



HYDRAULIC
SYSTEMS

MANUAL DE ÉTICA Y CONDUCTA

DOCUMENTO CONTROLADO

Este documento es propiedad intelectual de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., está prohibida su reproducción total o parcial, comercialización o divulgación sin previa autorización del propietario.

Verifique que está utilizando la versión actualizada - Consulte el Listado Maestro de Documentos.

CONTENIDO

1. USO DEL MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	5
1.1 Documentos de Referencia	5
2. DEFINICIONES.....	5
3. MANEJO DEL MANUAL	5
4. DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	6
4.1. Definición	6
4.2. Destinatarios	7
4.3. Comité De Ética	7
4.3.1. Funciones.....	8
4.4. Manual de Procedimientos	8
4.4.1. Línea Confidencial de Denuncias	8
5. DERECHOS HUMANOS UNIVERSALES.....	9
6. CUMPLIMIENTO DE LEYES, NORMAS Y REGULACIONES NACIONALES.....	10
7. VALORES DE NUESTRA ORGANIZACIÓN	10
8. COMPETENCIAS QUE NOS ORIENTAN.....	10
8.1. Responsabilidades de los Destinatarios	11
9. CONFLICTOS DE INTERÉS.....	12
9.1. Definición	12
9.2. Relacionados	13
9.3. Debe Ante el Conflicto de Interés	13
9.4. Procedimiento	13

DOCUMENTO CONTROLADO

Este documento es propiedad intelectual de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., está prohibida su reproducción total o parcial, comercialización o divulgación sin previa autorización del propietario.

Verifique que está utilizando la versión actualizada - Consulte el Listado Maestro de Documentos.

9.5.	Sanciones	13
10.	INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y CONFIDENCIAL.....	14
10.1.	Definición	14
10.2.	Uso De Información Privilegiada y/o Confidencial.	15
10.3.	Sanciones	15
11.	LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.....	16
12.	PROTECCIÓN DE DATOS	17
13.	PRACTICAS CONTRA EL FRAUDE Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA	17
14.	PRÁCTICAS CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN	18
14.1.	Ámbitos De Aplicación.....	18
14.2.	Definiciones.....	18
14.2.1.	Soborno	19
14.2.2.	Servidor Público	19
14.3.	Prácticas Prohibidas.....	20
14.3.1.	Practicas Autorizadas Por El Comité De Ética.....	20
14.4.	Donaciones a Campañas Políticas.....	20
14.5.	Regalos, Viajes, Favores, Comidas y Entretenimiento	21
14.6.	Sanciones	21
15.	LEY ANTIMONOPOLIO.....	21
15.1.	Reglas Antimonopolio	22
16.	CONVIVENCIA Y ACOSO LABORAL.....	23
17.	DENUNCIA DE CONDUCTAS ILEGALES O INFRACCIONES.....	25
18.	CONDICIONES FINALES.....	25

19. CONTROL DE CAMBIO 26

DOCUMENTO CONTROLADO

Este documento es propiedad intelectual de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., está prohibida su reproducción total o parcial, comercialización o divulgación sin previa autorización del propietario.

Verifique que está utilizando la versión actualizada - Consulte el Listado Maestro de Documentos.

1. USO DEL MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

1.1 Documentos de Referencia

El presente manual está fundamentado en las normas **ISO 9001:2015** “*Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos*”; **ISO 45001:2018** “*Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos*” e **ISO 14001:2015** “*Sistema de Gestión Ambiental. Requisitos*”.

2. DEFINICIONES

- **ALTA DIRECCIÓN / ALTA GERENCIA / DIRECCIÓN:** Equivalente a decir Gerencia.

3. MANEJO DEL MANUAL

- (a) **RESPONSABLES:** Todos los niveles de la organización deben cumplir las directrices establecidas en el presente Manual del Sistema de Gestión Integrado (SGI).

El representante de la Dirección debe controlar, actualizar y divulgar el presente Manual del Sistema de Gestión Integrado.

