

POLÍTICA CORPORATIVA
CONFLICTO
DE INTERESES

1. CONTENIDO

2	OBJETIVO	1
3	ALCANCE	1
4	DOCUMENTOS DE APOYO	1
5	DEFINICIONES	2
6	POLÍTICA	4-7
7	EXCEPCIONES	8
8	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	7
9	REPORTE / LINEA DE DENUNCIA	8
10	SANCIONES	9
11	ANEXOS	10-12
12	REGISTRO DE CAMBIOS	13



Aprobó

Director Corporativo de Compliance
Presidente del Comité de Auditoría Interna
Presidente del Consejo de Administración

Fecha de emisión:
Junio 2020

Elaboró:
Compliance Officer
Director Corporativo de Compliance

Código de documento:
POL-CMCM-ARF-04

Versión del documento:
4

Departamento:
Compliance

2. OBJETIVO

Específicos Stendhal, S.A. de C.V y subsidiarias (en lo sucesivo “Stendhal”), están comprometidas en evitar que la existencia de un conflicto de intereses pueda influir inapropiadamente en la toma de decisiones, atracción, suspensión o modificación de un negocio.

Esta política proporciona a todos los empleados de Stendhal información y directrices para actuar correctamente ante situaciones que potencialmente los expongan a comprometer su toma de decisiones por la existencia de un conflicto de intereses. Establece los lineamientos y mecanismos de detección, divulgación y registro de potenciales conflictos de intereses, que pudiera llegar a presentarse en el curso de las actividades de Stendhal.

3. ALCANCE

Aplica a todos los accionistas, consejeros y empleados de Stendhal en todos los países en donde opera. Para los fines de esta política, el término “empleados” de Stendhal incluye también a los trabajadores temporales.

4. DOCUMENTOS DE APOYO

4.1. Políticas Internas.

4.1.1. Código de Conducta.

4.1.2. Política Stendhal de Anti-soborno y Anti-corrupción.

4.1.3. Política Stendhal Interacciones con Oficiales de Gobierno.

4.2. Regulación Anticorrupción.

4.2.1. Ley General de Responsabilidades Administrativas de México.

4.2.2. FCPA por sus siglas en inglés (Foreign Corrupt Practices Act).-Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero.

4.2.3. Ley Anti soborno del Reino Unido (UK Bribery Act).

4.2.4. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública en Ecuador.

4.2.5. Reforma de la Ley Contra la Corrupción en Venezuela.

4.2.6. Ley 1778 de 2016 de Colombia.

4.2.7. Ley Federal de Austeridad Republicana (México).

4.2.8. Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (México)



5. DEFINICIONES

Conflicto de Intereses: Situación que se genera cuando, de manera real o potencial, un interés personal, familiar o comercial influye o da la apariencia de influir, de una manera indebida, en el deber de actuar en favor de los intereses de Stendhal.

De manera enunciativa, más no limitativa, se citan los siguientes ejemplos:

- Falta de objetividad en la toma de decisiones para obtener ganancias personales, por tener intereses con socios comerciales, asociados de negocio, competidores, proveedores, organizaciones privadas (Sociedades Médicas y/o de Pacientes) o clientes.
- Recibir beneficios o promesas de negocio por tener algún familiar desempeñando el cargo de funcionario público.
- Propiciar beneficios a familiares que se desempeñen como clientes, proveedores, competidores, socios comerciales, asociados de negocio, directivos de organizaciones privadas (Sociedades Médicas y/o de Pacientes) o empleados dentro del grupo.
- Recibir beneficios o promesas de negocio por desempeñar, simultáneamente a la actividad dentro de Stendhal, actividades como cliente, proveedor, competidor, directivos de organizaciones privadas (Sociedades

Médicas y/o de Pacientes) o funcionario público.

Corrupción: Práctica abusiva del uso del poder o de las funciones y medios de las organizaciones para obtener beneficios indebidos, ya sea económicos o de cualquier tipo, para los involucrados y que depende la integridad de éstos.

