Programa de Transparencia y Ética Empresarial

Vs 2 - 2026

C.I. S&J HENAO S.A.S.

Oficina Quibdó
carrera 3 N° 26-110 Barrio Roma
Oficina Medellín
Calle 8 b n 65-191 of 335
info@sjhenao.com
Tel Medellín 6044638569
Tel Quibdó 6046717574
Cel 3104653626

1. OBJETO

C.I. S&J HENAO S.A.S. (En adelante **S&J** o La Compañía) presenta este manual de ética donde sintetiza los valores y principios básicos que dan lineamiento al actuar de la organización, además, fija procedimientos y reglas de conducta enfocados a un actuar transparente y honesto en todos los niveles de la compañía.

El presente manual, documenta el programa de transparencia y ética empresarial, que tiene como finalidad la exposición de la voluntad de **S&J** en configurar compromisos con todas sus partes interesadas de obrar en todo momento con un actuar transparente, fomentando la identificación, prevención y control del riesgo emanado de conductas típicas como la corrupción nacional o transnacional, el soborno, el soborno transnacional, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación en la proliferación de armas de destrucción masiva, entre otras, que puedan afectar las buenas prácticas que aquí se establecen. de esta forma se pretende generar confianza a partir de un actuar ético y de cumplimiento normativo en todos los procesos.

El manual de ética pretende que la generalidad de situaciones al interior de la compañía sea orientada a partir de unas reglas de contenido axiológico que abarquen todas las actuaciones en su integralidad, sin embargo, también va a reglamentar procedimientos y directrices particulares y de contenido específico, en torno a la transparencia, anti-soborno y prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación en la proliferación de armas de destrucción masiva.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MANUAL:

El presente manual de ética empresarial y cumplimiento aplica a todos los empleados, clientes, proveedores y contratistas de S&J quienes tienen la obligación de conocerlos y aplicarlos para asegurar la ejecución de los pilares de responsabilidad social empresarial.

3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS IMPORTANTES:

Transparencia: Es una cualidad y valor social, la cual, genera confianza y seguridad en los distintos entornos puesto que implica un actuar honesto y adecuado a las normas éticas y de carácter jurídico.

Corrupción: La corrupción comprende aquellas irregularidades ocasionadas por acción u omisión en el comportamiento de un sujeto en el ejercicio de sus funciones

y en favor de un tercero o de sí mismo. el código penal colombiano en su artículo 250-A tipifica la corrupción privada.

Soborno Transnacional: Es la conducta de dar, ofrecer o prometer un bien, dinero o beneficio a un servidor público extranjero a cambio de hacer, omitir o retardar una acción o actuación relacionada con sus funciones y en favor de sí mismo o de un tercero. el código penal colombiano en su artículo 433 tipifica el soborno transnacional.

Lavado de Activos o LA: Es la conducta de adquirir, resguardar, invertir, transportar, transformar, almacenar, conservar, custodiar o administrar bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, tráfico de menores de edad, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, o vinculados con el productos de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir, o les dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes o realice cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito. este delito está tipificado en el artículo 323 del código penal colombiano.

Financiamiento del Terrorismo o FT: Es el delito regulado en el artículo 345 del código penal colombiano, consiste en aquella conducta que implica que una persona de forma directa o indirecta, provea, recolecte, entregue, reciba, administre, aporte, custodie o guarde fondos, bienes o recursos, o realice cualquier acto que promueva, organice, apoye, mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos de delincuencia organizada, grupos armados al margen de la ley o grupos terroristas.

Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva o FPADM: Es todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, trasferencia, deposito o uso dual para propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, cuando esto último sea aplicable.

Programa de transparencia y ética empresarial: Son los procedimientos específicos a cargo del oficial de cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento las políticas de cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de soborno transnacional, así como otros

que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar a una persona jurídica.

Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM o SAGRILAFT: Es el sistema de identificación, prevención, control y auditoría del riesgo de LA/FT/FPADM, este sistema se encuentra establecido en el capítulo x de la circular básica jurídica de la superintendencia de sociedades, este sistema está a cargo de la persona designada como oficial de cumplimiento.

Debida Diligencia en el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial: Es la revisión periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de soborno transnacional que pueden afectar a una persona jurídica, sus sociedades subordinadas y a los contratistas. respecto de estos últimos, se sugiere, además, adelantar una verificación de su buen crédito y reputación.

Debida Diligencia en el marco del SAGRILAFT: Es el proceso mediante el cual la empresa adopta medidas para el conocimiento de la contraparte, del beneficiario final, de su negocio, operaciones, productos y el volumen de sus transacciones, que se encuentra establecido en el numeral 5.3.1 del capítulo X de la circular básica jurídica de la superintendencia de sociedades.

Oficial de cumplimiento: Es la persona natural designada por los altos directivos para liderar y administrar el sistema de gestión de riesgos de soborno transnacional (programa de transparencia y ética empresarial). así mismo, este individuo es quien asume las funciones en relación con el sistema de autocontrol y gestión del riesgo integral de LA/FT/FPADM.

Empleado: es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral o prestación de servicios a una Empresa o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas.

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

Operación Inusual: Operaciones irregulares o extrañas, cuya cuantía o características no guardan relación con la actividad económica de las contrapartes o que, por su número, cantidad o particularidades, se salen de los parámetros de normalidad establecidos para un rango de mercado de un grupo de usuarios determinados.

Operaciones sospechosas: es una operación inusual que, además de la inusualidad, se caracterizan porque la operación no puede ser razonablemente justificada.

4. OBLIGACIONES, DEBERES Y FUNCIONES

En virtud del establecimiento del programa de transparencia y ética empresarial y el sistema SAGRILAFT, se establecen las siguientes funciones:

A. De la asamblea general de accionistas: La asamblea general se compromete a garantizar los medios y herramientas necesarias para el cumplimiento del programa de ética empresarial y el sistema SAGRILAFT.

