

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	POLÍTICA DE SAGRILIFT	2
3.	POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	5
3.1.	DECLARACIÓN DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL.....	5
3.2.	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO (PTEE).....	5
3.3.	POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE SOBORNO / COHECHO / CORRUPCIÓN.....	6
3.3.1.	Prohibición general.....	6
3.3.2.	Pagos indebidos a terceros	7
3.3.3.	Regalos, comidas, invitaciones y otros beneficios gratuitos.....	7
3.3.4.	Relacionamiento con funcionarios o servidores públicos.....	8
3.3.5.	Conflictos de Interés.....	8
3.3.6.	Representación de la Compañía sin autorización	9
3.3.7.	Donaciones y Contribuciones Políticas.....	9
3.3.8.	Registros Contables	9
3.3.9.	Otros.....	9
3.4.	POLÍTICAS RELACIONADAS CON EMPLEADOS (PTEE)	10
3.5.	POLÍTICAS RELACIONADAS CON CLIENTES Y PROVEEDORES (PTEE)	11
3.6.	POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y DE GENERACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL (PTEE).....	11
3.7.	POLÍTICAS DOCUMENTALES DEL SAGRILIFT Y PTEE.....	12
4.	CONTROL DE CAMBIOS	12

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

1. INTRODUCCIÓN

Los siguientes son los lineamientos generales adoptados por EXPONENCIAL CONFIRMING SAS, en relación con el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo (LA/FT/) y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM) "SAGRILIFT" y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial ("PTEE").

2. POLÍTICA DE SAGRILIFT

Exponencial Confirming S.A.S trabaja de manera transparente y honesta, de acuerdo con los pilares culturales que tiene definidos, previniendo, detectando y reaccionando ante cualquier situación irregular o inusual que pueda ocasionar un riesgo operacional, un riesgo legal, un riesgo de contagio o un riesgo en su reputación.

Los pilares que definen la cultura organizacional son:

- Enfoque en la experiencia del cliente.
 - Ejecutamos con agilidad.
 - Empoderados y autogestionados.
 - Pasión por lo que somos y hacemos.
 - Mentalidad global.
- La compañía Exponencial Confirming S.A.S. (en adelante "Mente"), comprometida con la lucha contra el lavado de activos, la financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, ha implementado dentro de sus procesos operativos y en todas sus áreas de trabajo el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo (LA/FT/) y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM) "SAGRILIFT", su Manual de Procedimientos y la correspondiente Matriz de Riesgos, tomando como parámetro las mejores prácticas a nivel internacional en relación con la debida diligencia, responsabilidad empresarial y buen gobierno, así como los requisitos previstos en el Capítulo X de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, con la finalidad de que la Sociedad gestione los riesgos de este Sistema que le sean aplicables, y evitar que sea utilizada de cualquier forma, directa o indirectamente para la ejecución de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y/o financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva o de sus delitos fuentes o asociados.
 - Las directrices corporativas, el Manual SAGRILIFT, su matriz de riesgos y sus procedimientos de control y de debida diligencia asociados, son los mecanismos a través de los cuales se instrumentan las etapas y elementos del SAGRILIFT, todo lo cual se traduce en reglas de conducta que orientan la actuación de la empresa, de sus empleados, directores, administradores y demás contrapartes con las que tiene relacionamiento.