Nepotismo: La designación, otorgamiento de nombramiento o contratación que realice un servidor público de personas con las que tenga lazos de parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato para que preste sus servicios en la misma institución, dependencia o ente público en que éste labore.

Oficial o Funcionario de gobierno: Toda persona empleada o que actúe en representación de un gobierno o de cualquier departamento, agencia o institución gubernamental u organización pública internacional, como el Banco Mundial, la Organización Panamericana de la Salud o las Naciones Unidas, que:

- Tenga capacidad de toma de decisiones que pueda influir o afectar directamente la compra, aprobación o

uso de productos, servicios o prescripción de medicamentos.

- Tenga capacidad de realizar inspecciones y dictámenes regulatorios relacionados con el negocio de Stendhal.
- Tenga capacidad de otorgar/autorizar permisos, registros o licencias relacionados con el negocio de Stendhal.
- Es comisionado por su institución a agencias o dependencias gubernamentales o agencias o dependencias internacionales relacionados con el negocio de Stendhal.

En los países en los que opera Stendhal, los médicos y otros proveedores de servicios de salud pueden calificar como oficial o funcionarios de gobierno puesto que, (i) son empleados de un hospital, una clínica, una universidad u otra entidad propiedad del gobierno o financiada por éste, y/o (ii) reciben fondos, honorarios por servicios profesionales u otra remuneración de un hospital, una clínica, una universidad u otra entidad propiedad del gobierno o financiada por éste. Para éstos últimos se deberá tomar en cuenta la legislación y lineamientos aplicables en la región.

Oficial o Funcionario de Gobierno de Mando Superior: Se consideran servidores públicos de mando superior a quienes ocupen una plaza de los grupos jerárquicos "K" a "G".

Indicador de Grupo Jerárquico y Puesto de Referencia²

G	H	J	K	L	M	N	O	P
Secretaría de Estado	Subsecretaría de Estado, Oficialía Mayor o Equivalente	Jefatura de Unidad o Equivalente	Dirección General o Equivalente	Dirección General Adjunta o Equivalente	Dirección de Área	Subdirección de Área	Jefatura de Departamento	Enlace

²Fuente. Anexo 3A del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre de 2018.



6. POLÍTICA

6.1 RESPONSABILIDADES

6.1.1. El Director General o su equivalente en cada Compañía es responsable de:

6.1.1.1. Asegurar que existan los recursos necesarios para el cumplimiento de esta política, a través de su adecuada comunicación, difusión, capacitación y certificación.

6.1.1.2. Evaluar junto con las Direcciones de Recursos Humanos, Jurídica y el Compliance Officer, los casos de potencial conflicto de intereses, así como las medidas de control y las consecuencias que procedan de conformidad con el Sistema de Consecuencias.

6.1.1.3. Escalar al Comité de Auditoría Interna, Denuncias y Compliance, los casos en donde se identifique un potencial conflicto de intereses que no puedan ser resueltos en la Compañía en la que se genere el conflicto de intereses debido a:

6.1.1.3.1. Impactar a más de una empresa del grupo;

6.1.1.3.2. Comprometa a alguno de los directores de la compañía;

6.1.1.3.3. No exista claridad en cuanto a la resolución del caso.

6.1.1.4. Aplicar las recomendaciones emitidas por las Direcciones de Recursos Humanos, Jurídica y el Compliance Officer y en los casos en que haya sido escalado al Comité de Auditoría Interna, Denuncias y Compliance, ante un potencial conflicto de intereses.

6.1.2. El Comité de Auditoría Interna, Denuncias y Compliance es responsable de:

6.1.2.1. Analizar y emitir resoluciones sobre los casos escalados por los Directores Generales.

6.1.3. El Director Corporativo de Compliance y los Compliance Officers son responsables de:

6.1.3.1. Informar al Comité de Auditoría Interna, Denuncias y Compliance sobre las violaciones a la política, sobre sanciones y las acciones correctivas implementadas en consecuencia.

6.1.3.2. Capacitar sobre la presente política al personal que se considere necesario de acuerdo al plan de capacitación establecido.

