



**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS  
DE LA LEY N° 20.393**

## Introducción

**La ley N° 20.393, establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas por delitos económicos, los relacionados a conductas terroristas, y en general, actos de fraude, corrupción, actos contra el medioambiente, delitos informáticos, entre otros.**

Según esta ley, las personas jurídicas serán responsables penalmente por la comisión de estos delitos, cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) El delito haya sido perpetrado en el marco de la actividad de la empresa.
- b) El delito haya sido cometido por o con la intervención de: (i) cualquier persona natural que ocupe un cargo, función o posición en la persona jurídica, o (ii) una persona que preste servicios a la empresa gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin representación de la persona jurídica, o bien por (iii) personas relacionadas con una persona jurídica distinta, que le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, o cuando carezca de autonomía operativa o exista una relación de propiedad o participación.
- c) La comisión del delito se haya visto favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un Modelo adecuado de Prevención de Delitos.

Cabe aclarar que las personas jurídicas no serán responsables en los casos que las personas naturales ya indicadas, hubieren cometido el delito exclusivamente en contra de la persona jurídica.

La ley establece expresamente que un Modelo de Prevención de Delitos efectivamente implementado por la persona jurídica, **es adecuado para eximirla de responsabilidad penal**, cuando considere los siguientes aspectos:

1. Identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.
2. Establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de sus actividades, considerando canales de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento.
3. Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con la adecuada independencia, dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión, y acceso directo a la administración para informar oportunamente de las medidas y planes implementados, para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de otras medidas.

4. Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización de las evaluaciones.

En concordancia con lo señalado por la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas, **Grupo Grünenthal Chile (en adelante e indistintamente Grünenthal o "el Laboratorio")** ha establecido un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de acuerdo con la ley chilena, con el propósito de asegurar la correcta implementación de procedimientos y de un proceso preventivo de monitoreo y mitigación, a través de diversas actividades de control y supervisión, principalmente, sobre aquellas actividades que se encuentren expuestas a los riesgos asociados a una eventual comisión de los delitos, en los términos descritos por la misma Ley.

Bajo este contexto, el Modelo de Prevención de Delitos busca establecer un mecanismo que permita orientar y servir de guía para la implementación y operación relacionada con las actividades que comprende el Modelo, y al mismo tiempo establecer las funciones, facultades y tareas de los responsables de su cumplimiento, de acuerdo con lo dispuesto en la misma Ley y sus correspondientes modificaciones.

Para efectos del Modelo de Prevención de Delitos, las empresas que conforman Grupo Grünenthal Chile son:

- Laboratorios Andrómaco S.A.
- Laboratorios Silesia S.A
- Grünenthal Chilena Limitada.

Todas ellas deberán sujetarse a las disposiciones de este Manual y las demás políticas y protocolos que se establezcan. Cualquier referencia al "Grupo Grünenthal", "Grünenthal" o el "Laboratorio" que se realice en este manual o en las demás políticas, procedimientos o protocolos que conforman el Modelo de Prevención de Delitos, deberá entenderse como aplicable a las tres sociedades individualizadas, salvo que expresamente se indique lo contrario.

## **Título I**

### **Ámbito de aplicación**

**Art. 1°.** *Objeto del Manual.* El presente Manual tiene por objeto implementar en forma efectiva un modelo de empresa, administración y supervisión con la finalidad de prevenir la comisión de los delitos señalados por la Ley N° 20.393 u otras leyes que establezcan la responsabilidad penal de las personas jurídicas, del mismo modo que otros delitos que puedan incluirse en la matriz de riesgos jurídicos, así como detectar su comisión, investigarlos y, eventualmente, sancionar su comisión e infracciones a este Manual.

**Art. 2°.** *Definiciones.* Para los efectos de este Manual, los siguientes términos se entenderán de acuerdo a las siguientes definiciones:

- **Laboratorio o Grünenthal:** Se refiere al Grupo Grünenthal, comprendido por las siguientes sociedades:
  - Laboratorios Andrómaco S.A.
  - Laboratorios Silesia S.A.
  - Grünenthal Chilena Limitada.
- **Colaborador:** Es, para efectos de este Manual, todo director, alto ejecutivo, miembro de la administración y trabajador del Laboratorio.
- **Proveedor:** Toda persona o empresa que presta servicios específicos, o provee bienes al Laboratorio y respecto de los cuales no existe una relación de subordinación o dependencia. Se entenderán incluidos en este concepto los Contratistas.
- **Contratista:** Proveedores cuyos servicios se prestan directamente en las dependencias del Laboratorio o sus operaciones.
- **Encargado de Prevención del Delito o EPD:** Encargado de Prevención de Delitos designado de acuerdo a la Ley N° 20.393. Es el principal responsable de la aplicación del Modelo de Prevención del Delito, y tiene por función gestionar, supervisar y mantener actualizado el Modelo de Prevención de Delitos del Laboratorio. La designación del EPD recaerá sobre la persona designada como Compliance Officer del Grupo Grünenthal Chile.
- **Funcionarios Públicos:** Son, para efectos del presente Manual , los Funcionarios Públicos Nacionales y Extranjeros.
- **Funcionario Público Extranjero:** De acuerdo a la definición de la Convención para Combatir el Cohecho a Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, es Funcionario Público Extranjero: (i) cualquier persona que tenga en el extranjero un cargo legislativo, administrativo o judicial, por nombramiento o elección; (ii) cualquiera que ejerza una función pública en el extranjero en un organismo público o en una empresa pública; o (iii) cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.
- **Funcionario Público Nacional:** De acuerdo a la definición del Código Penal, es empleado público todo aquél que desempeñe un cargo o función pública, sea en la Administración Central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Presidente de la República ni reciban sueldos del Estado. No obstará a esta calificación el que el cargo sea de elección popular.
- **Organismos públicos:** Órgano dentro del cual se desempeña profesionalmente algún funcionario público y cuyo objeto es satisfacer algún fin público.

- **Sujetos responsables:** De acuerdo a lo establecido por la Ley 20.393, serán todas las personas a las que, en razón de su cargo, deban asegurar la aplicación de los procedimientos y protocolos establecidos por Grupo Grünenthal, ejerciendo roles de dirección y supervisión en relación a sus equipos de trabajo, y debiendo informar oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y requerir a sus respectivas jefaturas la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia.

**Art. 3°.** *Delitos contemplados por este Manual.* El presente Manual tiene por objeto la prevención de delitos, especialmente aquellos contemplados en la Ley 20.393. En ese sentido, Grupo Grünenthal se centrará en la prevención de los delitos que se encuentran agrupados en las siguientes categorías:

- a. Corrupción, fraude y falsificaciones
- b. Delitos contra el mercado financiero, bancos y normativa de seguros
- c. Conductas anticompetitivas
- d. Infracciones societarias, tributarias y aduaneras
- e. Delitos contra la vida y la salud de trabajadores
- f. Delitos informáticos y de telecomunicaciones
- g. Infracciones a normas laborales y de seguridad social
- h. Delitos ambientales e infracciones a normativa ambiental
- i. Delitos contra la propiedad intelectual e industrial
- j. Delitos relacionados a conductas terroristas

**Art. 4°.** *Alcance del Manual.* Las disposiciones de este Manual son vinculantes y obligatorias para todas las personas que colaboren, presten servicios, o actúen frente a terceros para o a nombre de Grünenthal, cualquiera sea el título o calificación jurídica bajo el cual se desempeñen, sin importar si se encuentran dentro del territorio de la República o en el extranjero.

Lo que se menciona en este documento tiene aplicación directa a Grünenthal, sin perjuicio de hacerse extensible en lo que sea pertinente a las sociedades que se encuentren bajo su control, actuales o futuras.

## **Título II**

### **ENCARGADO DE PREVENCIÓN U OFICIAL DE CUMPLIMIENTO**

**Art. 5°.** *Encargado de Prevención (EPD) u Oficial de Cumplimiento.* Será la persona responsable de implementar y adaptar el modelo de administración y supervisión a que se refiere este Manual.

Asimismo, coordinará su actuación con los Sujetos Responsables para asegurar el debido cumplimiento de este Manual, el desarrollo de políticas o procedimientos adecuados para la prevención y gestión de nuevos riesgos que puedan ser detectados

por dichos Sujetos, así como la implementación de mejoras que permitan su actualización. Los sujetos responsables deberán, a su vez, informarle de situaciones de riesgo de comisión de delitos que en razón de su cargo conozcan, a fin de que el EPD pueda gerenciar su adecuado manejo.

**Art. 6°. Designación.** La designación del EPD recaerá sobre la persona que ejerza el cargo de Compliance Officer de Grupo Grunenthal Chile, y durará en su cargo mientras conserve dicha designación.