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

- La aprobación de esta política, del SAGRILIFT y de sus soportes documentales y operativos (manual, matriz de riesgos, procedimientos de debida diligencia y controles asociados) serán aprobados por la Junta Directiva de Mente, así como la designación del Oficial de Cumplimiento que administrará el Sistema y gestionará los riesgos de LA/FT/FPADM.
- El SAGRILIFT aplica de manera obligatoria a los accionistas, miembros de Junta Directiva, empleados, clientes y proveedores de la compañía, quienes deberán dar estricto y cabal cumplimiento a las normas y directrices relacionadas con este Sistema, las cuales prevalecerán sobre cualquier meta comercial o financiera de la empresa. Su incumplimiento será considerado como una falta grave que pone en riesgo la reputación y sostenibilidad del negocio, y por este motivo, aplicarán las sanciones que legalmente correspondan, en caso de su inobservancia.
- La Junta Directiva, el Representante Legal, el Comité de Riesgo y Cumplimiento y el Oficial de Cumplimiento, deberán generar una cultura de cumplimiento y de administración de los riesgos de LA/FT/FPADM al interior de la organización, fomentando el conocimiento de las políticas, procedimientos y medidas internas de control, a través de procesos de capacitación y de cualquier otra estrategia de comunicación que permita la sensibilización en esta materia, con el propósito de que las contrapartes cumplan con sus lineamientos, y para que puedan identificar las señales de alerta de operaciones que puedan ser consideradas como inusuales o sospechosas, así como permitir que existan canales de comunicación o mecanismos para consultas, inquietudes, reportes o informes relacionados con operaciones o transacciones que puedan generar un riesgo de LA/FT/FPADM, de tal forma que se puedan aplicar correctivos inmediatos para evitar su materialización.
- Mente desarrollará actividades de Debida Diligencia para conocimiento de sus contrapartes, como mecanismo de prevención y control del riesgo LA/FT/FPADM, antes de vincular a un Cliente, Proveedor o Empleado, o antes de iniciar cualquier relación comercial o contractual con una contraparte. El procedimiento de Debida Diligencia y de Debida Diligencia Intensificada se desarrollará de acuerdo con la materialidad del riesgo y características propias del negocio, considerando los factores de riesgo identificados en la matriz de riesgos LA/FT/FPADM. Además, se podrá tener una segmentación de contrapartes con el objetivo de ajustar los procedimientos de debida diligencia aplicables a cada una de ellas según su nivel de riesgo.
- Ningún accionista, miembro de junta directiva, representante legal, director, empleado o el Oficial de Cumplimiento de la compañía podrá autorizar o realizar algún tipo de operación de vinculación o contratación de una contraparte, hasta tanto no se haya culminado todo el proceso de conocimiento y de debida diligencia y se haya obtenido la documentación soporte sobre las actividades desarrolladas.
- Los accionistas, miembros de junta directiva, el representante legal, empleados, el oficial de cumplimiento y, en general, las contrapartes de Mente, deben guardar la reserva y absoluta confidencialidad sobre cualquier información o situación de investigación, análisis, o sobre solicitudes de autoridades judiciales o administrativas, así como de los procesos

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILAFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

adelantados para dar respuestas a los requerimientos que se presenten dentro de la administración del SAGRILIFT y en la gestión del riesgo de LA/FT/FPADM, y respecto de las comunicaciones que, en cumplimiento de las disposiciones pertinentes, se envíen a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) o a las demás autoridades competentes.

- La empresa y el Oficial de Cumplimiento deben garantizar la reserva del reporte de una Operación Sospechosa remitido a la UIAF. Queda prohibido dar a conocer dicha información a las contrapartes, salvo en los casos y excepciones previstos en la ley, en donde se exija el levantamiento de dicha reserva.
- La información obtenida en desarrollo de los procedimientos y prácticas que conforman el sistema de administración de riesgo de LA/FT/FPADM está sometida a reserva, lo cual significa que la misma solo podrá ser conocida por la UIAF y por la fiscalía general de la Nación, previo requerimiento. Por lo tanto, todos los órganos y empleados de la Sociedad que tienen responsabilidades asignadas por el presente Manual y los procedimientos que de él se deriven, están en la obligación de custodiar y limitar el uso de esta a los fines estrictamente establecidos.
- El Oficial de Cumplimiento será el canal de comunicación directo para resolver cualquier clase de consulta o inquietud sobre el SAGRILIFT. El correo de contacto con el Oficial de Cumplimiento es: sagrilift@mente.co
- Mente se reserva el derecho de iniciar y/o mantener relaciones comerciales o contractuales con clientes y proveedores, que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
 - a. Que estén relacionados en alguna de las listas nacionales y/o internacionales, vinculantes, restrictivas e inhibitorias, por haber cometido actos/delitos de LA/FT/FPADM o de cualquier otro delito fuente o relacionado, que pueda generar riesgo legal, reputacional, operativo o de contagio para la compañía.
 - b. Que estén siendo investigados por alguna autoridad nacional o extranjera, por haber cometido actos/delitos de LA/FT/FPADM o de cualquier otro delito fuente o relacionado, que pueda generar riesgo legal, reputacional, operativo o de contagio para la compañía.
 - c. Que hayan sido declarados responsables judicialmente por alguna autoridad nacional o extranjera, por haber cometido delitos/actos de LA/FT/FPADM o de cualquier otro delito fuente o relacionado, que pueda generar riesgo legal, reputacional, operativo o de contagio para la compañía.
 - d. Que hayan sido o estén siendo señalados por algún medio de comunicación nacional o extranjero o fuente pública por haber cometido actos/delitos de LA/FT/FPADM o de cualquier otro delito fuente o relacionado, que pueda generar riesgo legal, reputacional, operativo o de contagio para la compañía.
- En caso de conflicto entre las normas internas y externas, siempre prevalecerán aquellas que establezcan los requisitos más estrictos.

