

---

Programa de Integridad

---

# Política de Conflicto de Intereses



Ética  
y Cumplimiento  
Sinergium Biotech



Sinergium  
Biotech

# Definiciones

## Aquí encontrará definiciones que aclaran términos utilizados dentro de nuestra Política de Conflicto de Intereses

### Conflicto de intereses

Existe un conflicto de intereses cuando los intereses privados (personales, sociales, económicos, políticos) de una persona interfieren de alguna manera con los intereses de la Compañía, pudiendo hacerle difícil llevar a cabo su trabajo en la empresa de manera objetiva e imparcial, afectando su rendimiento laboral o resultando en un perjuicio para SB.

### Conflicto de intereses real

El conflicto es real cuando la contraposición de los intereses es directa y actual.

### Conflicto de intereses potencial

El conflicto es potencial cuando la concurrencia de intereses podría acontecer en el futuro.

### Conflicto de intereses aparente

Cuando no se configura ninguna de las situaciones mencionadas precedentemente, pero la persona posee un vínculo o ejerce funciones que un observador independiente podría interpretar que la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades podrían encontrarse afectadas.

### Personas estrechamente vinculadas

Familiares o personas con las que quienes trabajamos en SB o Terceros tenemos una relación personal, comercial o profesional estrecha, así como las personas con las que convivimos.

### Familiar

Todos los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad. Algunos ejemplos pueden ser: su cónyuge, pareja de hecho/conviviente, su padre o madre, hermano(a), hijo(a), abuelo(a), nieto(a), sobrino(a), tío(a), primo(a), hijastro(a) o familiar político. También puede ser cualquier persona que viva en tu hogar o alguien de quien dependas, o cualquier persona que dependa de vos, así como cualquiera de sus parientes. Es importante recordar que los posibles conflictos de intereses no se limitan solo a relaciones con parientes o familiares. También pueden surgir con alguien con quien tengas una amistad o una relación personal (amorosa u otra).

## Alcance y objetivo de la política

La presente Política tiene como objetivo establecer los lineamientos para la identificación, declaración, gestión y seguimiento de los conflictos de intereses, y es de aplicación, cualquiera sea su ubicación geográfica, a todas las personas que formamos parte de SB, así como a las Terceras Partes.

# Pautas de Conducta

## Principios básicos

→ Los conflictos de intereses por sí mismos no tienen, necesariamente, una connotación negativa. Esto quiere decir que tener un conflicto de intereses no necesariamente constituye una violación a la presente Política, pero no declararlo oportunamente sí lo es.



En caso de duda acerca de las circunstancias que podrían dar lugar a un conflicto de intereses, debemos consultar al área de Legales y/o al Oficial de Ética y Cumplimiento.

→ Es responsabilidad de quienes formamos parte de SB entender dónde y cuándo pueden, a nuestro mejor saber y entender, surgir situaciones de conflicto de intereses e inmediatamente declararlas.

- Debemos evitar conflictos de intereses siempre que sea posible.
- Como regla general, debemos abstenernos de participar en situaciones que entren en colisión con nuestras responsabilidades dentro de SB.
- Los principios de esta Política están por encima de las instrucciones que cualquier Nivel de Conducción pueda impartir.

## Evitar los conflictos de intereses

**Entre las situaciones de conflicto de intereses que pueden surgir, se encuentran aquellas que nos involucran como parte de SB, por ello es importante:**

- Evitar cualquier situación en que los intereses personales y/o de familiares o personas vinculadas puedan entrar en colisión con los intereses de SB;
- Tomar decisiones de acuerdo con un criterio de imparcialidad, objetividad y en beneficio del interés de SB;
- Nunca usar los activos, así como la información confidencial y/o privilegiada de SB para beneficio personal;
- No sacar provecho de oportunidades de negocio para beneficio personal, directa o indirectamente, que surjan o se presenten como consecuencia de nuestra actividad laboral cumplida en SB;
- No obtener ventajas personales ni para las personas vinculadas con nosotros;
- Evitar desarrollar actividades comerciales similares a las que estamos prestando para SB, es decir, no competir con SB;
- Evitar participar, ya sea personalmente o a través de familiares



- o personas vinculadas, en órganos de gobierno u otras entidades que puedan entrar en colisión con los intereses de SB;
- No mantener vínculos o intereses comerciales con Terceras Partes o con Funcionarios Públicos o con cualquier entidad que mantenga relaciones comerciales con SB, o que tenga intereses opuestos a SB;
- Analizar previamente a la incorporación, los vínculos de quienes ingresan a SB, con quienes ya formamos parte de la Compañía;
- Evitar recibir u otorgar regalos o atenciones a Terceras Partes, Funcionarios Públicos o cualquier entidad que mantenga negocios con la Compañía, de manera que pudiesen afectar su imparcialidad en el desempeño de sus funciones.

