

## Código de Conducta

### DESCRIPCIÓN

El Directorio de Schneider National, Inc. (en adelante mencionado como “Schneider”) ha adoptado el siguiente Código de Conducta (en adelante mencionado como el “Código”) para ayudar a los funcionarios, directores y empleados a comprender los estándares de integridad personal y profesional, y los principios éticos a los que deben atenerse y remitirse en todo momento mientras representan a Schneider, así como también a fomentar la cultura de la conducta honesta y ética, de responsabilidad, de cumplimiento con la letra y el espíritu de las leyes y reglamentos aplicables, y garantizar la divulgación e información financiera justa y precisa. El presente Código rige a los empleados y directores de Schneider National, Inc. (En adelante mencionados como “Personas Contempladas”), así como a sus filiales directas e indirectas en todo el mundo (conjuntamente mencionadas como “Schneider”).

### PRINCIPIOS

Se espera que cada Persona Contemplada mantenga un alto estándar de conducta ética. El éxito y la reputación de Schneider dependen, 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 las Personas Contempladas 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 PROCEDIMIENTOS

#### Seguridad

La seguridad primero y siempre es un valor fundamental de Schneider. Se espera que los asociados siempre se comporten de manera segura y respeten todas las leyes, regulaciones y ordenanzas, en particular aquellas que sean relacionadas con la seguridad.

#### Seguridad y preocupaciones en el lugar de trabajo

Schneider se esfuerza en mantener para sus empleos un ambiente laboral positivo, saludable, seguro y productivo, libre de discriminación y acoso, ya sea por motivos de raza, color, religión, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, embarazo, origen nacional, genética, discapacidad, edad o cualquier otro factor que no esté relacionado con los intereses comerciales legítimos de Schneider, y que esté libre de drogas y alcohol. Schneider no tolerará avances sexuales o comentarios, insultos o bromas raciales o religiosas, o cualquier otra conducta, como el acoso, que cree o fomente un ambiente de trabajo ofensivo o intimidante.

Si cree que es víctima de una conducta prohibida en el lugar de trabajo, o que su lugar de trabajo no es seguro por cualquier motivo, asociados están fomentados y gerentes requeridos, que informen de inmediato la sospecha de acoso, discriminación o represalias a un socio comercial de recursos humanos (HRBP), al Departamento Legal o a nuestra línea directa de ética.

Schneider entiende que a veces los Asociados tienen inquietudes y sugerencias de mejoras y alienta a todos los Asociados a expresar dichas preocupaciones.

## **Conflicto de interés**

Un conflicto de interés es toda actividad que pueda perjudicar la reputación o intereses financieros de Schneider, o que tenga la apariencia de ser impropio o de lealtad dividida. Las Personas Contempladas deben evitar toda situación que cree en un conflicto de interés real, percibido o probable. Específicamente, ninguna Persona Contemplada 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 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 una Persona Contemplada 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 una Persona Contemplada 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 tomarán 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 valuados en más de \$50.00, 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.

Las Personas Contempladas no deben aceptar regalos de clientes o vendedores valuados en más de \$50.00, cuando la Persona Contemplada 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 sean competidores actuales o previsibles de la compañía;
- Invertir directamente en compañías en las que Schneider tenga alguna participación;
- 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 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.

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**

Las Personas Contempladas no podrán tomar o explotar, para su beneficio personal o el beneficio de cualquier otro fuera de la Compañía, ninguna oportunidad comercial o de inversión que identifiquen o conozcan 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 sea elegible o se le prohíba participar en dicha oportunidad. Las Personas Contempladas no pueden utilizar información patrimonial o confidencial de Schneider en beneficio propio o de cualquier persona.

Los préstamos de la Compañía a las Personas Contempladas generalmente están prohibidos.

### **Conformidad con antisoborno**

La empresa se compromete a realizar sus negocios de acuerdo con las normas éticas más estrictas y prohíbe todas las formas de soborno y corrupción, incluido el soborno de funcionarios públicos (tanto estadounidenses como no estadounidenses), así como el soborno en el sector privado (comercial). Nos comprometemos a interactuar de forma veraz y transparente con los clientes, y prohibimos cualquier intento de influir en sus decisiones mediante pagos indebidos. En general, está estrictamente prohibido ofrecer, prometer, autorizar o proporcionar cualquier cosa de valor a cualquier cliente, socio comercial, proveedor u otro tercero con el fin de inducir o recompensar la realización indebida de una actividad relacionada con nuestro negocio.

### **Competencia y trato justo**

Las Personas Contempladas 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**

Las Personas Contempladas 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 activos de Schneider son fundamentales para que la Compañía funcione de forma eficiente, eficaz y rentable. Las Personas Contempladas deben esforzarse por proteger los activos de Schneider, independientemente del tipo de activo, ya sea físico, intangible, financiero o de información, garantizando que dichos activos no se dañen, abusen, destruyan, desperdicien, pierdan o roben y que dichos activos se utilicen 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 o no, para cualquier fin ilícito o indebido.