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

3. POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)

3.1. DECLARACIÓN DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Mente fundamenta sus actuaciones en la ética, integridad, honestidad, veracidad, respeto, lealtad, equidad, responsabilidad y transparencia, manteniendo y promoviendo las buenas prácticas empresariales y la sana competencia.

Basados en nuestro propósito de impulsar el desarrollo sostenible de las empresas, transformando el capital de trabajo en oportunidades de crecimiento ilimitado, a través de un ecosistema confiable, estamos comprometidos con nuestros principios, los cuales se indican a continuación:

1. Estamos comprometidos con el crecimiento sostenible para todas las empresas en Colombia a través del acceso inmediato a liquidez.
2. Ofrecemos un servicio transparente y confiable, entregamos información veraz y comprobable.
3. Establecemos relaciones sinceras y auténticas de largo plazo.
4. Estamos disponibles siempre para nuestros clientes.
5. Somos digitales y la tecnología apalanca todos nuestros procesos.

Actuamos con diligencia y justicia con nuestros accionistas, con la Junta Directiva, la alta dirección, los empleados, clientes y proveedores.

Todos los empleados de Mente deben cumplir con el Manual del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y con las políticas, procedimientos y protocolos que lo soportan, así como con la legislación colombiana en materia de prevención de los delitos de soborno, cohecho, corrupción y cualquier práctica que sea contraria a los valores y principios de la compañía.

Mente rechaza todo acto de corrupción tanto dentro como fuera de la empresa. Todos los empleados deberán dar ejemplo de este compromiso, evitando su intervención directa o indirecta en el ofrecimiento o recepción de sobornos y/o en cualquier tipo de acto de corrupción. De igual manera, buscamos que cada uno de nuestros clientes y proveedores se guíen por el mismo comportamiento, con el objetivo de mantener buenas prácticas comerciales en nuestras operaciones y relaciones comerciales.

3.2. POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO (PTEE)

- Mente trabaja de manera transparente y honesta, de acuerdo con los valores y principios antes descritos, previniendo, detectando y reaccionando ante cualquier situación irregular que pueda ocasionar riesgo legal y/o en su reputación.
- Mente promueve y establece una cultura de Cero Tolerancia al riesgo de los delitos de Cohecho/Soborno y Corrupción, siendo responsabilidad de la Junta Directiva, del Comité de Riesgos y Cumplimiento y del Oficial de Cumplimiento dar a conocer estas políticas a los

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

empleados, así como cualquier cambio o situación que pueda afectar su cumplimiento, a través de estrategias de divulgación, comunicación y capacitaciones sobre el PTEE.

