



## **POLÍTICA CONFLICTO DE INTERES**

### **1. OBJETIVO**

Establecer 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.S. (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**

3.1 La Ley 222 de 1995.

3.2 La Ley 1564 DE 2012- Código General del proceso.

3.3 La ley 1437 de 2011- Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

3.4 La Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (Ley 970 de 2005).

3.5 La Convención Interamericana contra la Corrupción (Ley 412 de 1997).

### **4. RESPONSABILIDADES**

#### **Máximo Órgano Social**

El Máximo Órgano Social de Siegfried, será el encargado de aprobar y designar al área responsable que vele por el cumplimiento de la política de conflicto de interés dentro de la Compañía. De igual forma, aportará los recursos humanos, técnicos, financieros y tecnológicos para realizar cualquier tipo de diligencia que permitan mitigar e investigar un posible conflicto de interés.

#### **Gerencia de Compliance**

Velar por el cumplimiento y correcta ejecución de la política de conflicto de interés por parte de todos los empleados y parte interesadas con la que Siegfried tenga al tipo de relación.

De igual forma, es la encargada de realizar la divulgación de la política dirigida a todos los empleados y terceros con los que la empresa tenga vínculos contractuales o comerciales.

#### **Empleados**

Todos los empleados de Siegfried tienen la responsabilidad de leer, entender y aplicar la presente política. De igual forma, les asiste el deber de reportar cualquier conflicto de interés del que tengan conocimiento o en que potencialmente vean que puedan estar involucrados con el fin de gestionarlo según sea el caso.

### **5. 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.

## **6. CONSIDERACIONES PREVIAS**

Tipificación del conflicto de interés en la legislación colombiana

El ordenamiento jurídico colombiano ha descrito en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas las situaciones de conflicto de intereses ante los cuales se pueden ver involucrados los colaboradores. Por ello, y teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que para evitar llegar a esto, los empleados están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto, a continuación se presenta una clasificación, por tipo del conflicto de intereses, cuyo propósito es aclararle a los empleados aquellas situaciones del conflicto en las cuales deben efectuar una declaración de impedimento.

### **6.1. 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.

## **6.2. 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.

## **7. DESCRIPCIÓN**

### **Procedimiento de revisión y gestión de un conflicto de interés.**

En caso de que un empleado, cliente, proveedor o aliado estratégico tenga conocimiento de un conflicto de interés, debe reportarlo a través del correo electrónico [todosporsiegfried@siegfried.com.co](mailto:todosporsiegfried@siegfried.com.co), o en forma física a la Gerencia de Compliance describiendo 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.

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, clientes, proveedores o aliado estratégico 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.