### **Protección contra las amenazas cibernéticas**

Terceros, como nuestros clientes, confían a Schneider sus datos y otros activos, y nosotros confiamos en usted para protegerlos, así como los propios datos y activos de Schneider. La violación de las políticas de seguridad de la información de Schneider pone en peligro los activos de Schneider y los activos de terceros, como los datos de los clientes y de los asociados personales. Incluso las acciones bienintencionadas, como la creación de soluciones y atajos para mejorar la prestación de servicios o la descarga de software de terceros no aprobado, pueden infringir las políticas de seguridad de Schneider y de los clientes y dar lugar a violaciones de la seguridad de la red o de los datos. Si tiene conocimiento o sospecha de un problema o incidente de seguridad informática o de datos, o de cualquier pérdida de activos, incluidos datos, pertenecientes a Schneider o a terceros, comuníquelo inmediatamente al equipo de seguridad informática de la sede corporativa.

### **Gestión de la información personal**

Schneider se toma muy en serio su privacidad. Schneider cuenta con políticas de privacidad y protección de datos destinadas a proteger la información personal, incluidos los identificadores personales, la información biométrica, la actividad en Internet u otras redes electrónicas y la información profesional o relacionada con el empleo,

recopilada de los Asociados dondequiera que la utilizemos, procesemos o almacenemos. Los Asociados deben cumplir las leyes de privacidad aplicables y las políticas de privacidad de Schneider.

Si tiene conocimiento o sospecha que se ha hecho un uso indebido, se ha perdido o ha sido robada información personal, o que se ha accedido a ella de forma inapropiada, comuníquelo inmediatamente al equipo de Recursos Humanos.

### **Cumplimiento con las leyes, normas y regulaciones**

Las Personas Contempladas deben cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables a Schneider cuando la representen.

### **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 (incluso los rasgos históricamente asociados con la raza, incluso, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores), color, credo, religión (incluso vestimenta y prácticas de apariencia religiosa), condición médica, 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 basarán 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. Asimismo, están prohibidas las represalias contra cualquier empleado por plantear la preocupación de que una decisión de empleo es o ha sido tomada en violación de este Código o de cualquier política de contratación o empleo de Schneider.

### **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. Las Personas Contempladas 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. Los sobornos o coimas de cualquier tipo, ya sea con socios comerciales o con agentes o funcionarios del gobierno, no son éticos y violan nuestros valores fundamentales y este Código. Además, son ilegales.

Las Personas Contempladas que trabajan en el ámbito internacional deben conocer la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos ("FCPA", por sus siglas en inglés) y la Política Antisoborno 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. Las Personas Contempladas, incluidos los 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.

### **Competir con integridad**

Schneider competirá con firmeza por las oportunidades comerciales, distinguiéndose por su integridad y desempeño superior. La sana competencia es beneficiosa para nuestros clientes y las comunidades a las que servimos. Schneider está comprometida con los mercados competitivos que cree que son beneficiosos para sus clientes e impulsan el valor para sus accionistas. Por estos motivos, Schneider cree que es fundamental para la Compañía y todas las Personas Contempladas cumplir con todas las leyes correspondientes que rigen la forma en la que las compañías compiten, dondequiera que se realicen los negocios. Durante las negociaciones con los competidores de Schneider, las Personas Contempladas incluso deben evitar la apariencia de restricción del comercio, reducción de la competencia, la apropiación indebida de los secretos comerciales de un competidor o de otra información confidencial o de propiedad.

### **Tráfico de información privilegiada**

Schneider apoya los mercados justos y abiertos para la compra y venta de títulos de crédito y valores. El tráfico de información privilegiada sucede cuando alguien, directa o indirectamente compra o vende títulos de crédito y valores, incluidas las acciones de Schneider, cuando tienen conocimiento de información que no se ha anunciado públicamente y que podría tener un efecto importante en el valor de los títulos de crédito y valores. El tráfico de información privilegiada es un delito. Schneider prohíbe de forma estricta toda clase de tráfico de información privilegiada de cualquiera de sus directores, funcionarios, gerentes o empleados.

### **Proteger la información personal**

Schneider valora y se compromete a preservar la confianza que sus compañeros empleados, solicitantes, clientes, socios comerciales y otros ponen en nosotros, salvaguardando su información personal como si fuera la nuestra. A los efectos de gestionar su negocio de forma eficaz y cumplir con las obligaciones legales, Schneider y sus empleados recogerán, almacenarán, utilizarán y, sólo cuando sea apropiado o esté permitido por la ley, compartirán la información personal. Cuando sea necesario compartir información personal, Schneider y sus empleados siempre lo harán de forma segura y confidencial.