B. Del Oficial de Cumplimiento:

- En virtud del Programa de Transparencia y Ética Empresarial: Serán funciones del oficial de cumplimiento las siguientes:

I. Encargarse de la adecuada articulación de las políticas de cumplimiento con el programa de ética empresarial y presentar a los altos directivos, al menos cada tres meses, informes de su gestión como oficial de cumplimiento.

II. Liderar la estructuración del programa de ética empresarial, contenido en el presente manual de transparencia, ética y cumplimiento, cuyo contenido es de obligatorio acatamiento para todos los administradores, empleados y asociados.

III. Dirigir las actividades periódicas de evaluación de los riesgos de soborno transnacional, incluye la identificación, actualización, control y auditoría del mismo. dichos procesos se adelantan con los empleados seleccionados por el oficial de cumplimiento o incluso a través de terceros que para tales efectos se contraten.

IV. El Oficial de cumplimiento es la máxima autoridad en materia de gestión del riesgo de soborno transnacional en S&J.

V. Informar a la alta dirección y al líder de proceso de gestión humana, acerca de las infracciones que haya cometido cualquier empleado respecto del programa de transparencia y ética empresarial, para que se adelanten los correspondientes procedimientos sancionatorios conforme lo establece el reglamento interno de trabajo de la compañía.

VI. Seleccionar y facilitar el entrenamiento periódico de los Empleados de S&J en la prevención del Soborno Transnacional.

VII. Establecer un sistema de acompañamiento y orientación permanente a los Empleados y Asociados de la Persona Jurídica respecto de la ejecución del Programa de Ética Empresarial.

VIII. Dirigir la Línea Ética respecto de los reportes en virtud de sospechas de Soborno Transnacional o de cualquier otra práctica corrupta.

IX. Ordenar el inicio de procedimientos internos de investigación en la Persona Jurídica, mediante la utilización de recursos humanos y tecnológicos propios o través de terceros especializados en estas materias, cuando tenga sospechas de que se ha cometido una infracción a la Ley 1778 o al Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

- En virtud del sistema SAGRILAFT: Son funciones del oficial de cumplimiento, las establecidas en el marco de la documentación del sistema de autocontrol de gestión del riesgo integral de LA/FT/FPADM y en el perfil del cargo.
- Las demás que se le asignen: Son funciones del oficial de cumplimiento aquellas que se le aginen en virtud de la prevención y control del riesgo al interior de la compañía y otros sistemas de gestión.
c. Del Representante legal: El representante legal tiene el deber de coordinar y cooperar con el oficial de cumplimiento en el establecimiento, control y actualización de los distintos programas y sistemas enfocados en la transparencia organizacional.
d. De los Empleados:
Los empleados son un actor principal dentro del Programa de Ética Empresarial que aquí se documenta, por ende, se enuncian a continuación sus responsabilidades:
- Los líderes de proceso o encargados de área deben solicitar el diligenciamiento de los formatos de concomiendo correspondiente y solicitar la informacio1n que reposa en los check list y la solicitada por el oficial de cumplimiento
- Los líderes de proceso o encargados de área deben utilizar de forma adecuada y oportuna el formulario de Conocimiento de contrapartes y una vez diligenciado, remitirlo al Oficial de Cumplimiento para su respectivo archivo y custodia.
- Todos los empleados deben suministrar la información necesaria cuando el oficial de cumplimiento lo requiera.
- Todos los empleados tienen el deber de atender a todos los llamados en virtud de la función de auditoria del oficial de cumplimiento.
- Todos los empleados deben reportar las conductas u operaciones sospechosas o ilícitas de las que puedan llegar a tener conocimiento mediante la línea ética o canal anónimo de denuncia que se publica en el presente Manual.
- Todos los empleados deben atender y asistir oportunamente las capacitaciones y reuniones de divulgación en el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial o SAGRILAFT que S&J determine.

f. De los contratistas o proveedores: Según sea el caso, el contratista o proveedor cuando sea requerido debe determinar expresamente que cumple con toda la normativa de corrupción transnacional y que conoce y coopera con el procedimiento de debida diligencia al que será sometido en virtud del programa de transparencia y ética empresarial.
El oficial de cumplimiento acorde con los riesgos identificados y la criticidad de los contratistas o proveedores incluirá dentro del manual de contratista o proveedores, el formulario de conocimiento de contrapartes, en el cual se indaga por aspectos relacionados con el conocimiento de las contra partes y deber de debida diligencia que tiene la compañía.

5. DECLARACIÓN DE VALORES, PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS ÉTICOS ORGANIZACIONALES:

a. Fundamentos éticos Organizacionales.

- Respeto de los Derechos Humanos:

- Rechazar toda clase de discriminación, por religión, discapacidad, condición económica, raza, sexo, afiliación política entre otros.
- Rechazar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, el realizado bajo coacción o bajo cualquier modalidad de maltrato.
- Reconocer la privacidad como un derecho.
- Facilitar mecanismos para expresar reclamaciones y garantizar que las inquietudes sean tramitadas de manera oportuna y adecuada.
- Respetar las decisiones de asociación y negociaciones colectivas, actuaciones que deben ser de forma respetuosa y pacífica.
- Rechazar el tráfico humano y cualquier modalidad de coacción de la libertad.

- Cumplimiento de requisitos legales y otros aplicables:

Cumplir con las leyes, normas y requisitos vigentes, locales y nacionales, aplicables a la empresa.

- Trabajo seguro, saludable y protección del medio ambiente:

El compromiso permanente con la política de seguridad y salud en el trabajo y ambiente, hace que se monitoree su cumplimiento buscando alcanzar los objetivos de controlar la accidentalidad, promover la salud de los empleados y los grupos de interés, además proteger y preservar el medio ambiente.