- Mente hará uso de la información de sus competidores, solamente si la misma es obtenida de manera ética y legal; la compañía respeta la información que no es pública de la competencia.
- Las iniciativas de aportes, contribuciones, patrocinios, auspicios no comerciales y/o donaciones que pretenda entregar Mente, deberán obtener previa aprobación de la Junta Directiva. La empresa y sus empleados deben asegurar que los aportes, contribuciones, patrocinios, auspicios no comerciales y/o donaciones no sean utilizados como un pretexto para encubrir sobornos o actos de corrupción; y que los mismos sean transparentes, según la ley aplicable.
- Mente no mantiene afiliación política ni apoya económicamente con contribuciones de manera directa o indirecta o con bienes o servicios a ningún partido político, asociación, alianza o movimiento político, ni a candidatos políticos o a cargos públicos o a representantes de éstos o de similar naturaleza.
- Mente cuenta con políticas y procedimientos internos que regulan los negocios, contratos, operaciones y relaciones comerciales con clientes y proveedores, respecto de los cuales deberá garantizar la debida diligencia, la documentación y trazabilidad correspondiente, en lo que respecta al conocimiento de las personas naturales o jurídicas con quienes se relaciona.
- Mente protege ante cualquier represalia a cualquier contraparte que comunique de buena fe un supuesto o real incumplimiento de lo estipulado en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) o de su Manual, o de cualquiera de las políticas, procedimientos o protocolos que hacen parte del mismo, o de las leyes que le sean aplicables.
- Mente ha definido una metodología de riesgo para la identificación, evaluación, control y monitoreo de los riesgos de los delitos de cohecho/soborno y corrupción y sus riesgos asociados (legal o de cumplimiento, operativo, reputacional y económico) para gestionar su reducción y proponer e implementar mecanismos eficaces de debida diligencia en el desarrollo de sus operaciones, procesos y proyectos en todos los niveles de la compañía.
- En caso de conflicto entre las normas internas y externas, siempre prevalecerán aquellas que establezcan los requisitos más estrictos.

3.3. POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE SOBORNO / COHECHO / CORRUPCIÓN

3.3.1. Prohibición general

Se prohíbe expresamente a la Compañía, Alta Gerencia, Empleados, Clientes, proveedores o contratistas, socios comerciales, apoderados, y en general, a cualquier persona que actúe por cuenta de la Compañía, su intervención directa o indirecta en el ofrecimiento, promesa u otorgamiento de Sobornos o en cualquier tipo de acto de corrupción en cualquiera de sus formas.

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

3.3.2. Pagos indebidos a terceros

Ningún Empleado podrá hacer pagos impropios ni participar de alguna manera en ellos. Tampoco podrá ofrecer incentivos incorrectos a clientes, proveedores o contratistas, reales o potenciales, por medio de sobornos, comisiones especiales, comisiones excesivas o estipendios, en relación con cualquier actividad de la Compañía.

3.3.3. Regalos, comidas, invitaciones y otros beneficios gratuitos

- Por razones éticas se recomienda a los empleados evitar verse enfrentado a situaciones relacionadas con solicitud o concesión de préstamos, condiciones especiales en compra de bienes o servicios, aceptación de regalos, comida, invitaciones y otros beneficios gratuitos, que denoten la intención del oferente de influir en algún Empleado o compensarlo por negocios o transacciones realizadas con la Compañía.
- Se prohíbe a todos los empleados, sin importar su cargo o posición, aceptar o realizar invitaciones o recibir o entregar regalos durante un proceso de selección, negociación o contratación con proveedores de bienes y servicios.
- En el evento de recibir regalos, los mismos serán entregados al área financiera y administrativa para ser repartidos o compartidos con los integrantes de las diferentes áreas de la compañía.
- Se prohíbe recibir regalos que sean representativos de valor (joyas, relojes, electrodomésticos, artículos de lujo y de uso personal). Se deberá informar que no se aceptan y se deberán devolver informando esta política.
- Sólo se podrá entregar regalos y realizar invitaciones, con el objetivo de fidelizar a los clientes, hacer un recordatorio, o para posicionar la marca de Mente; y para ello, la empresa entregará preferiblemente material promocional o publicitario (tarjetas de navidad, regalos con la marca, entre otros que sean definidos por la compañía) siempre y cuando el presupuesto sea aprobado previamente por la Gerencia General de la compañía, para lo cual se realizará el siguiente procedimiento:
 - Cada una de las áreas elaborará un listado de los clientes a quienes quiere fidelizar, hacer un recordatorio de marca o agradecer por su fidelidad con la compañía.
 - El director Financiero revisará los listados y establecerá un presupuesto que será repartido entre todas las áreas.
 - Antes de hacer la entrega de los regalos, se deberá preguntar al Cliente si su política de transparencia y ética le permite recibir un regalo de parte de la compañía. Se respetará la decisión del Cliente de recibir o no el regalo.