**Art. 7°. Requisitos.** El Oficial de Cumplimiento deberá ser una persona natural, mayor de edad, libre administrador de sus bienes y que no haya sido condenado por delitos que merezcan pena aflictiva.

**Art. 8°. Obligaciones del Oficial de Cumplimiento.** El Oficial de Cumplimiento deberá dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones del presente Manual. En especial, estará obligado a:

- a. Promover las buenas prácticas dentro del Laboratorio, el respeto al presente Manual, Código de Conducta y demás políticas y procedimientos vinculados a éstos, de la Compañía. Para ello deberá velar porque se informe a todo empleado, colaborador, o persona que esté bajo la supervisión o dirección directa del Laboratorio, sobre las normas éticas y resguardos necesarios para la prevención de delitos. Sin perjuicio las pautas de comportamiento que se dispongan por parte de la Administración de la Compañía, el Oficial de Cumplimiento deberá promover el conocimiento efectivo de cada uno de los documentos antes indicados, a todo empleado, colaborador o persona que se encuentre bajo la supervisión y dirección del Laboratorio.
- b. Determinar las actividades que se considerarán riesgosas para los efectos de este Manual, para cuyo efecto deberá confeccionar y actualizar periódicamente una matriz de riesgos jurídicos relativos a los delitos contenidos en la Ley N° 20.393 y otros delitos pertinentes;
- c. Adoptar las medidas que considere necesarias para la prevención de la comisión de delitos;
- d. Coordinar el trabajo de y otorgar soporte a los demás Sujetos Responsables designados, para el desarrollo de medidas preventivas, análisis de situaciones de riesgo y determinación de recomendaciones de acción ante situaciones específicas.
- e. Llevar las actas del Comité de Compliance y de los Comités Locales de Ética, y registros de archivo que correspondan;
- f. Evaluar y monitorear las operaciones comerciales, consideradas como potencialmente riesgosas, en las que intervenga el Laboratorio;
- g. Velar porque la empresa lleve un registro de clientes, proveedores, y terceros que se relacionan comercial o financieramente con Grünenthal, y practicar a su respecto las evaluaciones que sean necesarias;
- h. Velar para que se verifique, cuando se contrate un nuevo proveedor, contratista o cliente, si existe conflicto de interés respecto de los trabajadores del Laboratorio que participaron de la negociación del contrato o que serán parte de la gestión del mismo, lo que deberá informar a la jefatura directa de la persona afectada por dicho

conflicto, para que adopte las medidas que sean pertinentes. Deberá asimismo asesorar para la evaluación de potenciales conflictos de interés y medidas de mitigación adecuadas, cuando sea requerido.

- i. Guardar estricta reserva respecto de la información de la sociedad a que tenga acceso con ocasión del desempeño de sus funciones.
- j. Ejecutar todas aquellas medidas y planes que se determine implementar y que sean necesarias para la prevención de delitos;
- k. Denunciar al Compliance Officer Regional sobre todos los hechos que conozca en el ejercicio de su cargo, y que constituyan una infracción al presente Manual, sus documentos complementarios, o bien puedan ser constitutivos de los delitos señalados en el artículo 1° de la Ley N° 20.393. Ello, sin perjuicio de su obligación de informar de inmediato al Directorio del Laboratorio acerca de los hechos que sean constitutivos de delito, para el ejercicio de las acciones judiciales que sean pertinentes.

**Art. 9°.** *Facultades.* El Oficial de Cumplimiento está facultado para requerir a la administración del Laboratorio todos los antecedentes que sean relevantes para dar cumplimiento a sus objetivos, tales como, documentos contables, archivos, balances, registros y cualquier otro análogo.

Los requerimientos de información efectuados por el Oficial de Cumplimiento deberán realizarse por escrito o a través del medio que estime conveniente, debiendo dárseles respuesta y cumplimiento a la brevedad.

La infracción a este artículo podrá ser constitutiva de alguna de las sanciones a que se refiere el Título IV.

**Art. 10°.** *Presupuesto.* El Oficial de Cumplimiento presentará anualmente al área de Finanzas un documento detallado con el presupuesto requerido para el efectivo desempeño de la función. El área de Finanzas designará el presupuesto que se manejará por parte del encargado de prevención con el fin de que este pueda cumplir las obligaciones de su cargo de manera efectiva, independiente y autosuficiente. El solo hecho de no haber utilizado íntegramente el presupuesto asignado para un año, no será justificación suficiente para reducir el presupuesto asignado el año siguiente.