Lograr un entorno de trabajo saludable en el que los empleados colaboran en un proceso de mejora continua, con la promoción y protección de la salud, seguridad y sostenibilidad del ambiente.

- Integridad empresarial:

- Promover igualdad de oportunidades para el empleo, asegurando procesos transparentes de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, compensación salarial y promoción, basados en aptitudes, habilidades, desempeño o experiencia.
- Prohibir, en el desarrollo de todas las actividades de la compañía prácticas fraudulentas o no éticas tales como, lavado de activos, corrupción y/o sobornos, nacionales o transnacionales, financiación del terrorismo o de la proliferación de armas de destrucción masiva, entre otras, que no den cuenta de un actuar honrado y que quebranten el interés reputacional y económico de la empresa.
- Brindar apoyo a las comunidades vulnerables.
- Buscar ser la mejor opción para nuestros clientes, brindando un trato profesional e íntegro y suministrando productos y servicios de calidad.
- Desarrollar relaciones de confianza y mutuo beneficio con las partes interesadas.

b. Principios y valores:

De conformidad con los valores establecidos por la organización y con la finalidad de una mejor aplicación de los fundamentos éticos organizacionales anteriormente mencionados, todos los empleados, clientes y proveedores deben cumplir los siguientes principios:

- Ética y transparencia: La integridad y la honestidad deben ser el distintivo de la organización a través de sus empleados. con el rechazo de cualquier tipo de prácticas fraudulentas, lavado de activos, corrupción y/o sobornos, nacionales o transnacionales, financiación del terrorismo o de la proliferación de armas de destrucción masiva, entre otras, que no den cuenta de un actuar honrado y que quebranten el interés reputacional y económico de la empresa, tendremos el baluarte de la ética como principio básico que nos llevara a alcanzar el respeto de aquellos con quienes interactuamos.

Aplicando el lema "practicando lo predicado", cada uno de los miembros de la compañía, con nuestros actos mostraremos coherencia con la ideología organizacional; logrando la confianza de las partes interesadas.

- Respeto: Facilitar un ambiente no discriminatorio que valore, comprenda e integre la diversidad generacional, de religión, de afiliación política, de posición económica, de género, de origen étnico, de preferencia sexual o discapacidad física, aplicando el lema: "tratar a los demás con el respeto que me gustaría ser tratado" además del seguimiento de la normas y políticas institucionales.

- **Responsabilidad:** Actuar conforme a nuestras obligaciones, asumiendo el desafío de satisfacer a las partes interesadas en tiempo, forma, cantidad y calidad, superando continuamente las expectativas.

- **Calidad:** Aportamos acciones que permitan la mejora continua satisfaciendo las partes interesadas.

- **Seguridad:** Adoptamos prácticas y comportamientos seguros con el fin de prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, buscando la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mejorar las condiciones y el medio ambiente

-**Resiliencia:** Capacidad de enfrentar y recuperarnos de cambios adversos.

5.1 POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La Compañía adopta una política de cero tolerancias frente a cualquier acto de corrupción, soborno nacional o transnacional, fraude, conflicto de interés no declarado, pago de facilitación, extorsión, lavado de activos, financiación del terrorismo o financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.

Ningún accionista, administrador, directivo, trabajador, contratista, proveedor o tercero que actúe en nombre de S&J podrá ofrecer, prometer, entregar, solicitar o recibir dinero, regalos, beneficios, favores, comisiones o cualquier otra ventaja indebida destinada a influir sobre decisiones comerciales, contractuales, administrativas o regulatorias.

Toda actuación deberá desarrollarse bajo criterios de legalidad, transparencia, integridad y respeto por las normas nacionales e internacionales aplicables.

El incumplimiento de esta política podrá generar investigaciones internas, sanciones disciplinarias, terminación de relaciones comerciales y el reporte a las autoridades competentes cuando corresponda.

6. CULTURA ORGANIZACIONAL ENFOCADA EN EL CUMPLIMIENTO Y EN LA PREVENCIÓN DEL RIESGO EMANADO DE LA CORRUPCIÓN, SOBORNO TRANSNACIONAL Y LA/FT/FPADM:

S&J entiende la necesidad del establecimiento de una cultura organizacional enfocada en el cumplimiento, tanto de estándares éticos como de requisitos legales aplicables, todos los empleados, socios y demás partes interesadas deben entender sus actuaciones del día a día a partir de los riesgos, probabilidades e impactos de

los mismos en el entorno que los rodea. en ese sentido, cada sujeto en su ámbito personal, debe ser consciente de los requisitos tanto éticos como legales que le aplican en el desarrollo de sus funciones, identificar el riesgo que emana de los mismos, buscar métodos y herramientas razonables con apoyo del oficial de cumplimiento y de la alta dirección para mitigar dicho riesgo, controlarlo y de esa forma prevenir la ocurrencia de cualquier tipo de conducta ilícita o reprochable desde el punto de vista ético a partir de los principios y valores impuestos por la compañía en el presente manual de transparencia, ética y cumplimiento.
La cultura organizacional que se establece es transversal a todos los procesos de la compañía y debe ser ejercida por todos los sujetos, tanto en los niveles administrativos como operativos, por tanto, debe ser reflejada en cualquier tipo de actuación, bien sea, interna o con un tercero interesado (externa).

En virtud del establecimiento de la cultura organizacional enfocada en el cumplimiento y en la prevención del riesgo procedente de la corrupción, soborno transnacional y LA/FT/FPADM, el oficial de cumplimiento tiene a su cargo, tal y como se establece en el perfil del cargo respecto del programa de transparencia y ética empresarial, la obligación de la difusión y capacitación a todas los colaboradores con el fin de orientarlos a la cultura aquí mencionada, además, tendrá a su cargo la función de evaluar y verificar que todos los sujetos obligados actúen bajo los estándares de cumplimiento, ética y lo hagan dando muestra de ello en todo momento.