El incumplimiento de esta política dará lugar al inicio de un proceso disciplinario y a la imposición de sanciones, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

3.3.4. Relacionamento con funcionarios o servidores públicos

- Está prohibido recibir u ofrecer, directa o indirectamente, cualquier tipo de regalo en dinero o en especie o invitación de entretenimiento o cualquier elemento de valor a algún funcionario o servidor público nacional o extranjero, para obtener licencias, autorizaciones o permisos, o retener un negocio, asegurar una ventaja desleal y/o ejercer influencia en temas legales o comerciales.
- Las actividades u operaciones deben hacerse con profesionalismo, evitando comprometer la estabilidad de la Compañía o poner en entredicho su imagen y credibilidad. Las personas responsables de realizar operaciones y/o contratos, y de atender un funcionario público nacional o extranjero, deberán estar en permanente contacto con el Oficial de Cumplimiento para aclarar cualquier duda sobre la forma como se realizará el relacionamiento con autoridades, cuando aplique.

3.3.5. Conflictos de Interés

- Los Empleados nunca deben permitir que sus intereses personales entren o puedan entrar en conflicto con los intereses de la Compañía, sus accionistas, miembros de Junta Directiva, clientes, proveedores o contratistas, y en general, con terceros que tengan relaciones de negocios, comerciales o contractuales con la Compañía. Por lo tanto, está prohibido a todos los Empleados llevar a cabo cualquier acto que pueda crear un conflicto entre sus intereses o los de otra organización y el interés de la Compañía, salvo que se haya surtido con anterioridad el proceso para purgar el conflicto de interés según lo dispuesto por la Ley Colombiana aplicable. En el evento que pueda producirse dicho conflicto de interés, los Empleados deberán declararlo en forma oportuna y transparente al Oficial de Cumplimiento para revisar el caso y tomar la decisión correspondiente por parte del Comité de Riesgos y Cumplimiento o por la Junta Directiva.
- Se entenderá como conflicto de interés la incompatibilidad que se produce en todo acto o negociación entre la Compañía y una persona relacionada, cuando entre ésta última y su contraparte existen relaciones de negocios, parentesco o afectividad, que hagan presumir falta de independencia o imparcialidad. Todo lo anterior potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente a la persona relacionada y/o al personal de la empresa participante o con trabajadores en alguno de los actos antes descritos.
- Los principios generales de actuación de las personas sometidas a conflictos de interés deben considerar:
 - (i) “Independencia”, deberán actuar en todo momento con lealtad a Mente y sus Accionistas, independiente de sus intereses propios o ajenos
 - (ii) “Abstención”, deberán abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a las personas o entidades con las que exista conflicto

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

(iii) “Confidencialidad”, los Empleados que estén en una situación de conflicto de interés se abstendrán de acceder a información calificada como confidencial, que afecte a dicho conflicto.

- Impedimento para ser proveedor y/o Contratista de la Compañía: Estarán impedidos de ser proveedores y/o Contratistas de bienes, servicios y /o productos: (i) las personas naturales o jurídicas que se encuentren reportadas con resultados negativos en bases de datos o listas vinculantes o restrictivas; (ii) el propio empleado, el (la) cónyuge, conviviente, familia política o los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y primero civil de los empleados de la Compañía.

3.3.6. Representación de la Compañía sin autorización

Ningún Empleado o Contratista podrá ponerse en contacto con una persona o entidad con el fin de obtener una ganancia personal u otros beneficios, afirmando que representa a la Compañía o que es miembro de ella.

3.3.7. Donaciones y Contribuciones Políticas

- Ni la Compañía, ni la Alta Gerencia, Empleados, Contratistas, Socios Comerciales, y en general a cualquier persona que actúe por cuenta la Compañía pueden realizar contribuciones o donaciones a nombre o por cuenta de la Compañía, directas o indirectas, a partidos políticos, entidades gubernamentales, organizaciones, funcionarios del gobierno o particulares involucrados en la política, sin la aprobación de la Junta Directiva.
- En ningún caso se pueden realizar donaciones o contribuciones a cambio de obtener ventajas en los negocios de la Compañía o en sus transacciones de naturaleza comercial.

3.3.8. Registros Contables

- La Compañía tiene como política llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa las transacciones y disposiciones de los activos de las transacciones de la Compañía.
- La Compañía, la Alta Gerencia, Empleados, Clientes, proveedores y Contratistas no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada de la Compañía.

