo, sin perjuicio de lo contemplado en las leyes locales y deberán anteponer el cumplimiento de normas establecidas para la prevención de los riesgos C/ST frente al logro de las metas comerciales y adquisición de bienes y servicios dentro de la Compañía. Así mismo, el incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) constituirá una infracción grave a los principios de integridad, legalidad y conducta ética exigidos por SC. En tal sentido, dicho incumplimiento podrá dar lugar, según la gravedad del caso, a:

- 1. **Terminación unilateral del contrato** con proveedores, contratistas o aliados comerciales, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.
- 2. **Reporte y denuncia ante las autoridades competentes**, en caso de que la conducta constituya un posible delito, como actos de corrupción, fraude, soborno, lavado de activos u otras conductas tipificadas por la ley.
- 3. **Inhabilitación para futuros vínculos contractuales** con la organización, por un período determinado o de manera permanente.

La empresa reafirma su compromiso con la transparencia y la ética empresarial, y adoptará todas las medidas necesarias para prevenir, detectar y sancionar cualquier conducta contraria a estos principios.

11. Políticas de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE

El PTEE compila de manera integral todas las normas internas en materia de prevención y mitigación de los Riesgos de Corrupción y los Riesgos de Soborno Transnacional, así como los principios y valores éticos que la Compañía considera apropiados, para llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.

- a) Código de Ética
- b) Manual SAGRILIFT | Política SAGRILIFT

12. Actualización y divulgación

Este programa debe ser revisado, actualizado por el Oficial de Cumplimiento y aprobado como mínimo cada dos (2) años por la Junta Directiva o máximo órgano social y/o cuando se deban considerar en este nuevas reglamentaciones legales o internas. Cualquier cambio será comunicado a todos los Empleados, así como a los grupos de interés a los que tenga lugar.

13. Vigencia

Esta Política entrará en vigor una vez sea publicada y previa aprobación formal de la(s) Junta(s) Directiva(s) o máximo(s) órgano(s) social(es)