6.1 POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Todas las personas vinculadas a S&J deberán actuar con independencia, objetividad e imparcialidad, evitando situaciones en las cuales intereses personales, familiares, económicos o comerciales puedan afectar el adecuado cumplimiento de sus responsabilidades.

Se consideran conflictos de interés, entre otros:

a) Participar en decisiones relacionadas con familiares o personas cercanas.
b) Mantener intereses económicos en clientes, proveedores o competidores.
c) Utilizar información privilegiada para beneficio propio o de terceros.
d) Recibir beneficios personales derivados de negocios celebrados por la Compañía.

Todo conflicto de interés real, potencial o aparente deberá ser reportado oportunamente al Oficial de Cumplimiento para su análisis y tratamiento.

6.2 POLÍTICA DE REGALOS, HOSPITALIDADES Y ATENCIONES

Las relaciones comerciales deberán desarrollarse bajo criterios de transparencia e independencia.

Por lo anterior, se prohíbe ofrecer, prometer, entregar o recibir regalos, atenciones, beneficios o favores que puedan influir o aparentar influir en decisiones comerciales, contractuales o administrativas.

Únicamente podrán aceptarse o entregarse atenciones corporativas de carácter razonable, ocasional, proporcional y permitido por la ley, siempre que no comprometan la independencia de las partes ni generen expectativas de reciprocidad.

Se encuentra expresamente prohibida la entrega de dinero en efectivo, equivalentes de efectivo o cualquier beneficio destinado a influir indebidamente en funcionarios públicos o particulares.

7. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS:

S&J, prevé tanto como el programa de transparencia y ética empresarial como para el SAGRILAFT, con el fin identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos, de conformidad con un enfoque preventivo, la adopción, actualización y divulgación de la "*Matriz de Transparencia ética empresarial*", la cual, es una matriz contentiva de todos los factores de riesgo relacionados con Corrupción, Soborno Transnacional, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación en la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
Esta "*Matriz de Transparencia y ética empresarial*" es adoptada por la compañía y desarrollada por el Oficial de Cumplimiento en coordinación con los distintos procesos y partes interesadas y está acompañada de una actualización de forma sistemática que permita una gestión oportuna y eficaz de la prevención de los riesgos mencionados.

Es responsabilidad de las líderes de proceso o encargados de área, aplicar los controles asignados a cada factor de riesgo que se encuentran descritos en la Matriz de Transparencia y compilados en el "*Manual de Segmentación de factores de riesgo*", verificar su implementación y eficacia, presentar acciones de mejora del para la prevención y control de los riesgos, además de informar oportunamente las desviaciones que puedan llegarse a presentar.

7.1 Algunos factores particulares para la identificación de los riesgos en el marco del Programa de Ética Empresarial y del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de LA/FT/FPADM:

En todo caso la identificación de los riesgos en la "*Matriz de Transparencia y ética empresarial*" elaborada y adoptada por S&J se debe realizar mínimamente considerando factores determinados como:

7.1.1. Contrapartes con domicilio en Países o jurisdicciones que se han identificado como Países no Cooperantes o jurisdicciones de alto riesgo por

los distintos listados del GAFI y la Unión Europea y países con altos índices de percepción de corrupción:

7.1.1.1. GAFI:

a. "Jurisdicciones de alto riesgo sujetas a un llamado a la acción": Son los países con más alto riesgo de conformidad con las listas del GAFI. (http://www.fatf-gafi.org/countries/#other-monitored-jurisdictions) (http://www.fatf-gafi.org/publications/high-risk-and-other-monitored-jurisdictions/documents/call-for-action-february-2020.html)
b. "Jurisdicciones bajo mayor control": Comprende los países con deficiencias estratégicas sometidos a un Plan de Acción y respecto de los cuales GAFI recomienda realizar mayor nivel de control.http://www.fatf-gafi.org/publications/highjurisdictions/documents/increased-monitoring-june-2021.html)

7.1.1.2. Unión Europea:

a. "Países con referencias diferenciadas al resto de jurisdicciones": Para la unión europea son países con el más alto nivel de riesgo.
b. "Países con deficiencias estratégicas": Para la Unión Europea son países con riesgo alto por lo cual requieren control adicional.

7.1.1.3. Países con altos índices de percepción de corrupción: Según la Superintendencia de Sociedades, "Se refiere a naciones con altos índices de percepción de corrupción, que se caracterizan, entre otras circunstancias, por la ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, un alto número de funcionarios públicos cuestionados por prácticas corruptas, la inexistencia de normas efectivas para combatir la corrupción y la carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversiones internacionales." En ese sentido, S&J integra dentro de su Matriz de Transparencia un listado de estos países atendiendo a diferentes referencias documentales y estudios técnicos de acceso público que se hayan elaborado analizando los niveles de corrupción en el mundo, estos datos son tomados de los informes de índice de transparencia internacional. Cabe aclarar que entre menor índice de percepción de corrupción mayor riesgo de corrupción.
(https://datosmacro.expansion.com/estado/indice-percepcion-corrupcion)

La tolerancia frente a las operaciones o transacciones internacionales está definida en el índice de percepción de corrupción, la cual está identificada en la "*Matriz de Transparencia y ética empresarial*".

Parágrafo 1: El listado de países se encuentra dentro de la "*Matriz de Transparencia y ética empresarial*" adoptada por la compañía y se compila en el "*Manual de Segmentación de factores de riesgo*", además, el Oficial de

Cumplimiento o la persona que se designe para esta labor, debe actualizar de forma periódica dicho listado de conformidad con los informes continuos del GAFI, Unión Europea y demás entidades u organismos que propendan la prevención de los riesgos de Soborno Transnacional, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y demás factores de riesgo.