6.1.4. La Dirección Jurídica es responsable de:

6.1.4.1. Emitir recomendaciones respecto a los potenciales conflictos de intereses que estén bajo su análisis.

6.1.4.2. Elaborar y en su caso actualizar, junto con el área de Compliance, el Manifiesto de Conflicto de Intereses (Anexo 1).

6.1.5. Las áreas de Recursos Humanos son responsables de:

6.1.5.1. Aplicar durante el proceso de contratación de los empleados de Stendhal, el Manifiesto de Conflicto de Intereses, recabarlo debidamente

firmado y resguardarlo en el expediente del empleado.

6.1.5.2. Poner a disposición de las Direcciones Generales, de las Direcciones Corporativas, de la Dirección Jurídica o del Compliance Officer, el Manifiesto de Conflicto de Intereses cuando sea requerido.

6.1.5.3. Actualizar la aplicación del manifiesto en el momento en que sea indicado por la Dirección General, las Direcciones Corporativas, la Dirección Jurídica o por el Compliance Officer.

6.1.5.4. Informar a la Dirección General, la Dirección Jurídica y el Compliance Officer, los casos en los que el resultado del cuestionario establezca un potencial conflicto de intereses.

6.1.6. Es responsabilidad de todos los empleados de Stendhal:

6.1.6.1. Declarar cualquier potencial conflicto de intereses y comunicarlo a su jefe inmediato, al área de Recursos Humanos, a la Dirección Jurídica o al área de Compliance

6.1.6.2. Responder verazmente el Manifiesto de Conflicto de Intereses cada vez que éste sea aplicado.

6.1.6.3. Comunicar proactivamente y de manera inmediata, ya sea a su jefe inmediato, al área de Recursos Humanos y/o al Compliance Officer, cuando por alguna circunstancia, surja un nuevo conflicto de intereses no declarado previamente en el Manifiesto de Conflicto de Intereses.

6.1.6.4. Asistir a las capacitaciones de la presente política, siempre que le sea indicado por la Dirección General, la Dirección Corporativa, la Dirección Jurídica, la Dirección de Recursos Humanos, el Compliance Officer o su jefe inmediato.

6.1.6.5. Denunciar actos que contravengan la presente política.

6.1.6.6. Expresar y pedir aclaración sobre cualquier duda de la presente política, a su jefe directo, a las áreas de Compliance, Recursos Humanos y/o Jurídico.

6.2. CONFLICTO DE INTERESES

6.2.1. La existencia de un potencial conflicto de intereses no se considera per se una situación indebida, siempre que éste sea declarado y divulgado por los canales que la organización dispone para tal fin, así como analizado por las Direcciones Generales de las compañías, en conjunto con las Direcciones Jurídica, la de Recursos Humanos y el Compliance Officer.

6.2.2. Cuando un potencial conflicto de intereses es confirmado, los Directores Generales o la Dirección Corporativa, en conjunto con las Direcciones Jurídica, la de Recursos Humanos y el Compliance Officer, deben establecer las acciones necesarias para que esta relación no condicione ventajas inapropiadas para la organización, ni para uno o varios de sus accionistas, directivos o empleados de Stendhal.

6.2.3. La existencia de un conflicto de intereses, debe ser claramente divulgada, a fin de evitar que éste condicione: situaciones que afecten la reputación de Stendhal, prácticas de corrupción, nepotismo o el deterioro de los genuinos intereses de negocio de Stendhal o de sus socios comerciales o asociados de negocio.

6.3. OFICIALES O FUNCIONARIOS DE GOBIERNO

6.3.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.3.1.1. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, labora al mismo tiempo como Oficial o Funcionario de Gobierno o ha laborado como tal durante un período de doce meses previos a su ingreso a Stendhal y cuenta con vínculos dentro de una entidad gubernamental que le permitan ejercer alguna influencia en la misma y/o recibir concesiones especiales derivadas de ésta.

6.3.1.2. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, labora al mismo tiempo como Oficial o Funcionario de Gobierno de Mando Superior o ha laborado como tal durante un periodo de diez años previos a su ingreso a Stendhal, siempre que haya supervisado, regulado o haya tenido acceso a información privilegiada de Stendhal en el ejercicio de su cargo público.