- (b) **CONTROL:** La actualización y el control de este Manual, al igual que toda la información documentada se administra con la aplicación del “Procedimiento para la Información Documentada” (Código: SGI-P-001, versión vigente en el servidor de la compañía) que incluye su revisión y aprobación por parte de los procesos/cargos autorizados para tal fin.

- (c) **DISPONIBILIDAD.** Este Manual se encuentra disponible en medio magnético en el servidor en una carpeta compartida denominada “SGI”.

Su distribución en copia impresa está sujeta a decisión interna de la empresa, previa aprobación del Coordinador Sistemas de Gestión o del Gerente. En caso de ser necesaria, se autorizará una copia identificada con el siguiente texto “*Verifique que está utilizando la versión actualizada - Consulte el Listado Maestro de Documentos.*”.

NOTA 1: Toda copia impresa sin sello de documento controlado será considerada como copia no controlada y no nos hacemos responsables de su actualización

NOTA 2: En caso de entregar copias a personas externas a la empresa, por ejemplo: clientes, proveedores, Organismo Certificador, entre otros, éstas serán copias no controladas y por tal motivo, no somos responsables de la actualización de dicho documento.

4. DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

La asamblea de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., en el uso de sus facultades establecida aprobó el Código de Ética y conducta, (en adelante el Código) en sesión del día 31 de Mayo de 2017 en los términos que se indican a continuación:

4.1. Definición

Uno de nuestros principales activos es la excelencia reputación, por lo tanto, actuar con base en nuestros valores y competencias, dar pleno cumplimiento de todas las leyes y políticas internas, y anteponer los intereses de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. a los individuales, deben orientar siempre nuestro actuar.

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial establece Valores y Principios Corporativos que no son negociables y que se constituyen en parámetros mínimos de comportamiento aplicables a toda la compañía en todos sus ámbitos de actuación

Los valores, competencias y aspectos propios de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., se incluirán en el presente Código. Cabe resaltar que el propósito de este Código no es abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar, sino brindar un marco de referencia que se debe tener en cuenta en cada situación.

En caso de dudas los colaboradores deben pedir asesoría a las diferentes instancias de la Organización y en particular al Comité de Ética, ya que la responsabilidad absoluta de cada colaborador es, “hacer siempre lo correcto”, responsabilidad que no puede delegarse.

¿Cómo actuar?

- Actúo de manera correcta, a la luz de comportamientos comúnmente aceptados, las normas vigentes y los valores y principios de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S.

- Evito cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a las personas, o afectar la reputación de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S.
- Antepongo a los intereses de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. sobre los intereses personales.

4.2. Destinatarios

Este código se aplica a todos los miembros de la Alta dirección, de la administración, colaboradores contratistas y terceros, que un ejercicio de sus funciones deba conocer y acatar los principios aquí contenidos, a quienes en adelante llamaremos el destinatario o los destinatarios.

- Alta dirección: Accionistas y Representantes Legales.
- Administradores: Gerente áreas.
- Colaboradores: Quienes tienen contrato de trabajo suscrito con la compañía.
- Contratista: Se refiere a cualquier tercero que preste servicios a HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración con la Persona Jurídica.
- Terceros: Personal en misión, aprendices, y terceros vinculados, sean personas naturales o jurídicas que prestan directa o indirectamente servicios a la compañía.

4.3. Comité de Ética

El comité de ética estará conformado por el gerente general de la compañía, el coordinador de gestión humana y el oficial de cumplimiento de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. El comité se reúne semestralmente de manera ordinaria y de manera extraordinaria cuantas veces las circunstancias así lo ameriten en relación con las situaciones previstas en este código.

El comité sesionará de manera ordinaria una vez por semestre y de manera extraordinaria cuando se requiera, de acuerdo con su reglamento de funcionamiento. La presidencia del Comité estará a

cargo del Gerente General y el Oficial de Cumplimiento actuará como secretario del mismo; el Comité deliberará con la totalidad de sus miembros y decidirá con la mayoría de los votos presentes.