### **Promover prácticas de compra justas**

Schneider selecciona a los proveedores de forma justa y objetiva para asegurar el mejor valor de la compañía, protegiendo al mismo tiempo nuestra reputación y asistiendo a las diversas comunidades a las que servimos. A menudo, nuestros proveedores son una extensión de Schneider. Contamos con ellos para que nos ayuden a brindarles el mejor servicio a nuestros clientes. Trabajamos con un diverso grupo de proveedores que comparten nuestro compromiso con los estándares más altos de calidad, precio, servicio, fiabilidad, disponibilidad, excelencia técnica y entrega.

### **Derechos humanos**

El respeto por los derechos humanos es un valor fundamental de Schneider. Nos esforzamos por respetar y promover los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la relación con nuestros empleados, vendedores y socios de la cadena de suministros. Nuestra misión es apoyar y fomentar el goce de los derechos humanos dentro de las comunidades en las que operamos.

*Diversidad e inclusión* Valoramos y fomentamos la diversidad e inclusión de las personas con quienes trabajamos. Estamos comprometidos con las oportunidades igualitarias y somos intolerantes a la discriminación y el acoso. Trabajamos para conservar los lugares de trabajo libres de discriminación o acoso basados en la raza, sexo, color, nacionalidad o procedencia social, etnia, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, identificación o expresión de género, opinión política o cualquier otra condición protegida por la ley vigente. La base para el reclutamiento, la contratación, la colocación, el desarrollo, la formación, la remuneración y la promoción en la Compañía son las aptitudes, el rendimiento, las habilidades y la experiencia. No toleramos las conductas irrespetuosas o inapropiadas, el trato injusto o las represalias de ningún tipo. No se tolera el acoso en el lugar de trabajo y en ninguna circunstancia relacionada con el trabajo fuera de este.

*Lugar de trabajo seguro y salubre* Nos comprometemos en mantener un lugar de trabajo seguro, salubre y productivo que se caracteriza por el respeto mutuo y el profesionalismo, además de estar libre de violencia, acoso, intimidación, represalias y otros tipos de conductas o condiciones amenazantes, peligrosas o perturbadoras. 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 ocurrió acoso, discriminación o represalia, se alienta a las Personas Contempladas, y se requiere que los gerentes lo hagan, a informar de inmediato el presunto acoso, discriminación o represalia al Socio Comercial de RR. HH. (HRBP), o al Departamento Legal o a nuestra línea directa de Ética. Las Personas Contempladas deben consultar la Política completa de Prevención de Discriminación, Acoso y Represalias de Schneider. La política de Schneider también cumple con todas las leyes y normas que rigen

en materia de seguridad y salubridad en el lugar de trabajo.

*Horas de trabajo, salarios y beneficios Schneider* remunera a sus Empleados de forma competitiva en relación con la industria y el mercado laboral local. Trabajamos para asegurar el cumplimiento total de las leyes vigentes que rigen en materia de salarios, horas de trabajo, horas extras y beneficios.

*El trabajo forzado y el tráfico de seres humanos* Schneider se compromete a asegurar que todos en nuestra compañía y aquellos en nuestras cadenas de suministros sean tratados con dignidad y respeto. Prohibimos el uso de cualquier forma de trabajo forzado, incluido el trabajo en prisión, el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo militar, las formas modernas de esclavitud y cualquier forma de tráfico de personas en nuestras operaciones o cadena de valor.

*Trabajo infantil* Schneider prohíbe la contratación de personas menores de 18 años de edad para ocupar puestos en los que requiere realizar una labor peligrosa.

*Libertad de asociación y negociación colectiva.* Schneider prefiere que sus Empleados sigan sin sindicatos y mantener un entorno y una cultura de trabajo que haga innecesarios los sindicatos es uno de sus principales objetivos. La compañía siempre ha tenido la cultura de la comunicación abierta y honesta con sus Empleados, tratando con respeto y dignidad a cada Empleado de forma constante y brindándoles condiciones laborales seguras, salarios competitivos y oportunidades de ascenso. Schneider entiende que, en ocasiones, los Empleados tienen preocupaciones y sugerencias respecto a mejoras, y alienta a que cada Empleado se exprese si tiene preocupaciones y aproveche la política de puertas abiertas que todos los directivos y líderes han establecido y que es dominante en la compañía. Schneider escucha a sus Empleados y considerará sus comentarios y preocupaciones con seriedad.