6.3.1.3. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, tiene un familiar que labora como Oficial o Funcionario de Gobierno o ha laborado como tal y cuenta con vínculos dentro de una entidad gubernamental que le permitan ejercer alguna influencia en la misma y/o recibir concesiones especiales derivadas de ésta.

6.4. PROVEEDORES

6.4.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.4.1.1. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, es dueño, accionista, labora al mismo tiempo o ha laborado, durante un período de doce meses previos a su ingreso a Stendhal, en alguna empresa que sea proveedora de Stendhal y que por tanto le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación comercial entre Stendhal y el proveedor.

6.4.1.2. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, tiene un familiar que es dueño, accionista o labora, en alguna empresa que sea proveedora de Stendhal y que por tanto pueda obtener información privilegiada para contar con ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación comercial entre Stendhal y el proveedor.

6.5. SOCIOS COMERCIALES

6.5.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.5.1.1. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, es dueño, accionista o labora al mismo tiempo o ha laborado, durante un periodo de doce meses previos a su ingreso a Stendhal, en alguna empresa que sea socio comercial o asociado de negocio de Stendhal y que por tanto le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación comercial entre Stendhal y el socio comercial o asociado de negocio.

6.5.1.2. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, tiene un familiar que es dueño, accionista o labora o ha laborado, durante un periodo de doce meses previos a su ingreso a Stendhal, en alguna empresa que sea socio comercial de Stendhal y que por tanto pueda obtener información privilegiada para contar con ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación comercial entre Stendhal y el socio comercial o el asociado de negocio.

6.6. ORGANIZACIONES PRIVADAS

6.6.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.6.1.1. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, es dueño, accionista, labora al mismo tiempo o ha

laborado, durante un período de doce meses previos a su relación formal con Stendhal, en alguna organización privada que tenga vínculos con Stendhal y que por tanto le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación entre Stendhal y la organización privada.

6.6.1.2. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, tiene un familiar que es directivo o labora o ha laborado, durante un periodo de doce meses previos a su ingreso a Stendhal, en alguna organización privada que tenga vínculos con Stendhal y que por tanto pueda obtener información privilegiada para contar con ventajas competitivas o se vea beneficiado de la relación entre Stendhal y la organización privada.

6.6.2. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran como organizaciones privadas a las Asociaciones o Sociedades Médicas, Asociaciones de Pacientes, Instituciones de Enseñanza o Educativas y a las Sociedades o Fundaciones de Beneficencia, entre otras.

6.7. COMPETIDORES

6.7.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.7.1.1. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, es dueño,

accionista o labora, al mismo tiempo en alguna empresa que sea competidor directo de Stendhal y que por tanto le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado a costa de la competencia entre Stendhal y el competidor.

6.7.1.2. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, tiene un familiar que es dueño, accionista o labora, en alguna empresa que sea competidor directo de Stendhal y que por tanto pueda obtener información privilegiada para contar con ventajas competitivas o verse beneficiado a costa de la competencia entre Stendhal y el competidor.

6.8. CLIENTES

6.8.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.8.1.1. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, es dueño, accionista o labora, al mismo tiempo en alguna empresa que sea cliente directo de Stendhal y que por tanto se le pueda proporcionar información privilegiada para otorgarle ventajas competitivas o se vea beneficiado a costa de la relación comercial entre Stendhal y el cliente.

6.8.1.2. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, tiene un familiar que es dueño, accionista o labora, en alguna empresa que sea cliente directo

de Stendhal y que por tanto pueda obtener información privilegiada para contar con ventajas competitivas o verse beneficiado a costa de la relación comercial entre Stendhal y el cliente.