4.3.1. Funciones

- Aprobar su propio reglamento.
- Definir las condiciones de divulgación del código.
- Crear una línea ética y supervisar las denuncias que allí se presenten.
- Dirigir cualquier duda relacionada con la aplicación del presente código, así como interpretar, revisar y efectuar propuestas de ajustes del código.
- Dirigir la investigación de las denuncias que se reciban e impartir los correctivos aplicables.
- Elevar al comité de auditoria las situaciones que establezcan el propio comité o el reglamento.

4.4. Manual de Procedimientos

Las disposiciones relativas al control y seguimiento del presente Código están contenidas en el Manual de Procedimientos SAGRILAF Y ETICA EMPRESARIAL.

4.4.1. Línea Confidencial de Denuncias

Todo Destinatario de este Código que tenga conocimiento de la comisión de un acto presuntamente ilícito o de un acto de incumplimiento de este Código podrá comunicarlo directamente al Comité de Ética, al correo ética.cumplimiento@hscol.com.co a la línea **01 8000 920 102**, o a través del formulario de denuncias de sitio web: www.hscol.com.co.

Este comité velará por la confidencialidad de la información y el debido proceso en atención de esta.

5. DERECHOS HUMANOS UNIVERSALES

Nos acogemos a la declaración universal de derechos humanos, proclamada por la asamblea general de las naciones unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones.

Respetamos los principios que protegen el derecho al trabajo de nuestros colaboradores, en especial a un lugar de trabajo seguro y saludable que proteja la salud de las personas y el medioambiente, un salario que les permita satisfacer como mínimo las necesidades básicas y el respeto del derecho de la libertad de asociación. Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Nos oponemos a las prácticas laborales explotadoras e inhumanas. Rechazamos la práctica ilegal del trabajo infantil, la explotación de menores, el maltrato físico, el abuso contra la mujer u otras formas de abuso.

Nuestra organización es pluralista y multicultural; no discriminamos por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Los contratistas y Proveedores que presten servicios a HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., se acogen a los principios contemplados en este Código y su incumplimiento será causa justa de terminación del contrato.

6. CUMPLIMIENTO DE LEYES, NORMAS Y REGULACIONES NACIONALES

El cumplimiento de la constitución, las leyes, los reglamentos y otras regulaciones aplicables en Colombia, son el principio rector para HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., en el desarrollo de sus actividades, las consultan de manera permanente y las aplican.

Las normas y políticas internas con específicas de HYDRAULIC SYSTEMS y pueden ser más exigentes que la ley.

7. VALORES DE NUESTRA ORGANIZACIÓN

Los valores son la base de nuestro negocio:

- **Transformación y Resiliencia:** trabajamos con objetividad bajo un prisma optimista frente a las posibles interrupciones, buscando siempre reinventarnos, adaptarnos y ser capaces de seguir evolucionando en el futuro.
- **Sostenibilidad:** Pensamos en todos nuestros grupos de interés y articulamos resultados para el beneficio de todos. Amamos y cuidamos nuestro medio ambiente.
- **Excelencia y Compromiso:** Llevamos la calidad al máximo, con disciplina, nos enfocamos en hacer las cosas bien a la primera, nos exigimos e innovamos constantemente nuestros procesos.
- **Innovación:** Desarrollamos y diversificamos nuestro portafolio de negocios, mediante la generación de nuevas ideas y una filosofía de mejora continua en nuestra cadena de valor.
- **Integridad:** Tenemos un comportamiento honesto, justo, ético y transparente en cada cosa que hacemos. Pensamos, decimos y actuamos de manera consecuente.

8. COMPETENCIAS QUE NOS ORIENTAN

Sabemos que somos un equipo y que solo con el esfuerzo y el compromiso de todos podemos prestar un mejor servicio a nuestros clientes, por eso fomentamos las competencias enunciadas a continuación:

Orientación al logro y a los resultados: Es la tendencia a la consecución de los objetivos, manteniendo altos niveles de rendimiento y calidad en el marco de las estrategias de la organización.

