

**1. OBJETIVO:**

Compartir los lineamientos para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades de Laboratorios Siegfried S.A. (en adelante “Siegfried” y/o “Compañía”).

**2. ALCANCE:**

Este documento tiene alcance para todos los empleados de Siegfried y sus alianzas estratégicas, así como a todos aquellos terceros con los cuales Siegfried tiene algún tipo de relación contractual, comercial o laboral.

**3. DOCUMENTOS ASOCIADOS O DE REFERENCIA:**

- Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
- Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) emitida por el Congreso de Estados Unidos.
- Ley contra el Soborno del Reino Unido (UKBA 2010).

**4. DEFINICIONES:**

**Empleado:**

Hace referencia a todo aquel tercero vinculado mediante contrato de trabajo a Siegfried como lo son directores, altos ejecutivos, miembros de la administración y trabajadores.

**Conflicto de interés**

Un conflicto de interés surge cuando un empleado de Siegfried que desempeña una función es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales. La situación de conflicto de intereses se presenta cuando el empleado realiza y /o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados de la acción que produce el conflicto.

Existe un potencial conflicto de interés en relaciones de parentesco (cónyuge, compañero o compañera sentimental permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil), profesional, comercial o de socios de hecho o de derecho, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas.

**Impedimento**

Es el obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad, aplicado al ejercicio de las funciones del cargo que desempeña el empleado.

**Fraude**

Toda práctica deshonesta llevada a cabo con la intención de causar daño o de privar a otro de sus derechos.

**Miembro de Familia**

Se define como cualquier persona que tenga una relación de grado de parentesco por vínculo de sangre, matrimonio, adopción, o que tiene el mismo domicilio que usted.

Tercero/Contraparte: todo aquel proveedor, cliente, distribuidor, aliado estratégico, accionistas u otro tercero que tenga relación comercial con Siegfried.

## 5. CONSIDERACIONES PREVIAS

### 5.1. Clasificación de los conflictos de interés

**Potenciales:** Cuando el empleado tiene un interés particular que podría influir en las obligaciones de su cargo, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación es previsible que ocurra en el futuro.

**Reales:** Son situaciones de conflicto que se presentan cuando el empleado debe tomar una decisión, pero en el marco de esta, existe un interés particular, que podría afectar su objetividad o transparencia en la toma de esta. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

**Aparentes:** Es aparente cuando la persona no tiene un conflicto de interés ni real, ni potencial, pero algún otro podría llegar a concluir, de forma razonable y aunque fuese solo tentativamente, que sí lo tiene. Sabemos que el conflicto de interés es aparente cuando se resuelve simplemente ofreciendo toda la información necesaria para demostrar que no existe conflicto de interés alguno, ni real ni potencial.

### 5.2. Características del conflicto de intereses

Las siguientes características pueden servir como guía para identificar una situación de conflicto de intereses:

- a. Implica una confrontación entre el deber y los intereses privados del empleado, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- b. Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo empleado tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- c. Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- d. Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce las funciones de su cargo, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada.
- e. Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.

## 6. REPORTE

En caso de que un empleado o tercero tenga conocimiento de un conflicto de interés, debe reportarlo a través del correo electrónico [todosporsiegfried@siegfried.com.co](mailto:todosporsiegfried@siegfried.com.co), en el cual deberá describir los detalles de la posible situación de conflicto de interés, las personas involucradas y si es el caso, el soporte documental que tenga disponible con el fin de facilitar el análisis de la Gerencia de Compliance.

Al inicio de cada relación comercial, así como durante la actualización, todos aquellos clientes y proveedores asociados a Siegfried, deberán aceptar esta política, la cual se incluye como parte integral de los contratos y se entiende por divulgada al estar publicada en la página web de Siegfried.

La gerencia de Compliance procede con el análisis y evaluación de la situación. Después de revisado el caso, la Gerencia de Compliance será la encargada de comunicar la decisión al Máximo Órgano Social y de remitir una contestación (si es procedente) al remitente del reporte a los datos de contacto que aporte el mismo.

Anualmente, se realizará la actualización de conflictos de intereses mediante un formato virtual elaborado al momento de realizar la actividad.

El área de Compliance de Siegfried se encargará de gestionar y hacer seguimiento a los reportes de los empleados sobre posibles situaciones en los que pueda existir un conflicto de interés. Esta información es objeto de reserva y se debe garantizar la confidencialidad y seguridad de esta. De igual forma, se deberán determinar las acciones correctivas, preventivas o disciplinarias aplicables para cada caso objeto de análisis.