6.9. FAMILIARES QUE LABORAN EN STENDHAL

6.9.1. La existencia de un conflicto de intereses puede darse cuando:

6.9.1.1. Un accionista, directivo o empleado de Stendhal, cuenta con algún familiar que labora dentro del grupo y esta relación pueda:

6.9.1.1.1. Generar privilegios en la relación laboral.

6.9.1.1.2. Comprometa la toma adecuada toma de decisiones.

6.9.1.1.3. Poner en riesgo el manejo de información privilegiada.

6.10. OTRAS RELACIONES Y/O CIRCUNSTANCIAS NO ESPECIFICADAS

6.10.1. Adicionalmente a lo descrito en los puntos 6.3, 6.4, 6.5, 6.6 y 6.7, todos los accionistas, directivos o empleados de Stendhal, deben declarar sobre cualquier relación que pueda ocasionar un potencial conflicto de intereses.



7. EXCEPCIONES

Cualquier excepción deberá ser revisada y dictaminada por el Comité de Administración de Riesgos y Cumplimiento (CARC) correspondiente o el Comité que realice las funciones equivalentes, en caso de que el CARC no esté instalado.

8. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

Esta política entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

La capacitación de esta política a los nuevos empleados, que desempeñen cargos de “dirección” o “gerencia”, deberá realizarse durante la primera semana posterior a su incorporación a la compañía.

El Manifiesto de Declaración de Conflictos de Intereses, debe completarse durante el proceso de contratación o en su defecto, a más tardar en la primera semana posterior a su incorporación a la compañía y deberá actualizarse anualmente.

Ante cualquier asunto relacionado con la interpretación o implementación de esta política, los empleados de Stendhal deben solicitar asesoría a su jefe inmediato, al departamento de Recursos Humanos, Jurídico o al Compliance Officer.



9. REPORTE / LÍNEA DE DENUNCIA

Todo empleado de Stendhal que tenga información, así como cualquier sospecha razonable de la existencia de conflicto de intereses, deberán reportarlos de inmediato al área de Recursos Humanos, y de no ser posible al área de Jurídico y/o al Compliance Officer.

Cualquier violación a esta política, puede ser reportada utilizando nuestra línea de denuncia en sus distintas modalidades diseñadas para alertar:



Número gratuito: 800 310 3310

Página web: <https://www.tipsanonimos.com/arfeldt>

Correo electrónico: arfeldt@tipsanonimos.com

Fax: 01 (55) 5255 1322 +52 (55) 5255 1311

Apartado Postal: GALAZ, YAMAZAKI, RUIZ URQUIZA, S.C, A.P
(CON-080), CD de México, CP 06401

Todo reporte será formalmente atendido por una agencia especializada externa, para ofrecer un trato respetuoso y brindar la atención necesaria a quién denuncia. Esta agencia contractualmente tiene la obligación de garantizar la confidencialidad y anonimato de la denuncia.

Cualquier persona que conozca acerca de un acto ilícito tiene la obligación de reportarlo, de lo contrario se considera partícipe. Es posible reportar de forma anónima.

10. SANCIONES

Cualquier violación a la presente Política, será sancionada a través del área de Recursos Humanos, de acuerdo al Sistema de Consecuencias establecido en las Políticas de Recursos Humanos y/o en los Reglamentos Interiores de Trabajo de las compañías y las resoluciones del comité, las cuales pueden incluir sanciones que van desde la amonestación hasta la rescisión de contrato, dependiendo del tipo de violación, intención de la acción, exposición de riesgo ocasionado a la organización y violaciones previas a esta u otras políticas.

Si la falta implica, además, la violación a disposiciones legales locales vigentes, el empleado podría ser denunciado ante las autoridades a efecto de que enfrente las sanciones correspondientes.



11. ANEXOS

MANIFIESTO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES DE LOS TRABAJADORES DE STENDHAL

Estimado colaborador:

Apreciamos tu colaboración para responder el presente formulario, que tiene como finalidad identificar y prevenir algún posible conflicto de interés en el que pudieras encontrarte por las funciones que desempeñas en la organización, y por la relación que tengas con oficiales o funcionarios de Gobierno, socios comerciales, proveedores, competidores, organizaciones privadas, clientes y/o familiares dentro de Stendhal.