Orientación al cliente: Es la tendencia para concentrar esfuerzos y acciones de trabajo con la finalidad de identificar, comprender y satisfacer las necesidades del cliente interno y externo de la organización.

Orientación a la calidad, mejoramiento continuo, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente: Demostración del desempeño en consecuencia con la calidad y el mejoramiento continuo de los procesos ejecutados de manera segura y mitigando al máximo el impacto ambiental que puede ocasionar su labor.

Trabajo en equipo: Capacitar del trabajo para establecer relaciones con su compañero a fin de que cada uno pueda desempeñar las funciones de su cargo articulando las metas que le compete alcanzar con las metas de sus compañeros de trabajo y la meta final de la organización.

8.1. Responsabilidades de los Destinatarios

HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. tiene un interés exclusivo en el producto de trabajo de cada uno de los Destinatarios durante el término de su empleo, asesoría o vinculación con la compañía.

Los Destinatarios designan expresamente a HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., como titular de todos los derechos, títulos e intereses sobre derechos de autor, patentes, secretos comerciales, mejoras, invenciones, modelos y cualquier otro producto de trabajo desarrollado por el Destinatario a HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., ya sea de forma exclusiva o conjuntamente con otros, cuando quiera que el producto de trabajo se relacione con cualquier actividad comercial en la que HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. esté involucrada en el momento o antes de la creación del producto o cuando el producto de trabajo se desarrolla con el uso del dinero, tiempo, material o instalaciones de la Compañía.

Es responsabilidad de los Destinatarios divulgar todo el producto de trabajo a HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. sin demora.

Sin la aprobación del comité de ética, los destinatarios no podrán:

- Poseer, directa o indirectamente a través de un miembro de la familia, un interés financiero significativo en cualquier competidor o competidor potencial.
- Poseer, directa o indirectamente a través de un miembro de la familia, una participación financiera significativa en un proveedor o cliente real o potencial, si el destinatario está en posición de influir

en las decisiones con respecto a los negocios de la Compañía con ese proveedor o cliente o si ese proveedor o cliente usa cualquiera de los servicios de la Compañía.

- Realizar negocios en nombre de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. con un proveedor o cliente en el cual un miembro de la familia esté representando directa o indirectamente a dicha compañía o esté involucrado como propietario u oficial.
- Solicitar o llevar a cabo actividades comerciales, Incluyendo la representación en una Junta, ya sea para obtener ganancias monetarias personales o no, directa o indirectamente, con HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., un agente, un proveedor, un competidor o un cliente.

9. CONFLICTOS DE INTERÉS

9.1. Definición

Los conflictos de interés surgen cuando un director administrador, colaborador o tercero de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., obrando en su propio nombre o en representación de otra (apoderado de persona natural o jurídica), se ve directa o indirectamente envuelto en una situación de conflicto porque prevalecen en él intereses particulares por encima de los intereses de la compañía.

Reconocemos que en virtud de la amplia gama de contactos que Los Destinatarios tienen con distintas personas y organizaciones se pueden generar situaciones en las que se crucen los intereses de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. y de los destinatarios, ya sea porque estos últimos, o sus familiares más cercanos, o las sociedades en las que participan, tienen inversiones o participaciones en actividades comerciales, financieras o industriales, que generan eventualmente conflictos con los negocios de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. o porque sus decisiones como colaboradores se vean afectadas por favoritismos o preferencias que no tomen en cuenta totalmente los intereses de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S.

Estas situaciones generadoras de conflictos de interés deben ser reveladas de acuerdo con el procedimiento contemplado en este Código.