Parágrafo 2: Los líderes de proceso o encargados de área responsables de la operación y/o transacción y su consecuente ejecución de la Debida Diligencia y procedimientos similares adoptados, debe consultar de forma periódica el "*Manual de Segmentación de factores de riesgo*" que comprende los factores de riesgo identificados en la "*Matriz de Transparencia y ética empresarial*" para poder detectar en cual negociación o contrato corresponde utilizar el control definido en virtud de la jurisdicción o domicilio de la contraparte y demás aspectos que allí se enuncien.

7.1.2 Sectores económicos: La identificación de los riesgos y la consecuente utilización de los controles establecidos por la empresa, debe tener en cuenta el riesgo emanado de los distintos sectores económicos en los que se desempeñen las contrapartes, y la frecuencia con que se han materializado conductas en el pasado, en ese sentido, se enlistarán los mismos en la "*Matriz de Transparencia y ética empresarial*" basándose en los distintos documentos y recomendaciones del GAFI, Superintendencia de Sociedades, UIAF, OCDE, UE y demás entidades u organismos que tengan como finalidad la prevención del Soborno Transnacional, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación en la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

7.1.3. Análisis de Terceros: S&J dentro de su "*Matriz de Transparencia y ética empresarial*" y análisis de criticidad de clientes y proveedores, identificará los factores de riesgo relacionados con sus contratistas y terceros internacionales y les asignará su determinado control respectivo dependiendo de su jurisdicción, actividad económica, valor de la operación o transacción y demás posibles factores de riesgo relacionados con los mismos.
En conclusión, se identificarán como riesgosas aquellas negociaciones u operaciones en los cuales media la participación de la compañía en contratos de colaboración o de riesgo compartido con contratistas o que estos últimos estén estrechamente relacionados con funcionarios del alto gobierno de un país en particular, en el contexto de una transacción internacional.

7.1.4. Tamaño, naturaleza de la sociedad y objeto contractual de las contrapartes: La identificación y control de los riesgos debe atender a factores como el tamaño de la sociedad, su presencia en distintos países, reconocimiento, activos, así mismo, se debe observar el tipo o estructura social, si cuenta con velo societario que impida el conocimiento de los beneficiarios finales, también se debe atender a los objetos y la causa contractual considerada normal dentro del ámbito

de servicio de S&J, es decir, la finalidad de los contratos, los servicios o productos prestados, estableciendo dentro de la Matriz de Transparencia un listado de cuales son aquellas negociaciones que se consideran normales y comunes y cuáles no, permitiendo también la detección oportuna de operaciones inusuales.

7.1.5 Actividades específicas: La "*Matriz de Transparencia y ética empresarial*" comprende la identificación, control y valoración de los riesgos emanados de aquellas actividades particulares en el ámbito de servicio de la compañía, es decir, se refiere a aquellas situaciones que no se enmarcan dentro de una transacción, operación determinada, sino que surgen en el desarrollo particular de las funciones establecidas a los responsables.

7.1.6 Otros Factores de Riesgo: El oficial de cumplimiento, además de los factores de riesgo mencionados en el presente numeral 7.1, debe identificar periódicamente aquellos otros factores de riesgos que puedan ser detectados conforme van avanzando los servicios de la compañía, esta identificación se puede basar en las recomendaciones y reglas generales que se determinan en el siguiente numeral y debe atender a las actividades específicas del alcance de la compañía y sus contrapartes.

7.2. Reglas Generales para la identificación de los riesgos:

7.2.1. Identificación de los riesgos respecto del Programa de Transparencia y Ética Empresarial: Comprende los riesgos emanados de conductas como la corrupción y el soborno transnacional, ésta identificación del riesgo se realiza atendiendo en todo caso al contexto organizacional de la compañía en conjunto con las recomendaciones de la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE). Además, se tiene presente todo lo estipulado en la circular externa 100-000003 del 26 de julio de 2016 expedida por la superintendencia de sociedades y demás normas que la modifiquen o sustituyan.

7.3 RIESGOS ESPECÍFICOS DEL SECTOR MINERO Y DE LA COMERCIALIZACIÓN DE METALES PRECIOSOS

Adicionalmente a los factores generales de riesgo, S&J reconoce la existencia de riesgos particulares asociados al sector minero y a la comercialización de metales preciosos.

Entre ellos se encuentran:

a) Comercialización de mineral proveniente de minería ilegal.
b) Utilización indebida de registros RUCOM.
c) Comercialización de mineral extraído fuera de áreas autorizadas.
d) Falsedad documental minera o ambiental.

e) Suplantación de mineros de subsistencia.
f) Mezcla de mineral de diferentes orígenes sin trazabilidad suficiente.
g) Triangulación nacional o internacional de minerales.
h) Ocultamiento de beneficiarios finales.
i) Operaciones incompatibles con la capacidad económica u operativa declarada por la contraparte.
j) Participación de contrapartes ubicadas en zonas de conflicto o con presencia de economías ilícitas.
La gestión de estos riesgos deberá incorporarse dentro de la Matriz de Transparencia y Ética Empresarial y ser objeto de monitoreo permanente.

7.4 POLÍTICA DE TRAZABILIDAD DEL MINERAL

La trazabilidad constituye uno de los pilares fundamentales del modelo de cumplimiento de S&J.
Toda operación deberá permitir identificar razonablemente el origen del mineral, la contraparte involucrada, la documentación soporte de explotación o comercialización, la ruta comercial seguida por el producto y los soportes financieros asociados a la negociación.
La Compañía se abstendrá de realizar operaciones cuando existan dudas razonables respecto de la procedencia lícita del mineral o cuando no sea posible verificar adecuadamente la información suministrada por la contraparte.