En caso de que el área de Finanzas rechace total o parcialmente el presupuesto presentado por el Oficial de Cumplimientos, este podrá insistir en la necesidad del presupuesto presentado, ante el Directorio, que deberá resolver fundadamente.

**Art. 11°.** *Rendición de cuentas.* El Oficial de Cumplimiento deberá rendir cuenta semestral de su gestión, debiendo presentar un informe dirigido al Directorio del Laboratorio, que desarrolle en detalle los siguientes ítems:

- a. Investigaciones realizadas durante el período;
- b. Detección de actividades riesgosas;
- c. Denuncias recibidas respecto de infracciones o inobservancias al presente Manual que se verifiquen dentro del período y de las investigaciones y sanciones que hayan sido impuestas;
- d. Detalles del funcionamiento del Sistema de Prevención de Delitos;

- e. Toda aquella información de relevancia para la prevención de delitos.
- f. Documentación de respaldo de lo informado en concordancia con los puntos anteriores

La presentación del informe semestral deberá realizarse durante los meses de enero y julio de cada año, sin perjuicio que pueda acordarse con la administración otras fechas por motivos fundados.

El Oficial de Cumplimiento, a propósito de esta obligación de información, no podrá negar antecedente alguno del que haya tomado conocimiento en el ejercicio de su cargo, en razón de las funciones que le han sido encomendadas.

**Art. 12°.** *Responsabilidad.* El Oficial de Cumplimiento será responsable de todos los perjuicios que provoque por incumplimiento de sus obligaciones reglamentarias, debiendo responder hasta de culpa leve.

**Art. 13°.** *Destitución.* En cualquier momento, el Oficial de Cumplimiento podrá ser removido por decisión del Directorio de la compañía.

**Art. 14°.** *Otros sujetos responsables.* Sin perjuicio de las responsabilidades del EPD, el Directorio podrá designar a otra persona responsable de dirigir y supervisar el debido cumplimiento al presente Manual de Prevención de Delitos, en lo relativo a ámbitos de riesgo determinados. A modo de ejemplo, podrá designar a un responsable de la gestión de riesgos relativos a delitos ambientales o de otra naturaleza. Este Responsable deberá actuar en forma coordinada con el Oficial de Cumplimiento.

Las responsabilidades y funciones de quien sea designado como Sujeto Responsable, deberán ser debidamente establecidas en su contrato de trabajo o un anexo del mismo.

### **Título III**

## **SISTEMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

**Art. 15°.** *Sistema de prevención de delitos.* Se establece un sistema de prevención que está compuesto por la totalidad de las medidas relativas a controles internos y procedimientos destinados a evitar la comisión de los delitos de la Ley N° 20.393, y que se detallan en el presente Título.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, el sistema de prevención deberá contemplar al menos las siguientes funciones:

- a. Evaluación periódica de los riesgos propios de la actividad desarrollada por el Laboratorio;
- b. Evaluación permanente de proveedores, contratistas, clientes y operaciones;
- c. Adopción de medidas oportunas destinadas a prevenir la comisión de ilícitos;
- d. Instrucción y seguimiento de buenas prácticas;

e. Investigación y sanción de las infracciones al presente Manual.

**Art. 16°.** *Protocolos.* Se entienden como parte integrante del Modelo de Prevención del Delito los siguientes reglamentos y políticas. En aquellos casos en que las leyes locales sean más estrictas que los estándares establecidos en las políticas globales, se actuará acorde a lo dispuesto en las políticas locales. Todos los reglamentos y políticas deberán ser cumplidos cabalmente por todos los colaboradores del Laboratorio y su infracción implicará incumplimiento del contrato de trabajo:

- Manual de Prevención del Delito
- Código de Conducta y el conjunto de políticas incorporadas a éste<sup>1</sup>.
- Manual de procedimientos Anticorrupción
- Política de tarjeta de crédito corporativa<sup>2</sup>
- Política Global de Secretos Comerciales<sup>3</sup>
- Política Global Anti Lavado<sup>4</sup>
- Política Global de Diligencia Debida con Terceros (Global Third Party Due Diligence)<sup>5</sup>
- Manual de Cumplimiento de Libre Competencia<sup>6</sup>
- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del Laboratorio y los de sus filiales
- Procedimiento de Línea de Ayuda Ética