9.2. Relacionados

Con el fin de evaluar el eventual conflicto de interés se incluirán las relaciones de los Destinatarios con:

- Cónyuges o Compañeros Permanentes.
- Parientes dentro del primero y segundo Grado de Consanguinidad.
- Parientes dentro del primero y segundo grado de Afinidad.
- Parientes del Único Grado Civil.
- Otras personas que residan en el mismo domicilio.

Es deseable para HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. que no exista entre sus colaboradores y/o terceros parentescos de consanguinidad o afinidad civil, para preservar a la empresa y a los propios colaboradores de potenciales e inmediatos conflictos que pongan en peligro la independencia e imparcialidad con que se toman decisiones que afectan el negocio. Esta situación debe ser revelada siguiendo el procedimiento. Esta situación está permitida previa autorización del Gerente General.

9.3. Debe Ante el Conflicto de Interés

Ante un conflicto de interés real o potencial, el Destinatario deberá revelarlo a tiempo y por escrito a su Gerente, a Gestión Humana o al Comité de Ética, a fin de resolver la situación en forma transparente.

9.4. Procedimiento

El ente receptor, deberá trasladarlo al área de Gestión Humana para su análisis y decisión y para que, de acuerdo con los procedimientos y en caso de no tener competencia lo traslade al Comité de Ética.

9.5. Sanciones

El incumplimiento de este deber puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias y penales (Art 250B, del Código Penal).

10. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y CONFIDENCIAL

10.1. Definición

La información privilegiada y/o confidencial de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. está sujeta a reserva. Además de secretos comerciales o información técnica también puede incluir, pero no limitarse a: investigaciones de mercado; planes de productos nuevos; objetivos estratégicos; toda aquella información financiera o de precios no publicada; listas de colaboradores, clientes y proveedores, bases de datos, registros, información sobre salarios y cualquier otra información financiera o de otra índole publicada o no publicada que pertenezca a HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. Los secretos comerciales y otra información confidencial no necesariamente deben ser patentables, pero no se pueden dar a conocer al público general a menos que así lo exija la ley o lo autorice la Alta Dirección de la compañía.

La información de terceros, proveedores, clientes o aliados estratégicos, recibida bajo confidencialidad tendrá el mismo tratamiento acá descrito.

En caso de desvinculación de Los Destinatarios de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., se mantiene la obligación de reserva, hasta que la información se pueda dar a conocer públicamente o hasta que HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. ya no considere que se trate de información reservada.

Los materiales impresos, la información electrónica, los documentos o registros de cualquier clase, los conocimientos específicos sobre los procesos, los procedimientos, las maneras especiales de la compañía de hacer las cosas, independientemente de que sean confidenciales o no, forman parte de los bienes de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. y deben permanecer en ella.

En caso de dudas respecto a si cierta información es confidencial o privilegiada o constituye un secreto comercial, los Destinatarios pueden consultar la Política de Seguridad de la Información y deben comunicarse con su Gerente o con el Comité de Ética para recibir orientación.

10.2. Uso De Información Privilegiada y/o Confidencial.

Los destinatarios no podrán suministrar a terceros datos o información que configure información privilegiadas o confidencial, salvo autorización expresa, la cual se otorgara únicamente en aquellos casos que lo ameriten, y por finalidad ajena a especulación. Tampoco podrá utilizar dicha información en provecho propio o de terceros.

No obstante, lo anterior, no se configura el uso indebido de la información privilegiada en los siguientes casos:

- Cuando el Gerente General y/o la Asamblea de Accionistas autoricen expresamente a los demás administradores, altos directivos o colaboradores el levantamiento de la reserva;
- Cuando la información se les suministre a las autoridades facultadas para solicitarla y previa su petición al respecto;
- Cuando sea puesta a disposición de los órganos que tienen derecho a conocerla, tales como la Asamblea General de Accionistas, el Revisor Fiscal, Auditoría Interna, los accionistas en ejercicio del derecho de inspección y los asesores externos, para los asuntos que les han sido encomendados, previa suscripción y aceptación de manejo de confidencialidad de la información que se les entregue.