8. CONDUCTAS PROHIBIDAS Y DIRECTRICES RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN TRANSNACIONAL, SOBORNO TRANSNACIONAL Y LA/FT/FPADM.

a. Directrices para las remuneraciones extraordinarias y comisiones a empleados, proveedores y contratistas en virtud de negociaciones o transacciones internacionales: Con la finalidad de determinar la transparencia en todas las transacciones y negociaciones internacionales, S&J comprende la necesidad de regular mediante reglas claras y taxativas, las comisiones y cualquier otro tipo de remuneraciones extraordinarias a sus empleados, contratistas y proveedores.

En ese sentido, están rotundamente prohibidas cualquier tipo de comisiones o pagos de sumas de dinero, bienes o beneficios a cualquier proveedor o contratista que se encuentre en una negociación o transacción internacional con S&J y que no se encuentren comprendidas y sean en relación única y exclusivamente con el objeto y la causa contractual.

En conclusión, es posible el pacto de comisiones con contratistas y proveedores siempre y cuando se encuentren estipulados en el contrato respectivo y su justa causa sea plenamente identificable y permitida por la ley.

En relación con los empleados, y con el ánimo de incentivar la expansión empresarial, estará permitido, siempre y cuando conste en el contrato de trabajo y se determine expresamente en las situaciones específicas en las que será aceptable, el pago de comisiones a empleados pertenecientes al proceso de ventas con el fin de motivar la incursión de la empresa en nuevos mercados alrededor del mundo.

b. Directrices de regulación de gastos relacionados con actividades de entretenimiento y ocio de empleados, contratistas y proveedores: S&J no tiene contemplado y prohíbe rotundamente la entrega de sumas de dinero o beneficios relacionadas con actividades de entretenimiento a sus proveedores o contratistas. No se podrá en ninguna situación contemplar pagos con objeto de viajes, hospedaje, alimentación, transporte o cualquier otra actividad relacionada con el ocio de alguna de sus partes interesadas.
En relación con los empleados, estos gastos en entretenimiento serán aceptados siempre y cuando consten en el respectivo contrato de trabajo y sean autorizados por la Ley y la alta dirección de la empresa.
Estarán permitidos los gastos de alimentación o logística para la realización de reuniones comerciales con clientes o proveedores en virtud del establecimiento de la confianza con los mismos y el desarrollo efectivo de la operación, propuesta o negociación que se esté llevando a cabo.

c. Directrices acerca de gastos de empleados: Cuando los empleados requieran dineros por concepto de viáticos para la realización de viajes de trabajo o visitas de campo, el área de tesorería de S&J calculará por cada rublo el valor que puede gastar el empleado por concepto de hospedaje, alimentación y transporte y con base en esto asignará el valor de los viáticos por cada viaje.
En caso de que el empleado utilice un monto mayor de la cantidad establecida por S&J dentro de su viaje y requiera que sea reembolsado, el empleado tendrá que sustentar dicho gasto adicional con documentos equivalentes y debe guardar coherencia con el propósito del viaje o un caso de fuerza mayor o caso fortuito.

d. Directrices acerca de las donaciones y regalos:

1. Donaciones a terceros: S&J es una compañía comprometida y que tiene clara su responsabilidad social que debe tener con sus partes interesadas y el entorno que rodea la actividad empresarial, en ese sentido, estarán permitidas aquellas donaciones que destaquen un carácter altruista, es decir, que sean dirigidas a empleados, terceros, comunidades u entidades sin animo de lucro que presten servicios esenciales y que canalicen de forma verificable la entrega de los mismos a personas que lo necesiten y se encuentren en alguna situación de desprotección o necesidad.

También son permitidas las donaciones en situaciones en las cuales S&J pueda aportar su ayuda acorde con las necesidades que atraviese la sociedad en un momento dado.

Estas donaciones se realizan acorde con lo establecido en la ley respecto de su legalización y trámite, además, en todo caso el objeto de las donaciones que se realicen será transparente y plenamente identificado al igual que su justa causa y demás elementos esenciales de la misma, por ende, no se aceptarán donaciones de ningún tipo en las cuales no se pueda identificar cuál es la finalidad y el beneficiario real de la misma.

2. Donaciones o regalos a miembros de la empresa:

Es importante mencionar que estarán completamente permitidas aquellas donaciones o regalos a los miembros internos de la empresa, sea por su buen desempeño o por mera liberalidad de S&J cuando se considere necesaria la motivación de su personal en fechas especiales o relevantes.

3. Recepción de donaciones o regalos por miembros de la empresa:

Está prohibido el recibimiento de regalos o donaciones por parte de terceros a miembros de la compañía, sin embargo, estarán permitidas la recepción de "souvenirs" o regalos pequeños tales como: Lapiceros, libretas, calendarios, dulces y similares, siempre y cuando, provengan de parte de clientes o proveedores que no representen ningún riesgo de Corrupción, Soborno, Soborno transnacional o LA/FT/FPADM.

En todo caso, cuando se realice o se reciba una donación, el área o empleado participe deberá informar al oficial de cumplimiento, con el fin de que este realice una valoración de la situación y pueda adelantar controles para la mitigación de los riesgos en caso de ser necesarios.

d. Directrices para los aportes con fines políticos: S&J prohíbe tajantemente cualquier aporte a campañas políticas con fines políticos de cualquier naturaleza producto del capital social y los activos organizacionales, sean dentro del territorio nacional o por fuera del país.

e. Directrices para el archivo y soporte documental de documentos relacionados con transacciones o negociaciones internacionales: S&J desde su división de comercio exterior, cuenta con el archivo sistematizado y el soporte documental bajo los estándares de protección de la información y datos personales de archivos y documentos producto de transacciones o negociaciones internacionales, permitiendo su consulta en cualquier momento y facilitando al

oficial de cumplimiento el desarrollo de sus auditorías y funciones de control respecto de la revisión de dichos archivos.