**Art. 17°.** *Medidas de Prevención.* El Oficial de Cumplimiento deberá informar por escrito a la administración del Laboratorio sobre cualquier actividad que, a su juicio, sea desaconsejable, promoviendo o adoptando, en su caso, alguna de las siguientes medidas de acción:

- a. Requerir antecedentes específicos respecto de determinado proveedor o tercero, así como la operación analizada.
- b. Desistir de llevar a cabo una determinada operación que resulte sospechosa.
- c. Disponer la realización de una auditoría ante una operación que resulte sospechosa, para su acabado análisis.
- d. Recomendar a la gerencia o administración que se desista de una determinada operación o de relacionarse con determinada persona o sociedad.
- e. Requerir la sustitución de un determinado empleado de determinada negociación.
- f. Recomendar el ejercicio de acciones judiciales o la denuncia de un hecho ante el Ministerio Público.
- g. Implementar las unidades y los procesos que estime pertinente, caso en el cual deberá supervisar la implementación de las medidas que estime necesarias por parte de dichas unidades especiales.

---

<sup>1</sup> PROC-002361 o el que lo sustituya en el futuro

<sup>2</sup> PROC-000941 o el que lo sustituya en el futuro

<sup>3</sup> PROC-005386 o el que lo sustituya en el futuro

<sup>4</sup> PROC-005407 o el que lo sustituya en el futuro

<sup>5</sup> PROC-005410 o el que lo sustituya en el futuro

<sup>6</sup> TMAT-000318 o el que lo sustituya en el futuro

**Art. 18°. Información.** Toda persona que bajo cualquier título preste servicios o actúe a nombre del Laboratorio, sea como empleado directo, indirecto, colaborador o prestador de servicios a honorarios, deberá ser informado de los protocolos, políticas y buenas prácticas que ha de seguir en el desempeño de sus funciones en relación con la prevención de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393. Será responsabilidad del área que contrata a la persona, garantizar que reciba la información respectiva, para lo cual podrá requerir el soporte del Oficial de Cumplimiento.

Para ello, el Oficial de Cumplimiento se encontrará facultado para proveer de material informativo en las capacitaciones que se realicen a los nuevos colaboradores que formen parte de la compañía. Igualmente, el Oficial de Cumplimiento podrá disponer que se capacite a los trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, cuando ello fuera necesario. Finalmente, el Oficial de Cumplimiento debe informar a los colaboradores de las implicancias de no cumplir los requisitos del plan de cumplimiento.

**Art. 19°. Solicitud de antecedentes.** El Oficial de Cumplimiento estará autorizado para solicitar a la administración del Laboratorio los antecedentes proporcionados voluntariamente por el trabajador y que se tuvieron en vista para su contratación; los antecedentes vinculados a una operación comercial; los antecedentes relacionados a un proyecto, sea que se encuentre en etapa de planificación o de ejecución; o cualquier otro que estimare necesario para evaluar el cumplimiento de las obligaciones y procedimientos del presente Manual.

**Art. 20°. Capacitaciones.** Los colaboradores de la compañía serán capacitados periódicamente en las materias objeto del presente Manual, en torno al conocimiento de los riesgos irrogados por los delitos estipulados en el artículo 1° de la ley N° 20.393 y el cumplimiento de las medidas dispuestas por el presente Manual y las demás políticas del Laboratorio que componen el Modelo de Prevención del Delito de Grünenthal. El Oficial de Cumplimiento velará por que los trabajadores sean capacitados al menos anualmente y exista un registro de las capacitaciones realizadas.

**Art. 21°. Compromiso de alta gerencia y el órgano de gobierno.** La alta gerencia y el órgano de gobierno deben incentivar una cultura de cumplimiento dentro de la organización, apoyando las funciones de gestión pertinentes para demostrar su liderazgo en la prevención y detección de incumplimientos, y en lo que aplique a sus áreas de responsabilidad, dirigiendo y apoyando al personal para contribuir a la eficacia del presente Manual.

**Art. 22°. Evaluaciones periódicas y Mejora continua.** El Modelo de Prevención del Delito debe ser objeto de control y revisiones periódicas por Terceros Independientes, incluyendo actividades tales como auditorías, actualización de evaluaciones de riesgo y mediciones de la cultura de cumplimiento u otros. El Oficial de Cumplimiento determinará la necesidad de implementar otras medidas de control y revisión del Modelo de Prevención del delito y la oportunidad en que deban ejecutarse. Asimismo, la alta gerencia debe promover la mejora continua. En ese sentido, la alta gerencia debe asegurarse de que el modelo de cumplimiento, sus políticas y procedimientos, sean establecidos,

implementados, mantenidos y revisados de manera que aborden adecuadamente los riesgos de incumplimiento de la organización.