10.3. Sanciones

El cumplimiento de este deber puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, laborales y penales (Art 258, Código Penal).

11. LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

El lavado de activos es una conducta tendiente a dar apariencia de legalidad a quienes que originalmente provienen de actividades ilícitas. Es intentar ocultar la verdadera fuente o propiedad de capital ilícitamente devengado para que aparente ser producto de un negocio lícito.

El riesgo del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo (LA/FT), es la posibilidad de pérdida o daño que pueda sufrir HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. al ser utilizada, directamente o a través de sus operaciones, como instrumento para el lavado de activos y/o canalización de recursos destinados a actividades terroristas y cuando se pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.

HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. y los Destinatarios de este Código, se comprometen a asegurar el cumplimiento de las normas vigentes relacionadas con la administración del riesgo de LA/ FT.

Es deber de todos los Destinatarios respetar y cumplir las disposiciones contenidas en el Manual de Procedimientos SAGRILAFT Y ÉTICA EMPRESARIAL.

12. PROTECCIÓN DE DATOS

HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. tiene por política tratar, procesar, utilizar y retener la información personal que ha recibido de los colaboradores, terceros, consumidores, clientes, proveedores y demás personas únicamente según sea necesario y de acuerdo con la legislación vigente.

En el desarrollo de sus relaciones laborales y comerciales, es posible que los colaboradores, clientes, proveedores, consumidores y demás personas, suministren cierta información personal a HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., como domicilio particular y dirección de correo electrónico, información de la familia para el goce de beneficios y otra información personal.

HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. utilizará dicha información únicamente para los fines por los cuales la recibió, a menos que en el marco de la relación laboral o comercial los diferentes grupos de interés otorguen su consentimiento para otros usos, y según sea necesario en función de los objetivos de documentación o comerciales y de conformidad con las leyes colombianas y reglamentaciones vigentes.

Para obtener más información sobre la protección de los datos personales, puede comunicarse con el área de Gestión Humana o el Comité de Ética de la compañía.

13. PRACTICAS CONTRA EL FRAUDE Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA

Los Destinatarios deben proteger los bienes de la compañía, contra daños, pérdidas, destrucción, hurto o cualquier conducta deshonesto o fraudulenta. El incumplimiento de este deber puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias y penales.

Los Destinatarios tienen la obligación de reportar a Gestión Humana o al Comité de Ética, cualquier conocimiento o sospecha de actos de naturaleza cuestionables, fraudulentos o deshonestos, ya sea que involucren a colaboradores de la Empresa o a terceros.

Los terceros deben cooperar ampliamente en cualquier investigación que la Empresa efectúe con el propósito de evitar riesgos eventuales o potenciales.

Los registros financieros de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. constituyen la base para administrar los negocios y para cumplir con sus obligaciones hacia los distintos grupos de interés. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a las normas contables legales y los principios definidos por la compañía.

14. Prácticas Contra el Soborno y la Corrupción

HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. rechaza todo tipo de Soborno o Corrupción nacional o transnacional. Los Destinatarios no deben influenciar a otros o ser influenciados, ya sea de forma directa o indirecta, mediante el pago de dadas o coimas, ni por ningún otro medio que no sea ético o que opaque la reputación, honestidad e integridad de La Compañía.

Deben evitar incluso la apariencia de dicha conducta, es por ello que Los Destinatarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado.

Tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

14.1. Ámbitos De Aplicación

Las pautas de comportamiento contenidas en este código aplican a todos los negocios o transacciones nacionales o internacionales que HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. a través de colaboradores sean estos funcionarios, intermediarios o contratistas o por medio de una sociedad subordinada o de una sucursal que hubiere sido constituida en otro Estado por la compañía.

14.2. Definiciones

El soborno nacional (cohecho art 407 C.P.C.) o transnacional (Art 433 C.P.C.) es un delito bajo la legislación Colombiana:

14.2.1. Soborno**Artículo 407.**

Cohecho por dar u ofrecer. El que dé u ofrezca dinero u otra utilidad a servidor público, en los casos previstos en los dos artículos anteriores, incurrirá en prisión de tres (3) a seis (6) años, multa de cincuenta (50) a cien

(100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de cinco (5) a ocho (8) años.