3.3.9. Otros

- Los Empleados y Contratistas no incurrirán en prácticas que estén en contra de los principios y valores de la Compañía y deberán respetar las prácticas comerciales de leal competencia. Ningún Empleado o Contratista debe participar en actividades ilegales o impropias para obtener información, secretos de negocios o de tecnología de la competencia, ni alentará al personal de la competencia a revelar información confidencial.

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

Si algún empleado posee información confidencial de la competencia, no debe revelarla ni utilizarla en su contra.

- El presente Programa es de obligatorio cumplimiento para todos los Empleados de la compañía y para sus empleados, proveedores y contratistas. Su omisión o incumplimiento expondrá a la compañía a un riesgo legal o de cumplimiento y/o reputacional. Dado lo anterior y de acuerdo con el impacto y la recurrencia de las fallas, el(los) empleado(es) podrá(n) ser sujeto(s) a la imposición de sanciones disciplinarias, de acuerdo con el procedimiento descrito en el Reglamento Interno de Trabajo, y se dará por terminado el contrato o la relación comercial con los proveedores o contratistas.
- En ningún caso la Compañía realizará pagos de remuneraciones o comisiones a sus Empleados o a sus apoderados por concepto de negocios o transacciones internacionales.
- Salvo autorización expresa de la Junta Directiva no se reconocerán gastos a Empleados o Contratistas de la Compañía relacionados con actividades de entretenimiento; y cuando los gastos de alimentación, hospedaje y viaje, no hagan parte de su giro ordinario.

3.4. POLÍTICAS RELACIONADAS CON EMPLEADOS (PTEE)

- Se prohíbe expresamente a todos los empleados su intervención directa o indirecta en el ofrecimiento, promesa u otorgamiento de sobornos o en cualquier tipo de acto de corrupción en cualquiera de sus formas.
- Está prohibido recibir u ofrecer, directa o indirectamente, cualquier tipo de regalo en dinero o en especie o invitación de entretenimiento o cualquier elemento de valor a algún funcionario o servidor público de cualquier entidad de la Administración Pública, de la rama legislativa y jurisdiccional o a funcionarios del cuerpo diplomático o a sus representantes, para obtener licencias, autorizaciones o permisos, o retener un negocio, asegurar una ventaja desleal y/o ejercer influencia en temas legales o comerciales.
- Los empleados de Mente buscarán y tendrán como objetivo el beneficio para la compañía, dejando de lado preferencias o beneficios personales o familiares. En caso de que una Contraparte se vea involucrada en una posible situación de conflicto de interés, deberá informarla al Oficial de Cumplimiento, y deberá declararse impedido para actuar y se abstendrá de tomar cualquier decisión frente al correspondiente asunto. El impedimento se mantendrá vigente hasta tanto no cesen las condiciones que lo originaron o hasta que la Junta Directiva se pronuncie en sesión ordinaria o extraordinaria sobre el tema.
- Los empleados de Mente no incurrirán en prácticas que sean contrarias a los valores y principios de la compañía y deberán respetar las prácticas comerciales de leal competencia. Ningún empleado debe participar en actividades ilegales o impropias para obtener información, secretos de negocios o de tecnología de la competencia, ni alentará al personal de la competencia a revelar información confidencial. Si algún empleado tiene información confidencial de la competencia, no debe revelarla ni utilizarla en su contra.

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

- Las políticas de cumplimiento aquí establecidas son de obligatorio cumplimiento para todos los empleados de la compañía. Su omisión o incumplimiento expone a la compañía a un riesgo legal o de cumplimiento y/o reputacional. Dado lo anterior y de acuerdo con el impacto y la recurrencia de las fallas, el(los) empleado(s) podrá(n) ser sujeto(s) a la imposición de sanciones disciplinarias, de acuerdo con el procedimiento descrito en el Reglamento Interno de Trabajo.

