



CÓDIGO DE CONDUCTA

DESCRIPCIÓN

El Directorio de Schneider National, Inc. (“Schneider”) adoptó el siguiente Código de Conducta (el “Código”) para asistir a los empleados, funcionarios y directores de Schneider, sus subsidiarias y afiliadas controladas (en conjunto, también mencionadas como “Schneider”) con la comprensión de los estándares de integridad personal y profesional y los principios éticos que deben cumplir en todo momento, y desempeñar al representar a Schneider y para fomentar una cultura de honestidad y conducta ética, responsabilidad, cumplimiento con la letra y el espíritu de las leyes y regulaciones aplicables, y garantizar una divulgación e informes financieros verdaderos y precios en Schneider.

PRINCIPIOS

Se espera que cada director, funcionario, gerente y empleado mantenga un alto estándar de conducta ética. El éxito y la reputación de Schneider depende, en gran medida, de la manera en que los directores, funcionarios, gerentes y empleados realizan negocios y la manera en que el público percibe esa conducta. No se aceptarán acciones poco éticas o acciones que parezcan poco éticas. Se espera que los directores, funcionarios, gerentes y empleados cumplan con los siguientes principios al desempeñar sus responsabilidades:

Conflictos de interés. Los directores, funcionarios, gerentes y empleados no deben estar sujetos, o dar la impresión de estar sujetos, a influencias, intereses o relaciones que afecten, o pudieran tener la percepción de afectar, el criterio de un director, funcionario, gerente o empleado en el desempeño de sus tareas con Schneider.

Cumplimiento con las leyes aplicables. Se espera que los directores, funcionarios, gerentes y empleados cumplan con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables en el desempeño de sus tareas para Schneider.

Cumplimiento de los estándares éticos. Los directores, funcionarios, gerentes y empleados deben cumplir con los altos estándares éticos en el desempeño de sus tareas para Schneider.

Valores Fundamentales. Los Valores Fundamentales de Schneider crean una cultura sólida de seguridad, integridad, respeto y excelencia. Se espera que la conducta de los directores, funcionarios, gerentes y empleados sea consistente con los Valores Fundamentales de Schneider.

POLÍTICAS Y DEFINICIONES

Conflicto de interés

Los directores, funcionarios, gerentes y empleados deben evitar los conflictos de interés entre ellos y Schneider. Específicamente, ningún director, funcionario, gerente o empleado debe realizar inversiones, aceptar posiciones o beneficios, participar de cualquier transacción o arreglo comercial, o de alguna manera actuar de una forma que cree o pueda crear un conflicto de interés con Schneider (como se define a continuación), a menos que esa persona realice una divulgación completa de los hechos y las circunstancias y obtenga una aprobación previa por escrito del ejecutivo adecuado de Schneider y/o su Directorio.

Existe un conflicto de interés cuando los intereses privados de una persona interfieren, o parecen interferir, de alguna manera con los intereses de Schneider como un todo. Puede surgir una situación de conflicto cuando un director, funcionario, gerente o empleado toma medidas o tiene intereses que puedan dificultar con el desempeño objetivo y eficaz de su trabajo en Schneider. También puede existir conflicto de interés cuando un director, funcionario, gerente o empleado, o un miembro de su familia, recibe beneficios personales inapropiados como resultado de su posición o afiliación a Schneider.

Se investigarán los posibles conflictos de interés y se tomará la acción disciplinaria según el caso. Debido a su naturaleza, las consecuencias de un conflicto de interés real o percibido dependerán de los hechos y circunstancias de la situación.

A continuación se enumeran situaciones que generalmente se deben evitar porque pueden crear la percepción de un conflicto de interés. Estos ejemplos son solo ilustrativos y no se deben considerar exhaustivos:

- Aceptar un regalo por parte de un cliente o vendedor de un valor en dólares que va más allá de la cortesía común que generalmente se relaciona con la práctica comercial aceptable (tarjetas de regalo o regalos de efectivo nunca son prácticas aceptables, y los empleados deben rechazar/devolver dichos regalos a los vendedores; consulte a su líder si tiene una inquietud sobre cómo devolver adecuadamente este tipo de regalos);
- Aceptar una invitación a un evento de entretenimiento o deporte de un cliente o vendedor cuando el cliente/vendedor no asistirá o no se realizará negocio alguno; o
- Buscar o aceptar empleo externo con clientes, proveedores o competidores de Schneider.