#### **Título IV** **CONFLICTOS DE INTERÉS**

**Art. 23°.** *Conflictos de interés.* Existe conflicto de intereses cuando concurren a la vez el interés general propio del ejercicio de las funciones que desempeña un Colaborador, con un interés particular, sea o no de carácter económico, de quien ejerce dichas funciones o de los terceros vinculados a él como su cónyuge, conviviente, padres, hijos o hermanos, o cuando concurren circunstancias que le restan imparcialidad o influyen indebidamente en los juicios, decisiones o acciones comerciales de dicho Colaborador.

**Art. 24°.** *Obligación de lealtad y declaración.* Los Colaboradores de Grünenthal quedan sujetos a la obligación contractual de lealtad y declaración para con el Laboratorio como parte de sus deberes. En virtud de estas obligaciones, los Colaboradores deben evitar los conflictos de intereses.

Los Colaboradores deberán declarar anualmente al Oficial de Cumplimiento los conflictos de intereses que puedan existir en el desempeño de sus funciones. Sin perjuicio de ello, deberán además informar a su jefatura o directamente al Oficial de Cumplimiento en caso de que tomen conocimiento de un conflicto o potencial conflicto de interés respecto de un negocio en particular, a fin de que se puedan adoptar las medidas de mitigación que sean pertinentes. En caso de dudas, se insta a los trabajadores a consultar el caso con el Oficial de Cumplimiento.

**Art. 25°.** *Conflictos de interés de un director o gerente.* Se entiende que existe conflicto de interés de un director o gerente cuando en una situación de toma de decisión, el contrato, operación, negociación o acto en cuestión, respecto al que deba intervenir el director involucre a cualquiera de los siguientes:

- a. Él mismo, su cónyuge o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- b. Otras sociedades, empresas o corporaciones en las cuales este sea director;
- c. Otras sociedades, empresas o corporaciones en las que este sea dueño, ya sea de forma directa o a través de otras personas naturales o jurídicas, y esa sociedad o corporación sea equivalente a un 10% o más de su capital;
- d. Las sociedades, empresas o corporaciones en las cuales alguna de las personas antes mencionadas sea director o dueño, directo o indirecto, del 10% o más de su capital, y
- e. El controlador de la sociedad o sus personas relacionadas, si el director no hubiera resultado electo sin los votos de aquél o aquéllos.

Sin perjuicio de lo anterior, el contrato, acto o negociación en disputa debe ser de monto relevante. Se entiende que es de monto relevante todo acto o contrato que supere el 1% del patrimonio social, siempre que dicho acto o contrato exceda el equivalente a 2.000 UF unidades de fomento y, en todo caso, cuando sea superior a 20.000UF unidades de fomento. Se presume que constituyen una sola operación todas aquellas que se perfeccionen en un período de 12 meses consecutivos por medio de uno o más actos similares o complementarios, en los que exista identidad de partes, incluidas las personas relacionadas, u objeto.

**Art. 26°.** *Solución de conflictos de interés de un director o gerente.* En caso de que exista una potencial situación de conflicto de interés de acuerdo a lo descrito en el artículo precedente de esta Política, el o los directores involucrados deberán tomar las siguientes medidas:

- a. Comunicar el conflicto:** El director o directores afectados deberán comunicarlos en forma inmediata al Presidente del Directorio, quien lo pondrá en conocimiento del conjunto de los miembros del Directorio.
- b. Abstenerse de votar:** Los directores afectados por un conflicto de interés deberá abstenerse de votar en el directorio, comité o reunión en que se plantee dicha situación. Consecuentemente, el directorio deberá pronunciarse con la abstención del director con interés.
- c. Actuar en condiciones de mercado:** La operación, luego de ser conocida por el Directorio, debe ser aprobada por éste en condiciones de equidad similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado.
- d. Dejar constancia en el acta:** En el acta de la sesión de directorio correspondiente, deberá dejarse constancia de las deliberaciones para aprobar los términos y condiciones de los respectivos actos o contratos, y tales acuerdos serán informados en la próxima Junta de Accionistas por el que la presida, debiendo hacerse mención de esta materia en su citación.