Artículo 433.

El nacional o quien con residencia habitual en el país y con empresas domiciliadas en el mismo, ofrezca a un servidor público de otro Estado, directa o indirectamente, cualquier dinero, objeto de valor pecuniario u otra utilidad a cambio de que éste realice u omita cualquier acto en el ejercicio de sus funciones, relacionado con una transacción económica o comercial, incurrirá en prisión de seis (6) a diez (10) años y multa de cincuenta (50) a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

14.2.2. Servidor Público

El servidor público nacional o extranjero es toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera, sin importar si el individuo hubiere sido nombrado o elegido. También se considera servidor público extranjero toda persona que ejerza una función pública para un 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.

14.3. Prácticas Prohibidas

Los destinatarios de este código no pueden hacer compromisos de pagos o pagar nada de valor, o proveer algo de valor a oficiales del gobierno, clientes, proveedores o sus relacionados tal como se definen en el numeral 9.1. de este código, con el fin de influir directa o indirectamente para que sus acciones signifiquen u otorguen alguna ventaja para HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S.

14.3.1. Prácticas Autorizadas Por El Comité De Ética

El comité de ética podrá aprobar pagos que correspondan a cualquiera de las siguientes categorías:

- Pagos para facilitar las acciones de gobierno de rutina, para obtener permisos, licencias o documentos oficiales, procesar papeles gubernamentales, visas, documentos de trabajo, servicios públicos, de correo, teléfono, agua, alcantarillado, energía, o cualquier otro servicio o bien que provea el estado.
- Pagos razonables de buena fe, tales como viajes, comidas, promociones, demostraciones de productos o servicios o de ejecución de contratos.
- Pagos permitidos bajo la legislación nacional a oficiales del gobierno.
- Regalos permitidos bajo la política interna.

Los Destinatarios, al tratar con funcionarios públicos, otras corporaciones y cualquier otro grupo de interés, deben observar rigurosamente las prácticas empresariales éticas.

14.4. Donaciones a Campañas Políticas

HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. puede considerar el hacer donaciones a un partido político como una forma de contribuir a la democracia. Las contribuciones políticas que realice HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. deben ser aprobadas previamente por la Asamblea de Accionistas y acatar los lineamientos y limitaciones establecidos por la ley.

14.5. Regalos, Viajes, Favores, Comidas y Entretenimiento

Los destinatarios no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores o regalos ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores o regalos. Lo anterior según política de regalos definida por la compañía.

14.6 Sanciones

El incumplimiento de este deber puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, laborales y penales.

15. LEY ANTIMONOPOLIO

Las leyes antimonopolio vigentes en Colombia, en los Estados Unidos y en otros países en los que hacemos negocios, protegen el comercio y prohíben monopolios ilegales o prácticas comerciales desleales. Cualquier violación de estas leyes antimonopolio por parte de los representantes de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. frente a terceros puede causar daños muy serios a la compañía.

15.1. Reglas Antimonopolio

Con el fin de asegurar que los destinatarios estén dentro del cumplimiento de las normas de competencia se aplicarán las siguientes reglas específicas:

- Salvo que estén amparadas por un acuerdo con la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) u otra autoridad en la materia, los Destinatarios autorizados no discutirán con los competidores ni asistirán a reuniones en las que alguien discuta o mencione precios, términos o condiciones de venta o cualquier otro tema que afecte la competencia.
- Los Destinatarios no discutirán ni asistirán a las reuniones en las que cualquiera discuta, ni mencione el boicot o la negativa a tratar con ningún proveedor o cliente.
- Los Destinatarios no discutirán con ningún cliente o proveedor cualquier acción que pudieren tomar en el futuro, sobre precios o cualquier otro asunto competitivo con respecto a terceros.