Para minimizar que un regalo pueda considerarse inapropiado, se deberán notificar todos los regalos, según corresponda, al Directorio o al líder inmediato del Empleado, y el Directorio o el líder buscarán opciones apropiadas para compartir el regalo con otras personas. Por ejemplo, un regalo puede compartirse entre un equipo o grupo local, o donarse a una organización de caridad.

Los empleados no deben aceptar regalos de clientes o vendedores cuando el empleado tiene participación en una decisión de compra pendiente que involucra al cliente/vendedor y si la aceptación del regalo se pueda considerar como una influencia indebida para tomar la decisión.

A continuación se describen ejemplos de situaciones que debido a la gravedad casi siempre se considerarían conflictos de interés. Estas situaciones, o situaciones de naturaleza similar, podrían resultar en acción disciplinaria, lo que incluye el despido. Estos ejemplos a continuación son solo ilustrativos y no se deben considerar exhaustivos:

- Invertir directamente en otras compañías de transporte o logística que compitan con la compañía;
- Realizar determinadas inversiones en organizaciones que tienen negocios con Schneider (en la medida en que el empleado posea información material no pública o tenga influencia sobre las decisiones de compra o de selección de vendedores);
- Divulgar o usar indebidamente información material no pública para el beneficio financiero personal;
- Buscar reembolso o pago de un vendedor, proveedor y/o cliente por actividades que se relacionan directamente con sus tareas en la Compañía; o

- Dar o recibir regalos u hospitalidad inapropiados a clientes, vendedores, proveedores o funcionarios de gobierno en circunstancias que creen la apariencia de que existió la intención de influenciar una decisión comercial. Consulte nuestra Política de regalos y entretenimiento.

El buen criterio y la discreción son aspectos obligatorios en situaciones de conflicto de interés. Schneider también ha adoptado políticas antimonopolio que contienen pautas y restricciones adicionales sobre las interacciones con los competidores.

Oportunidades corporativas

Los directores, funcionarios o empleados no podrán tomar o explotar, para su beneficio personal o el beneficio de cualquier otro fuera de la Compañía, ninguna oportunidad comercial que descubran mediante el uso de la propiedad o información de Schneider o su puesto en Schneider, a menos que Schneider no tenga la intención actual o potencial en el futuro en dicha oportunidad o no tenga la capacidad de comprometerse con dicha oportunidad. Los directores no podrán utilizar ningún activo de Schneider para ganancia personal de ninguna persona. Los préstamos de la Compañía a los Directores o empleados generalmente están prohibidos.

Competencia y trato justo

Todos los directores, funcionarios y empleados deben hacer el esfuerzo de mantener un trato justo entre sí y con los clientes, proveedores y competidores de Schneider, y no deben tomar ventaja de nadie mediante la manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica comercial desleal.

Confidencialidad

Los directores, funcionarios y empleados deberán mantener la confidencialidad de la información confidencial confiada a ellos por Schneider y cualquier otra información confidencial sobre Schneider, sus negocios, clientes o proveedores que reciben, por cualquier fuente, excepto cuando la divulgación esté autorizada o legalmente exigida. A los efectos de este párrafo, "información confidencial" incluye toda la información no pública que pueda ser de utilidad para los competidores de Schneider o perjudicial para Schneider o sus clientes en caso de ser divulgada. Esta información incluye, a modo enunciativo, secretos comerciales, listas de clientes, datos de ventas, registros de computadoras, software, proyectos de investigación o desarrollo o resultados, pruebas, contraseñas, información material no pública y/o cualquier otra información de propiedad no pública de Schneider. Además, todos los empleados que no son conductores están sujetos al Acuerdo de No Divulgación y Desarrollos de Schneider.

Protección y uso de los activos de la Compañía

Los directores, funcionarios y empleados deben proteger los activos de Schneider y asegurar su uso adecuado únicamente para fines comerciales legítimos. El robo, descuido y desperdicio tienen un impacto directo en la rentabilidad de Schneider. Está prohibido el uso de los fondos o activos de Schneider, para fines personales, para cualquier fin ilícito o indebido.

Cumplimiento con las leyes, normas y regulaciones

Los directores, funcionarios y empleados deben cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables a Schneider.