Los conflictos de interés deberán resolverse por el Directorio teniendo en cuenta los siguientes principios:

- a.** En caso de conflictos de interés entre uno o más directores y el Laboratorio, deberá privilegiarse siempre el interés de este último.
- b.** Los directores de Grünenthal, deberán ajustar su actuación a lo dispuesto en la legislación vigente Sobre Sociedades Anónimas, el Reglamento de Sociedades Anónimas, y el título XXXIII del Código Civil.

## **Título V RELACIÓN CON TERCEROS**

**Art. 27°.** *Interacciones con terceros.* Toda interacción entre un Colaborador, Proveedores y Contratistas deberá cumplir con los siguientes principios básicos:

- a. Ceñirse rigurosamente a lo dispuesto por este Manual y a lo que establezcan las leyes vigentes en todo lo relacionado con la forma en que deben interactuar las personas en el ámbito comercial, velando por entregar no sólo un buen servicio, sino que adoptar los principios mínimos en materia de probidad
- b. Entregar oportunamente al Laboratorio la información respecto de la existencia de una relación de parentesco con un Proveedor o Contratista actual o potencial, o la circunstancia de ser socio de una empresa Proveedorora o Contratista actual o potencial, o de tener cualquier tipo de interés en ella, ya sea directamente o a través de parientes, de modo que la Organización pueda adoptar las medidas que resulten necesarias para mitigar el riesgo de comisión de delitos.

**Art. 28°. Conductas prohibidas.** Se prohíbe ofrecer, prometer, dar o consentir en la entrega de cualquier beneficio económico o de otra naturaleza a cualquier persona que sea mandatario o empleado de otra empresa, para sí o un tercero, con el fin de que contrate con Grünenthal por sobre otro oferente. Los encargados de compra de la Organización o cualquier otro Colaborador no podrán aceptar recibir dinero, regalos o beneficios de cualquier naturaleza, para sí o un tercero, como incentivo para efectos para contratar con una empresa en perjuicio de otra.

El ofrecimiento, insinuación o cualquier otra actitud que pueda ser percibida como sospechosa por parte de un Proveedor debe ser informada, y, en caso de ser así indicado por el EPD o el Directorio, se podrá suspender todo negocio con dicho Proveedor. Esta medida podrá ser temporal o permanente, dependiendo de la gravedad y resultado de la revisión o investigación que inicie el EPD o el Directorio.

**Art. 29°. Corroboración del origen lícito de los bienes.** En caso de contratación con cualquier Proveedor o Contratista, el Laboratorio deberá realizar la debida diligencia para asegurarse que el origen de bienes que adquiere sea lícito y para determinar la legitimidad de la empresa o persona con quien se contrata. Para estos efectos, se aplicará la Política Global de Diligencia Debida con Terceros.

El EPD, con aprobación del Directorio, podrá proponer otras medidas, adicionales a las de la antedicha política, específicas y responsables para lograr este objetivo, buscando que sean proporcionales con los montos involucrados en cada transacción y que sean compatibles con las medidas actualmente implementadas por el Laboratorio. A modo de ejemplo, y en la medida que la relación así lo permita, el Laboratorio podrá requerir directamente del Proveedor o Contratista dicha información, en especial:

- Documentos que acrediten su constitución legal,
- Determinar que sus capitales y bienes no provienen de fuentes ilícitas o que los bienes entregados a ella no tendrán un destino ilícito, como el financiamiento del terrorismo,
- Corroborar que el Proveedor o Contratista y sus controladores o ejecutivos principales no han sido previamente investigados o condenados por delitos de la Ley N° 20.393.

En la medida que existan dudas, deberá consultarse con el EPD. Todos los hallazgos, deberán dejarse por escrito y en casos fundados, informarse al Directorio. De todos modos, se llevará registro de los antecedentes de los Proveedores o Contratistas que haya contratado, a través de sistemas informáticos tales como SAP.

**Art. 30°. *Oferta de viajes.*** En caso de que Proveedores o Contratistas ofrezcan el pago de viajes u otras prestaciones similares a Colaboradores de Grünenthal, podrá aceptarse siempre que exista una justificación relativa al desarrollo del negocio, como puede ser el conocimiento de fábricas en el extranjero o participación en seminarios sobre el giro del Laboratorio. En estos casos, se debe propender a que las invitaciones no sean personales e intransferibles y que sea Grünenthal quien pueda elegir quién asiste en representación del Laboratorio. Para estos efectos deberá aplicarse el capítulo de gastos de Viaje y alojamiento de la Política Anticorrupción de la empresa.