Esta documentación debe ser almacenada por un periodo mínimo de 30 años de forma física y de forma digital indefinidamente.

f. Directrices para el procedimiento de Debidas Diligencias:

Debida Diligencia en el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial: S&J entendiendo la trascendencia de implementar medidas y procedimientos en torno a la debida diligencia de sus contrapartes, implementa un mecanismo actualizado acorde con las ofertas del mercado, en el cual, por medio de este servicio puede indagar sobre aspectos legales, judiciales, reputacionales y financieros de proveedores, clientes, distribuidores, socios o beneficiarios finales. El procedimiento de debida diligencia en el marco del programa de transparencia y ética empresarial, es implementado en aquellas negociaciones o transacciones internacionales en las que acorde con los riesgos identificados en la matriz respectiva, el oficial de cumplimiento determine la necesidad de llevarlo a cabo y darle a conocer a la contraparte que será objeto del procedimiento de indagación mencionado.

Este procedimiento de debida diligencia se debe hacer al inicio de la contratación, sin embargo, se requiere actualización de acuerdo al procedimiento de debida diligencia establecido en el manual SAGRILAFT, con el fin de que se siga indagando por los aspectos antes mencionados de la contraparte para conocer si han sucedido acontecimientos relevantes o nuevos sobre los cuales deban tomarse medidas, esta función estará a cargo del oficial de cumplimiento.

g. Directrices para el establecimiento de cláusulas contractuales con contratistas y proveedores más expuestos al riesgo de corrupción y soborno transnacional: Atendiendo a una mayor seguridad y transparencia en todas nuestras relaciones comerciales, S&J incluye cláusulas contractuales y/o formularios de conocimiento de contrapartes, contentivos de declaraciones por parte de los contratistas y proveedores más expuestos al riesgo de soborno transnacional, estas cláusulas contractuales o formularios, comprenden la manifestación expresa de la contra parte, quien indica que ha sido informado por S&J, respecto de su obligación de cumplir las normas relacionadas con la prevención del soborno transnacional y que conoce el programa de transparencia y ética empresarial adoptado por la compañía, así como las consecuencias de infringirlo.

Además de esta declaración de voluntad, también se incluyen cláusulas contractuales respecto de las partes interesadas más expuestas al riesgo de conformidad con la matriz de transparencia establecida, en donde se mencione la

posibilidad de la terminación unilateral del contrato, así como la imposición de penalidades económicas significativas cuando suceda alguna inobservancia de las normas de soborno transnacional.

h. Directrices para el procedimiento sancionatorio disciplinario y reporte a las entidades respectivas: Sin exclusión de las demás consecuencias a que haya lugar, cualquier inobservancia a lo dispuesto por el Sistema SAGRILAFT y el programa de transparencia y ética empresarial, por parte de uno de los empleados de la compañía, dará lugar al inicio del respectivo procedimiento sancionatorio disciplinario, el mismo, se realiza de conformidad con las disposiciones normativas vigentes y el reglamento interno de trabajo aprobado por S&J, el cual, consagra las reglas procesales para el desarrollo del mismo de una forma efectiva y correcta.
El oficial de cumplimiento, en virtud de su función investigativa, funge como parte activa del trámite del respectivo procedimiento disciplinario y es quien realiza los reportes respectivos a las entidades competentes en virtud de las acciones penales o administrativas que sean procedentes según sea el caso.

i. Directrices para el control de pagos: En todos los casos para la realización de pagos por parte de S&J a un proveedor o contratista, las facturas o cuentas de cobro son revisadas, aprobadas y firmadas por el encargado del área, responsable del servicio o la compra, posterior a esto es entregada al área de compras y/o contabilidad; después de realizado el proceso de contabilización es entregado a la dirección administrativa quien la firma como constancia de la autorización del pago.

El Oficial de Cumplimiento, acorde con sus funciones de auditoría y control del riesgo, podrá aconsejar o recomendar a la dirección y gerencia la no realización de un pago cuando considere que hay indicios o sospechas de ocurrencia de conductas ilícitas intrínsecas dentro del mismo, estas recomendaciones se estructuran basándose en la matriz de transparencia y se esté en presencia de una sospecha de tipología de riesgo debidamente identificada en la misma.

8.1 POLÍTICA DE IDENTIFICACIÓN DEL BENEFICIARIO FINAL

Como parte de sus procesos de debida diligencia, S&J implementará mecanismos destinados a identificar y verificar el beneficiario final de sus clientes, proveedores, contratistas y demás contrapartes.

La información obtenida deberá ser conservada, actualizada y validada periódicamente conforme a los niveles de riesgo identificados.

Cuando no sea posible identificar adecuadamente al beneficiario final o existan inconsistencias relevantes en la información suministrada, la Compañía podrá abstenerse de iniciar o continuar la relación comercial.

8.2 DEBIDA DILIGENCIA INTENSIFICADA

S&J aplicará medidas reforzadas de debida diligencia cuando se identifiquen factores de riesgo elevados asociados a una contraparte, operación o jurisdicción.

Estas medidas podrán aplicarse, entre otros casos, respecto de:

Personas Expuestas Políticamente (PEP).
Operaciones internacionales.
Contrapartes ubicadas en jurisdicciones de alto riesgo.
Operaciones de exportación.
Contrapartes relacionadas con actividades mineras de alto riesgo.
Operaciones inusuales o de alta materialidad económica.

La debida diligencia intensificada podrá incluir verificaciones documentales ampliadas, entrevistas, visitas, consultas especializadas y validaciones adicionales sobre el origen de los recursos y activos involucrados.