Oportunidades igualitarias

El objetivo de Schneider es seleccionar, contratar, capacitar y ascender a todos los niveles de empleo los postulantes más calificados sin importar la raza, color, credo, religión (incluso vestimenta y prácticas de apariencia religiosa), sexo (incluye embarazo, parto, lactancia o condiciones médicas relacionadas, género, identidad o expresión de género, estereotipo sexual, transgénero), estado civil, orientación sexual, antecedentes genéticos, nacionalidad, edad, ascendencia, discapacidad física o mental, discapacidad, licencias médicas protegidas (que se soliciten o aprueben conforme a la Ley de Licencia Familiar y Médica o la Ley de Derechos Civiles de California), condición de víctima de violencia doméstica, afiliación política, condición militar o de veterano o cualquier otra clasificación protegida por la ley aplicable (una "Categoría Protegida"). Todas las acciones de recursos humanos con respecto a compensación, beneficios y todos los demás términos y condiciones de empleo se llevarán a cabo sin importar ninguna de las Categorías Protegidas. Todas las decisiones de empleo se toman utilizando estándares basados en las calificaciones de la persona según se relacionan con un puesto determinado y en virtud de los intereses comerciales de oportunidades de empleo igualitarias de Schneider. Además, las represalias contra cualquier empleado que generen inquietudes conforme a este Código o cualquier política de Schneider están prohibidas.

Prevención de discriminación, acoso y represalias

Schneider tiene el compromiso de mantener un ambiente de trabajo caracterizado por el respeto mutuo, el profesionalismo, y la ausencia de acoso, discriminación y represalias. Se espera que todos los funcionarios, gerentes, supervisores, empleados vendedores y clientes cumplan con un estándar de conducta que ejemplifique y apoye un ambiente laboral profesional libre de todas formas de acoso, discriminación y represalias basadas en cualquiera de las Categorías Protegidas. Schneider tiene el compromiso de cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables con respecto a la prevención de acoso, discriminación y represalias. Si sospecha que ocurrió acoso, discriminación o represalias, se lo alienta, y se requiere que los gerentes lo hagan, a entregar prontamente una queja escrita o verbal al Socio Comercial de RR. HH. (HRBP), o al Departamento Legal o a nuestra línea directa de Ética. Los empleados deben consultar la Política completa de Prevención de Discriminación, Acoso y Represalias.

Diversidad e inclusión

Schneider activamente crea y fomenta un ambiente que garantice que todos nuestros empleados tengan el mismo acceso a las oportunidades y recursos para contribuir al éxito total de la organización, ya que esto alimenta la innovación, mejora el pensamiento estratégico y cultiva el liderazgo. Schneider nutre un ambiente inclusivo en el que los empleados se sientan seguros, con apoyo y empoderados para compartir su creatividad, experiencias e ideas.

Administración ambiental

Schneider se esfuerza por llevar adelante un negocio responsable desde el punto de vista ambiental y está comprometida con el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables. Schneider está comprometida, todo lo razonablemente posible, con minimizar su huella ambiental para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, disminuir el gasto y limitar el consumo de agua y energía en sus instalaciones.

Realizar negocios internacionales

Schneider tiene oficinas y realiza operaciones en algunos países fuera de Estados Unidos que pueden tener leyes y regulaciones que difieren significativamente con las de Estados Unidos. Los directores, funcionarios, gerentes y empleados tienen la responsabilidad de conocer y cumplir con estas leyes.

Los empleados, funcionarios, gerentes y empleados también deben comprender y respetar las culturas y costumbres de las personas con quienes trabajan en estos países. Schneider prohíbe el uso de trabajo forzado, servidumbre por deudas, esclavitud, tráfico de personas, trabajo infantil y cualquier práctica de disciplina físicamente abusiva.

Los directores, funcionarios, gerentes y empleados que trabajan en el ámbito internacional deben conocer la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE.UU. ("FCPA", por sus siglas en inglés) y la Política Antisobornos de Schneider. La FCPA prohíbe ofrecer cualquier cosa de valor a funcionarios de gobiernos extranjeros con la intención de influir indebidamente al funcionario para que use su posición a fin de obtener o retener negocios u obtener una ventaja indebida. Los directores, funcionarios, gerentes, empleados, agentes, consultores u otros socios comerciales de Schneider no tienen permitido participar en sobornos, coimas u otras prácticas comerciales corruptas.

Es política de Schneider cumplir plenamente con todos los controles y regulaciones de exportación, aduana y comerciales, todos los requisitos de licencia y otras leyes relevantes de Estados Unidos e internacionales, lo que incluye la FCPA y otras leyes anticorrupción y antisoborno.