**Art. 31°. *Procedimiento de contratación de proveedores o contratistas:*** se ceñirá estrictamente a lo establecido en la Política Para Terceros del Código de Conducta y en concordancia con la Política Global de Diligencia Debida con Terceros.

**Art. 32°. *Control de licitaciones y concursos.*** El Oficial de Cumplimiento tendrá la facultad de requerir, en cualquier momento, todos los antecedentes relativos a la participación del Laboratorio en un concurso o licitación pública, sea que esta se encuentre en curso o ya ha concluido, con el fin de verificar si se están aplicando o fueron aplicados correctamente los controles establecidos en las políticas internas de la compañía.

Las áreas o unidades de la empresa que participen de procesos de licitación pública informarán semestralmente al Oficial de Cumplimiento de los procesos de licitación en que ha participado Grünenthal, pudiendo el Oficial de Cumplimiento requerir mayores antecedentes o información de cualquier naturaleza vinculada a dichos procesos.

## **Título VI PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS Y SANCIONES**

**Art. 33°. *Este procedimiento se ceñirá a lo establecido en el Procedimiento sobre Línea de Denuncias, el Manual de Investigaciones de Compliance, y la Política de línea de Ayuda sobre cuestiones éticas, contenida en el Código de Conducta.***

**Art. 34°. *Principios.*** Las investigaciones internas de Compliance del Laboratorio se conducirán de acuerdo con los principios desarrollados en el Procedimiento sobre Línea de Denuncias: Legalidad, Objetividad y transparencia, Derecho a ser escuchado, Necesidad de saber, Confidencialidad, Presunción de inocencia, Eficiencia, Admisibilidad de resultados, Independencia, Derecho a representación, Proporcionalidad, Entrevistas no coercitivas, No represalias, Deber de cooperar.

**Art. 35°. Línea de denuncia.** El Laboratorio ha dispuesto una línea o canal de denuncias anónimo a efectos de recibir las informaciones necesarias sobre infracciones o dudas respecto del presente Manual. Los Colaboradores podrán presentar las denuncias o inquietudes en <https://www.ethicshelpline.grunenthal.com/>, estas también pueden ser enviadas al correo Compliance.cl@grunenthal.com .

Las denuncias provenientes de infracciones del presente Manual serán gestionadas por el Oficial de Cumplimiento, quien deberá dar respuesta a las consultas e implementar las medidas necesarias en caso de denuncias a la brevedad posible.

El Oficial de Cumplimiento y la administración se asegurarán de poner en conocimiento de toda la compañía que las infracciones o inquietudes que surjan en torno a este Manual pueden ser informadas o consultadas mediante el canal dispuesto. Asimismo, Grünenthal se asegurará de difundir acerca de la existencia del canal de denuncias y su modo de funcionamiento e instará a su uso.

**Art. 36°. Obligación de denuncia.** Todo empleado, trabajador, colaborador o prestador de servicios a honorarios está obligado a denunciar los hechos que tenga conocimiento y que constituyan una infracción a las normas del presente Manual o que sean relativos a acciones ilegales o indebidas o que puedan causar daños al Laboratorio y sus dependientes.

La denuncia podrá ser recibida directamente por el Oficial de Cumplimiento de la Compañía, o encausada mediante la línea de ayuda de ética, RRHH, personalmente, por correo electrónico o por cualquier medio idóneo.

La alta gerencia garantizará que ningún miembro del personal sufrirá algún tipo de represalia o menoscabo por informar de buena fe, o sobre la base de una creencia razonable de incumplimiento o presunto incumplimiento de este Manual o de las políticas de la organización.

**Art. 37°. Actuación en caso de delitos.** Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores y de la investigación que instruya el Laboratorio, el Oficial de Cumplimiento tan pronto conozca de un hecho constitutivo de aquellos delitos a que se refiere el artículo 2°, deberá de inmediato poner los antecedentes a disposición del Directorio, a fin de que se determine si corresponde la interposición de acciones judiciales pertinentes, o de una denuncia.

**Art. 38°. Infracción al contrato de trabajo.** La infracción grave o reiterada al presente Manual, cometida por un empleado, podrá ser considerada como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de Trabajo.

**Art. 39°. Vigencia.** Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Manual deberán entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores, siendo obligatorias 30 días después de que sus disposiciones sean dadas a conocer a los empleados del Laboratorio.