16. CONVIVENCIA Y ACOSO LABORAL

Nuestra organización respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada colaborador y/o terceros, por lo que estamos comprometidos en fomentar lugares de trabajo en los cuales no existan situaciones de discriminación o acoso.

Por esta razón, los Destinatarios no deben discriminar a nadie por razones de origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los Destinatarios que consideren que su ambiente de trabajo no cumple con estos principios pueden manifestar sus inquietudes a Gestión Humana, al Comité de Convivencia Laboral, al Comité de Ética de la organización o a la Línea Ética.

Ley 1010 de 2006

Artículo 2°.

Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Maltrato laboral.

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral.

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral.

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral.

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral.

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral.

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

17. DENUNCIA DE CONDUCTAS ILEGALES O INFRACCIONES

Los destinatarios están en el deber de denunciar conductas ilegales, infracciónales al código o de otro lineamiento de la compañía, siempre que tenga fundamentos sólidos para sospechar que se ha producido tal infracción para lo cual debe comunicar lo que sabe inmediatamente a su Gerente, a Gestión Humana, al comité de Ética o la línea Ética.

HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. garantiza este deber, y no tomará ningún tipo de medida contra ninguna persona que brinde información de buena fe sobre posibles infracciones o que participe en cualquier investigación o procedimiento a cargo de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. o del gobierno, a menos que se determine que la información suministrada es internacionalmente falsa.

La compañía hará todo lo necesario por mantener la confidencialidad de identidad de una persona y de la información que suministre, la cual solo se revelará cuando dicha divulgación sea necesaria para adelantar una investigación eficaz y para tomar las medidas adecuadas al caso, o cuando deba ser suministrada por la exigencia de la ley o sea requerida por autoridad judicial o administrativa.

18. CONDICIONES FINALES

Los destinatarios deberán evaluar las situaciones que se presenten conforme las normas legales vigentes, a los principios y valores corporativos y al sentido común. Si en todo caso subsisten dudas, deberán consultar las políticas de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S. respecto al caso concreto o comunicarse con su superior, con Gestión Humana o con el Comité de Ética para recibir orientación.

Toda infracción al presente Código será considerada como falta grave y tendrá las sanciones que establecen el reglamento interno de trabajo y la ley, adicionalmente la compañía iniciará acciones ante las autoridades administrativas o judiciales que correspondan.

19. CONTROL DE CAMBIO

REGISTRO DE CAMBIO					
VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE CAMBIO	RESPONSABLE DE LA REVISIÓN	RESPONSABLE DE LA APROBACIÓN	FECHA PRÓXIMA REVISIÓN
01	31-05-2017	Aprobado a través del Acta No. 48 de fecha 31 de mayo de 2017.	-----	Nombre: Máximo Órgano Cargo: Junta General de Accionista	---
02	23-03-2018	Modificado a través de Acta No. 55 de fecha 23 de marzo de 2018.	-----	Nombre: Máximo Órgano Cargo: Junta General de Accionista	---
03	31-03-2022	Actualizado a través de Acta No. 74 de fecha 31 de marzo de 2022.	-----	Nombre: Máximo Órgano Cargo: Junta General de Accionista	---
01	17-09-2024	Actualizado a través de Acta No. 106 de fecha 17 de septiembre de 2024. Se codifica al interior del proceso de Gobierno Corporativo y Ética de la Compañía en versión 1.	Nombre: Luis Rapalino Pava. Cargo: Oficial de Cumplimiento P/pal HS.	Nombre: Máximo Órgano Cargo: Junta General de Accionista	17-09-2026

DOCUMENTO CONTROLADO

Este documento es propiedad intelectual de HYDRAULIC SYSTEMS S.A.S., está prohibida su reproducción total o parcial, comercialización o divulgación sin previa autorización del propietario.

Verifique que está utilizando la versión actualizada - Consulte el Listado Maestro de Documentos.