3.5. POLÍTICAS RELACIONADAS CON CLIENTES Y PROVEEDORES (PTEE)

Mente se reserva el derecho de iniciar y/o mantener relaciones comerciales o contractuales con clientes y proveedores, que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Que estén relacionados en alguna de las listas nacionales y/o internacionales, vinculantes, restrictivas e inhibitorias, por haber cometido actos/delitos de cohecho/soborno y/o corrupción o cualquier otro delito que pueda generar riesgo legal o reputacional para la compañía.
- Que estén siendo investigados por alguna autoridad nacional o extranjera, por haber cometido actos/delitos de cohecho/soborno y/o corrupción o cualquier otro delito que pueda generar riesgo legal o reputacional para la compañía.
- Que hayan sido declarados responsables judicialmente por alguna autoridad nacional o extranjera, por haber cometido delitos/actos de cohecho/soborno y/o corrupción o cualquier otro delito que pueda generar riesgo legal o reputacional para la compañía.
- Que hayan sido o estén siendo señalados por algún medio de comunicación nacional o extranjero o fuente pública por haber cometido actos/delitos de cohecho/soborno y/o corrupción o cualquier otro delito que pueda generar riesgo legal o reputacional para la compañía.

3.6. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y DE GENERACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL (PTEE)

- El Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) se orienta prioritariamente en el fomento de una cultura de confianza, ética, integridad y de cumplimiento normativo en todos los niveles de la compañía. Por lo anterior, el Oficial de Cumplimiento deberá definir el plan anual de formación y las actividades a desarrollar, para dar a conocer, divulgar y comunicar el PTEE al interior de la organización.
- El Oficial de Cumplimiento deberá definir el plan de inducción sobre el PTEE a todos los empleados que ingresan a la compañía.

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILAFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

- Los empleados que ocupen cargos con mayor exposición al riesgo de los delitos de cohecho/soborno y corrupción deberán ser capacitados en sus funciones y en los controles que deben seguir en sus procesos, para el cumplimiento del PTEE y para evitar que se materialicen sus riesgos asociados.
- Cada vez que se presenten cambios en las políticas del PTEE, el Oficial de Cumplimiento, deberá definir el plan de divulgación correspondiente, enfocado a la compañía de manera general.

3.7. POLÍTICAS DOCUMENTALES DEL SAGRILAFT Y PTEE

- Los soportes documentales que permitan validar el conocimiento de las contrapartes en el SAGRILAFT y PTEE, deberán ser conservados por parte de las áreas responsables por un periodo de diez (10) años.
- Los documentos que soporten el análisis e investigaciones de reportes de casos de delitos de LA/FT/FPADM, cohecho/soborno o corrupción, se catalogan como Confidenciales y estarán bajo la custodia del Oficial de Cumplimiento. Su conservación se realizará por un periodo mínimo de 10 años.
- Los documentos relacionados con el SAGRILAFT y PTEE, tales como manuales, evaluaciones, informes, etc., se conservarán por un periodo de 10 años bajo la custodia del Oficial de Cumplimiento.

4. CONTROL DE CAMBIOS

El SAGRILAFT y PTEE fue aprobado mediante acta de la Junta Directiva de la Sociedad No.2 del 21 de julio del 2021.

VERSIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	OBSERVACIONES
01	21/07/2021	Adriana Bueno Asesora Jurídica	Marcela Naranjo COO y Oficial de Cumplimiento	Junta directiva Exponencial Confirming S.A.S	Creación del documento.
02	20/12/2023	Marcela Naranjo COO y Oficial de Cumplimiento	Adriana Bueno Asesora Jurídica	Junta directiva Exponencial Confirming S.A.S	1. Revisión general del documento. 2. Corrección de errores tipográficos.
3	01/08/2025	Alba Londoño Líder de Control y Mejora	Alba Londoño Líder de Control y Mejora	Marcela Naranjo COO	1. Actualización del documento por nueva marca de la organización. 2. Actualización del correo sarlaft@affirmatum.com por sagrilaft@mente.co

	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO SAGRILIFT Y PTEE	Código: OP-PO-1
		Versión: 4
		Fecha: 16/12/2025
Nivel de confidencialidad: Información pública		

VERSIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	OBSERVACIONES
					3. Se incluye el nivel de confidencialidad.
4	16/12/2025	Marcela Naranjo COO y Oficial de Cumplimiento	Adriana Bueno Asesora Jurídica Pérez Llorca – Gómez Pinzón	Junta Directiva Exponencial Confirming S.A.S	1. Revisión general del documento. 2. Corrección de errores tipográficos y de redacción. 3. Modificación de pilares culturales de acuerdo a lo que está establecido a la fecha. 4. Se agrega la posibilidad de segmentar contrapartes para realizar la debida diligencia según el nivel de riesgo que representen.