**Debemos declarar cualquiera de las situaciones indicadas inmediatamente.**

## Vínculos entre las partes y potenciales Conflicto de Intereses

Considerando que las decisiones de negocio de SB no deben estar influenciadas por situaciones o por intereses personales, familiares, financieros o de cualquier otro tipo, debemos tener presente los siguientes casos:

### Parentesco

- No se aceptan postulaciones de familiares de primer grado y en caso de familiares de segundo grado, la decisión quedará sujeta a consulta y evaluación del departamento de Selección
- Debemos declarar las relaciones familiares consanguíneas entre quienes formamos parte de SB, hasta las relaciones de tercer/cuarto grado (es decir padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, tíos y sobrinos), como así también la incorporación a SB de familia política hasta una relación de segundo grado (cónyuges o convivientes, así como sus padres, hijos y hermanos).
- Debemos evitar mantener relaciones jerárquicas entre familiares en el desarrollo de los negocios de SB.

### Matrimonio / unión convivencial entre los miembros

En el caso en que dos personas de SB decidan iniciar un noviazgo, contraer matrimonio o iniciar una unión convivencial, las gerencias involucradas en forma conjunta con RRHH analizarán, en el caso de corresponder, el cambio de puesto de trabajo a un

área/sector diferente, sin cambiar sus condiciones laborales vigentes, siempre y cuando:

- Por el alcance de las responsabilidades de alguna de las personas involucradas, el vínculo matrimonial, de noviazgo o de unión convivencial pueda generar un conflicto de intereses.
- Pertenezcan a una misma área.
- Exista relación de dependencia laboral entre las personas involucradas.

### Deber de no inversiones

Quienes formamos parte de SB, así como nuestros cónyuges o familiares directos, no debemos tener inversiones en una empresa de la competencia o con la cual SB posea una relación de negocios, a través de participación accionaria que nos permita tener poder de dirección sobre la misma.

### Operaciones con terceros (clientes, proveedores y competidores)

Cuando en el marco de las actividades que realizamos dentro de SB debemos recomendar o aprobar en una instancia intermedia o final la adquisición o venta de bienes, contrataciones o prestaciones de servicios, otorgamientos de créditos y/o descuentos especiales a clientes, o cualquier tipo de transacción con clientes, proveedores, contratistas o competidores, tenemos prohibido tomar decisiones o realizar dichas transacciones con la intención de generar algún beneficio personal, directo o indirecto, que colisione con el mejor beneficio para SB.