Precisión de los informes financieros y otras comunicaciones públicas

Como compañía pública, Schneider está sujeta a diferentes leyes, regulaciones de títulos y obligaciones de informe. Tanto la ley federal como nuestras políticas exigen la divulgación de información precisa y completa con respecto al negocio, condición financiera y resultados de las operaciones de Schneider. No se tolerará el informe impreciso, incompleto o tardío, ya que puede perjudicar gravemente a Schneider y resultar en responsabilidad legal.

El director ejecutivo de Schneider, los directores financieros principales y otros empleados que trabajan en el departamento contable tienen una responsabilidad especial de asegurar que todas nuestras divulgaciones financieras sean completas, verdaderas, precisas, oportunas y comprensibles, y están sujetos por separado y se espera que cumplan con el Código de Ética para el CEO y Directores Financieros Sénior de Schneider. Estos empleados deben entender y cumplir estrictamente con los principios contables generalmente aceptados y todos los estándares, leyes y regulaciones para el informe contable y financiero de las transacciones, estimaciones y previsiones.

Cumplimiento

Cada director, funcionario, gerente o empleado de Schneider tiene la obligación de cumplir con todas las leyes (incluso el uso de información privilegiada), norma y regulaciones aplicables a Schneider y las disposiciones de este Código. En caso de que algún director, funcionario, gerente o empleado de Schneider se entere o tome conocimiento o sospeche de que Schneider o cualquier empleado, director, agente o contratista de Schneider comete o ha cometido una violación de este Código, alguna ley, norma o regulación aplicables, dicha persona debe informar de inmediato a (i) el Abogado General de Schneider o a un miembro del Departamento Legal; (ii) a un representante local o asignado de Recursos Humanos; (iii) un ejecutivo apropiado; (iv) a la línea directa de Ética; o (v) a cualquier miembro del Directorio. Ninguna persona será objeto de represalias debido a una denuncia de buena fe sobre una violación sospechada.

Las violaciones a cualquier sección de este Código, incluso cualquier conducta en contra de los Valores Fundamentales de Schneider, podrán resultar en acción disciplinaria, lo que incluye el despido. El Directorio establecerá procedimientos o podrá designar a las personas adecuadas para determinar, la acción apropiada en respuesta de las violaciones a este Código.

Nada de lo contenido en este Código de Conducta tiene la intención de prohibirle a un director, gerente o empleado de Schneider participar en una actividad negociada protegida por la ley o de interferir, limitar o prohibir las comunicaciones del empleado con respecto a los salarios, horas u otros términos y condiciones de empleo. Los empleados tienen derecho a participar o no de dichas actividades durante el tiempo en el que no trabajan, sin la influencia ni interferencia de la gerencia.

Línea directa de ética

La línea directa de Schneider está disponible las 24 horas del día, 7 días a la semana y está administrada por un tercero. Todo empleado, director, contratista, cliente, proveedor o tercero puede informar un asunto a través de la línea gratuita de Ética por teléfono, o por un sitio web que lo administra un proveedor externo. Las llamadas de teléfono a la línea gratuita

de Ética se reciben en un centro de llamados de un tercero externo. Nunca se utiliza identificador de llamadas y no se hará ningún esfuerzo en rastrear ninguna llamada recibida en la línea gratuita de Ética. Se podrá presentar un informe basado en la web en <https://sch.ethix360.com/#landing>. Alternativamente, podrá enviar una nota con detalles del asunto y los documentos relevantes a: Schneider National, Inc. 3101 South Packerland Drive, Green Bay, WI, USA 54313 Atención: Abogado General. Las personas que hacen denuncias en la línea gratuita de Ética pueden presentar sus denuncias anónimamente, cuando las leyes locales así lo permitan. Sin embargo, se recuerda a las personas que denuncian que cuanta más información suministren, más fácil será para la Compañía investigar y responder de manera apropiada a las denuncias recibidas.

Modificaciones y exenciones de nuestro Código

Toda modificación a este Código solo podrá realizarse por el Directorio. Las exenciones de este Código para los funcionarios no ejecutivos, gerentes o empleados pueden ser concedidas únicamente por parte del Director Ejecutivo, Director Financiero o Asesor General. Cualquier exención de este Código para directores o funcionarios ejecutivos puede ser concedida únicamente por parte de nuestro Directorio o un comité apropiado de nuestro Directorio y se divulgará al público de acuerdo con la ley aplicable o exigencias de las cotizaciones en bolsa. El Directorio se reserva el derecho a realizar dichos cambios a este Código o a las políticas de Schneider en cualquier momento.

Publicación en el sitio web y requisitos de divulgación

Schneider pondrá este Código a disposición en su sitio web.