9. LÍNEA ÉTICA Y PROCEDIMIENTO ANÓNIMO DE REPORTE DE CONDUCTAS SOSPECHOSAS:

S&J cuenta con una línea ética, la cual, es un mecanismo que le permite a los empleados, asociados, contratistas y cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de soborno transnacional, corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, financiamiento en la proliferación de armas de destrucción masiva, práctica ilícita, o cualquier circunstancia que vaya en detrimento de la conducta esperada. Estos mecanismos facilitan la posibilidad de reportar de manera confidencial, libre, a nombre propio o de forma anónima infracciones a la ley anti-soborno y/o al programa de transparencia y ética empresarial.

Todas las consultas o denuncias que se realicen son tratadas bajo parámetros estrictos de confidencialidad, objetividad, respeto y no generarán ningún tipo de represalias por parte de otros miembros de la compañía o terceros.

El oficial de cumplimiento es quien lidera la administración de la presente línea ética y le da trámite a aquellos reportes o situaciones que sean de sus competencias, aquellas situaciones que sobrepasen el énfasis de sus funciones, deben comunicárselas al líder del proceso de gestión estratégica o gestión humana, quienes garantizan la confidencialidad de igual manera en aquellos casos que la denuncia o situación reportada sea anónima.

Correo electrónico:
Oficialcumplimiento@sjhenao.com

Línea nacional :
+57 3232871700

Fomulario linea etica:

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=NrV843EhjEqwbJ4ZsUFTCL9pfooHaBdPpUeNNqDZSSBUMUxTTzdZRkZJRkVNNE1PTDZaNUQ2UE9BSC4u

10. AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL:

El programa de transparencia y ética empresarial, comprenden dentro de sus procedimientos la necesidad de la realización de auditorías de cumplimiento, las cuales, son desarrolladas por el oficial de cumplimiento, quien para tal efecto define un procedimiento sistematizado y estándar que permita la periodicidad, continuidad, eficacia y oportunidad de la auditoría.

Los resultados y hallazgos del ejercicio de auditoría son el principal fundamento para que la asamblea general de accionistas determine y ordene la modificación de las políticas de cumplimiento, del programa de ética empresarial, cuando las circunstancias así lo requieran, esto implica, además, una actualización de los riesgos identificados en la matriz de transparencia.

La actualización del manual se desarrolla cada que se presenten cambios en la actividad de S&J, que alteren el grado de riesgo de soborno transnacional o de manera anual a necesidad.

11. CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN.

S&J determina que en aras de difundir el contenido del presente manual se realizarán publicaciones en diferentes medios impresos o virtuales corporativos, cuando la contra parte opere, directa o indirectamente en países donde el idioma no sea el castellano, se realizarán las medidas necesarias para gestionar la entrega de una copia del presente Manual traducido o resúmenes ejecutivos en su idioma de origen.

Además de su divulgación a los distintos grupos o partes interesadas, se determina la necesidad de la ejecución de capacitaciones por parte del oficial de cumplimiento, estas capacitaciones tendrán como temática principal el establecimiento de una cultura organizacional de cumplimiento en todos los niveles

de la compañía, la exposición del programa de transparencia y ética empresarial y del sistema SAGRILAFT.

Es esencial para asegurar que el programa de ética empresarial sea comprendido adecuadamente por las personas obligadas a acatarlo, realizar de manera habitual las sesiones de aprendizaje, conforme lo disponga el oficial de cumplimiento y reflejar las estrategias específicas de la persona jurídica para atenuar tales riesgos.

12. CONSECUENCIAS FRENTE A LA INCUMPLIMIENTO DEL MANUAL DE TRANSPARENCIA, ÉTICA Y CUMPLIMIENTO EMPRESARIAL:

El contenido del presente manual de transparencia, ética y cumplimiento empresarial es de obligatorio cumplimiento por, socios, empleados, contratistas y proveedores, cualquier inobservancia del mismo, sin perjuicio de las otras consecuencias a que haya lugar causará la apertura del respectivo procedimiento sancionatorio disciplinario.

Si la inobservancia proviene de un proveedor o contratista, el oficial de cumplimiento puede recomendar la terminación de la contratación siempre y cuando esta circunstancia conste escrita en el respectivo contrato u otro sí debidamente diligenciado.

En todos los casos, el oficial de cumplimiento realiza los reportes pertinentes a las entidades competentes de ejecutar la acción penal o procedimiento administrativo a que haya lugar.

12.1 LÍNEA ÉTICA Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

S&J promoverá una cultura de reporte y transparencia mediante mecanismos que permitan comunicar de forma confidencial situaciones potencialmente contrarias a la ley, a las políticas corporativas o al presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

La Compañía garantizará la confidencialidad de la información recibida y adoptará medidas razonables para prevenir cualquier forma de represalia contra quienes realicen reportes de buena fe.

13. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO:

En ningún caso la persona que se designe como oficial de cumplimiento puede 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), tampoco puede fungir como tal quien ejecute funciones similares o haga sus veces en la empresa.

14. RÉGIMEN SANCIONATORIO

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial constituirá una falta susceptible de investigación y sanción.

Dependiendo de la gravedad de la conducta podrán imponerse medidas disciplinarias, contractuales o legales, incluyendo llamados de atención, suspensión de actividades, terminación de contratos, desvinculación laboral y reporte ante las autoridades competentes.

La imposición de cualquier medida deberá respetar el debido proceso y garantizar el derecho de defensa de las personas involucradas.

Y te hago una recomendación adicional como oficial de cumplimiento minera: el capítulo que más valor le agrega hoy a este documento no es el de soborno ni el de regalos; es el de trazabilidad minera y gestión de riesgos asociados a minería ilegal, mezcla de mineral, uso indebido del RUCOM y zonas de conflicto. Ese es el punto que normalmente no tienen los PTEE estándar y es precisamente lo que diferencia a una comercializadora de metales preciosos de cualquier otra empresa.

15. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIONES
1	Septiembre de 2022	Elaboración Documento
2	Abril de 2026	Actualización documento

REVISÓ	APROBÓ
Representante legal	Asamblea general de accionistas