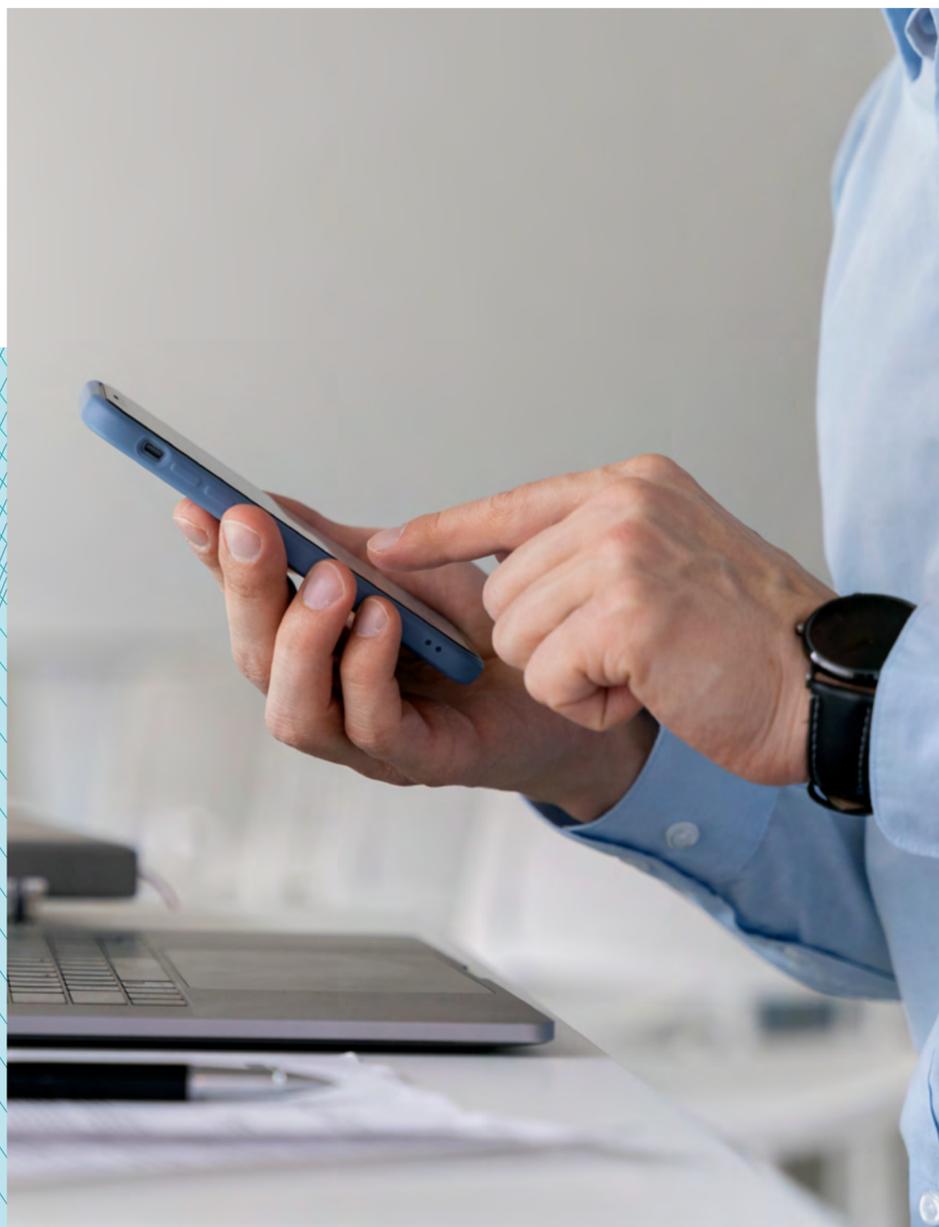
## Dedicación exclusiva

SB exige que quienes la conformamos dediquemos nuestro tiempo y esfuerzo, y nos comprometamos con el cumplimiento de nuestras funciones. En ese sentido, no podemos desempeñar actividades que interfieran o entren en conflicto, directa o indirectamente, con las actividades de SB.

**Queda prohibido llevar a cabo cualquier tipo de actividad o negocio personal (por ejemplo: ser propietario, socio, director, consultor o asesor de otras empresas) siempre que:**

- Se realice dentro del horario de trabajo.
- Afecte los intereses de SB.
- Interfiera con el rendimiento o el desarrollo de nuestras funciones.
- Se realice empleando los recursos de SB.
- Se realice en las instalaciones de SB.

Si quienes formamos parte SB nos dedicamos a la enseñanza o al dictado de conferencias académicas, debemos seguir estos lineamientos y tomar en cuenta que no está permitido compartir, divulgar y/o proporcionar información confidencial y/o privilegiada de SB.



## Procedimiento

### ¿Quiénes tienen la obligación de comunicar conflictos de intereses reales o potenciales, y cómo deben hacerlo?

Al momento de la contratación, las personas que ingresan a SB deben tomar conocimiento de esta Política y firmar una **“Declaración de Conflicto de Intereses”**.

Si durante el curso de la relación laboral nos encontramos en una situación que implica un conflicto de intereses real y/o potencial o que pudiera percibirse como tal, debemos informarlo al Oficial de Ética y Cumplimiento y/o al área de Legales de forma inmediata.

Asimismo, en caso de que identifiquemos algún potencial conflicto de intereses relacionado con alguna otra persona que forma parte de SB, podemos informarlo a nuestro superior inmediato, al Oficial de Ética y Cumplimiento y/o a RRHH; o bien hacerlo a través de la Línea Ética.

El Presidente de SB, y los Niveles Superiores de Gestión, deben completar anualmente el formulario independientemente de la existencia de un conflicto de intereses (real, aparente o potencial).

### ¿Cuáles son las áreas responsables de recibir la Declaración de Conflicto de Intereses?

Debemos entregar los formularios al área de Legales, o bien al área de Recursos Humanos para que ésta los remita a Legales. Al momento de recibir una Declaración de Conflicto de Intereses, el área de Legales debe analizar la información recibida y, en caso de ser necesario, establecer un plan de acción que mitigue los riesgos identificados.