### **Relaciones con las autoridades**

Schneider interactúa con las autoridades en todos los niveles de forma ética y transparente, y en total cumplimiento con la ley. Muchos aspectos del negocio de Schneider son regulados por las autoridades federales, locales y estatales. La forma en la que interactuamos con los funcionarios de las autoridades puede tener un impacto significativo en nuestra credibilidad, reputación y éxito. Las Personas

Contempladas que hayan sido autorizadas para interactuar con los organismos gubernamentales y funcionarios tienen la responsabilidad de proporcionar información oportuna, receptiva, y precisa respecto a cualquier requisito de información o procedimiento reglamentario y de cooperar plena y honestamente con cualquier indagación o investigación gubernamental o policial.

### **Responder a las preguntas de los inversores, analistas y medios de comunicación**

En Schneider hablamos con una sola voz cuando nos comunicamos de forma pública con todas las audiencias, incluidos los inversores, analistas financieros y los medios de comunicación. Nuestros clientes, inversores, analistas de la industria, grupos de interés público y de la industria, entre otros, merecen anuncios precisos, claros, completos y consistentes de parte de Schneider. Dado que estas interacciones requieren una cuidadosa consideración y una comprensión experta de las cuestiones jurídicas, financieras y de los medios de comunicación, sólo los voceros designados de Schneider están autorizados para hablar en nombre de la Compañía. Todas las preguntas relacionadas con los medios de comunicación deben remitirse al Departamento de Relaciones con los Medios de Comunicación de Schneider. Todas las preguntas relacionadas con los inversores deben remitirse al Departamento de Relaciones con los Inversores de Schneider.

### **Redes sociales**

A medida que el panorama en línea sigue progresando, las oportunidades para los Empleados de Schneider de comunicarse con los clientes, entre sí y con el mundo están evolucionando. Las redes sociales se han convertido en una plataforma integral para defender la marca Schneider y para la expresión personal, no obstante, también genera riesgos y responsabilidades. Los empleados deben suponer que cualquier cosa dicha o hecha en una red social, ya sea en una cuenta comercial o personal, puede ser vista por un colega, líder, socio, proveedor, competidor, inversor, cliente o posible cliente. La actividad de los Empleados de Schneider en las redes sociales se refleja sobre Schneider y puede impactar en su reputación y en la de otros empleados y, supeditada a las leyes vigentes, no estará exenta de este Código sólo por haberse producido fuera de las horas de trabajo, fuera de las instalaciones o en una cuenta personal.

Las redes sociales pueden ser una poderosa fuerza para el bien, y Schneider alienta a sus Empleado a usarlas de forma positiva. En caso de ser activos en las redes sociales, las Personas Contempladas deben revisar las políticas y normas respecto al uso de internet y de las redes sociales con regularidad. En síntesis, cuando los Empleados de Schneider se encuentran en línea discutiendo o representando a Schneider, esta espera cuatro cosas de ellos:

1. La divulgación de sus relaciones con Schneider;
2. La distinción de si hablan en nombre de Schneider o expresan una opinión personal;
3. Que no divulguen ninguna información confidencial que se les haya confiado; y
4. Que representen bien a la Compañía, actuando de forma respetuosa y ética, y utilizando el sentido común al momento de publicar.

Dado que las redes sociales son una industria que cambia con rapidez, las políticas de Schneider pueden cambiar o evolucionar a un ritmo igual de rápido. Por lo tanto, se alienta a las Personas Contempladas a revisar nuestras políticas con frecuencia para conocer nuestras actualizaciones y revisiones.

### **Cumplimiento**

Toda Persona Contemplada tiene la obligación de cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables y con las disposiciones de este Código.

En caso de que alguna Persona Contemplada de Schneider se entere o tome conocimiento o sospeche de que Schneider o cualquier Persona Contemplada, agente o contratista de Schneider comete o ha cometido una violación de este Código, alguna ley, norma o regulación aplicables, dicha Persona Contemplada 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 la política de este Código de Conducta tiene la intención de prohibirle a la Persona Contemplada 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 cuanto más información suministren, más fácil será para la Compañía investigar y responder de manera apropiada a las denuncias recibidas.

### **Política Anti-Represalias**

Schneider no tolera las represalias ni la victimización de ningún Colaborador que plantee de buena fe sus dudas o preguntas sobre una presunta infracción del Código de Conducta o de cualquier política de la empresa que crea razonablemente que se ha producido.

### **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.

---

Con el fin de informar una violación o presunta violación de este Código

**Línea directa de ética de Schneider**

Por teléfono: 24 horas al día, los 7 días de la semana

- EE.UU. y Canadá: 833-603-6006
- México: 800-681-1808

En línea:

- **A través del portal web de un tercero:** <https://sch.ethix360.com/#landing>
- **A través de Schneider.com:** En la cinta de opciones “Línea directa de ética” en la parte inferior de la página de Schneider: <https://schneider.com>.

**¿Incidente de seguridad?**

Comuníquese con la línea de Servicios de Seguridad de Schneider para recibir asistencia las 24 horas del día al: **1-800-558-6701; or 920-357-9001.**