#### Para ello se debe:

Tratar la información con la debida confidencialidad y de manera imparcial;

Evaluar objetivamente la situación y determinar si constituye efectivamente un conflicto de intereses (real, potencial o aparente);

Si fuere necesario, delinear un plan de acción. Dicho plan podrá:

- Determinar que la persona declarante se abstenga de intervenir en toda situación relacionada con el Conflicto de Interés declarado;
- Implementar controles mitigantes;
- Requerir una rotación a otra función dentro del área o a otra área, en función de la situación que se trate;
- Implementar otras medidas razonables para mitigar el Conflicto de Interés verificado.

Asentar el plan de acción en el formulario y comunicarlo a la persona declarante y a la gerencia del área a la cual pertenece, para que ésta última apruebe el plan de acción definido;

Entregar el formulario junto con las decisiones asentadas en él a RRHH para su archivo;

Dicha situación será revisada por el Oficial de Ética y Cumplimiento y/o RRHH, a fin de encontrar la mejor solución.

### ¿Cuándo se debe presentar la declaración?

- A los 30 días corridos de la entrada en vigencia de la presente Política.
- Dentro de los 3 días corridos de su ingreso a la Compañía;
- Dentro de los 15 días corridos de haber asumido un nuevo cargo en la Compañía o que se produzca alguna situación que altere las circunstancias expuestas en el último formulario presentado
- Toda vez que SB así lo requiera.

### Seguimiento

Quienes formamos parte de SB somos responsables de evitar reales y potenciales conflictos de intereses, así como de implementar los planes de acción para mitigarlos.

La Gerencia de Recursos Humanos será la encargada de archivar todas las declaraciones de Conflicto de Intereses, y para ello establecerá los mecanismos necesarios para asegurar su recep-

ción. Asimismo, será responsable de acompañar las acciones establecidas para evitar o mitigar los riesgos asociados a los Conflictos de Intereses controlados.



**El Oficial de Ética y Cumplimiento tiene la responsabilidad del seguimiento para controlar la efectiva aplicación de la presente Política. Para ello, podrá acceder a todas las declaraciones y solicitar a quienes los hayan presentado, la información adicional que fuera necesaria a tales fines.**



## Línea Ética

Ante cualquier hecho o sospecha de incumplimiento de lo establecido en la presente Política y/o a nuestro Programa de Integridad, se espera que lo comuniquemos en forma inmediata a la Jefatura o Gerencia de área, o al Oficial de Ética y Cumplimiento. Asimismo, podemos utilizar como alternativa la Línea Ética de la Compañía.

### Línea Ética

---


0800-34-LINEA


sinergium@bdolineaetica.com

---


www2.bdolineaetica.com/Sinergium/new

---

La línea Ética es un servicio confidencial para informar acerca de conductas inapropiadas de forma anónima con el objetivo de ser analizadas.

## No represalias

Es importante destacar que no se tomarán represalias (sanciones u otras medidas disciplinarias) contra cualquier persona que denuncie de buena fe una sospecha o hecho que constituya un incumplimiento a nuestro Programa de Integridad, o lo establecido por la ley.

## Incumplimiento de la política y medidas disciplinarias

Estaremos sujetos a sanciones disciplinarias por las siguientes situaciones de incumplimiento:

- Si incumplimos con lo expuesto en la Política.
- Si tenemos conocimiento directo sobre potenciales incumplimientos de esta política, pero no realizamos la denuncia.
- Si inducimos al error u obstaculizamos las investigaciones o averiguaciones sobre potenciales incumplimientos de esta política.

La acción disciplinaria por incumplimiento podrá configurar causal de despido, así como implicar el ejercicio de acciones legales por la vía laboral, civil, mercantil y/o penal. En caso de incumplimiento de una Tercera Parte se podrá determinar la terminación de la relación comercial y el ejercicio de acciones legales por la vía mercantil, civil y/o penal.

---

 **Para mayor detalle puede leer la *Política de Sanciones*.**

---

## Vigencia

La política estará vigente a partir de su publicación. Dicho documento se incorporará en el proceso de inducción para todas las personas que formamos parte de SB, y las Terceras Partes, para el entrenamiento y comunicación respecto de los alcances y cumplimiento de esta Política.

## Acuse de recibo y compromiso de la Política de Conflicto de Interés

Confirmando que tengo pleno conocimiento de la Política de Conflicto de Interés emitida por Sinergium Biotech SA, entiendo todo su contenido y alcance.

A su vez, me comprometo a cumplir todo lo establecido en dicha política y de acuerdo a las normas y regulaciones vigentes y en caso de que requiera mayor información sobre ésta, contactaré al Oficial de Ética y Cumplimiento.

**Firma**

**Nombre y Apellido**

**Fecha**