En general, un “conflicto de Intereses” ocurre cuando un interés privado afecta, (a favor o en contra), los intereses de Stendhal. Por ejemplo, si no fueras objetivo en tu toma de decisiones, compites con Stendhal o usas información de la compañía, para obtener ganancias personales. También cuando un familiar recibe beneficios personales como resultado del cargo que desempeñas en Stendhal, o se utiliza esa relación para atraer o gestionar negocios.

Para mantener la confianza de nuestros clientes, socios y empleados, debemos ser cuidadosos para identificar los posibles conflictos de Intereses, y en caso de existir, evitar que puedan afectar nuestra integridad y transparencia.

Si, luego de llenar el presente formulario, tienes alguna duda sobre la existencia o posible existencia de algún conflicto de Intereses, debes buscar la ayuda de tu supervisor o del área de Compliance, Recursos Humanos o Jurídico.

CUESTIONARIO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Yo, _____, manifiesto mi compromiso a divulgar toda condición que represente un potencial conflicto de interés derivado de las funciones que desempeño dentro de Stendhal, a evitar toda conducta que lo propicie, y a responder verazmente el siguiente

1. ¿Actualmente o en los últimos tres años tú o alguno de tus familiares, ha sido o es funcionario de Gobierno*, funcionario de algún partido político o es candidato para un puesto público?

Sí No

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

2. ¿Trabajas actualmente o has laborado durante el último año, para algún proveedor de bienes y/o servicios de Stendhal?

Sí No

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

3. ¿Actualmente alguno de tus familiares presta sus servicios para algún proveedor de bienes y/o servicios de Stendhal?

Sí No

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

4. ¿Trabajas en otra organización privada (Sociedades Médicas y/o de Pacientes, Instituciones de Enseñanza, Sociedades o Fundaciones de Beneficencia, etc.) al mismo tiempo que en alguna de las empresas que conforman Grupo Stendhal , o recibes una retribución de parte de aquella (monetaria o no), o te desempeñas en la misma como director, funcionario, fideicomisario, socio, u ocupas en ella cualquier otro cargo principal?

Sí No

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

5. ¿Durante el último año has trabajado en alguna organización privada (Sociedades Médicas y/o de Pacientes, Instituciones de Enseñanza, Sociedades o Fundaciones de Beneficencia, etc.) que tenga vínculos con alguna de las empresas que confirman Grupo Stendhal , o recibiste alguna retribución de parte de ella (monetaria o no), o te desempeñaste como director, funcionario, fideicomisario, socio, u ocupaste cualquier otro cargo principal?

Sí No

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

6. ¿Actualmente tú o alguno de tus familiares es dueño, accionista o presta sus servicios para algún socio comercial de Stendhal?

Sí O No O

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

7. ¿Actualmente alguno de tus familiares presta sus servicios para algún cliente de Stendhal?

Sí O No O

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

9. ¿Tienes alguna relación familiar, con algún empleado de alguna de Stendhal?

Sí O No O

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

* Funcionario de gobierno, significa e incluye:

- a) Todo funcionario o empleado de cualquier institución o entidad del gobierno, institución controlada por el gobierno;
- b) Todo funcionario o empleado de una organización pública internacional (ej., Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, etc.);
- c) Todo partido político o funcionario de un partido político;
- d) Todo candidato a un cargo público de elección popular.

10. ¿Deseas declarar alguna otra información relevante con respecto a posibles conflictos de intereses con Stendhal?

Sí O No O

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

11. Adicionalmente a lo respondido anteriormente, ¿Tienes algún otro tipo de relación que pueda ocasionar un potencial conflicto de intereses con Stendhal?

Sí O No O

Si tu respuesta fue “Sí”, favor de brindar mayor detalle al respecto:

12. Comprendo que, en caso de que la información anterior tenga algún cambio, o surja una nueva situación que condicione un potencial conflicto de intereses no divulgado en este cuestionario, lo comunicaré antes 5 días hábiles a mi jefe inmediato y al área de Recursos Humanos y/o Compliance.

Sí O No O

Con respecto a lo anterior, certifico que toda la información que consta en este documento es correcta y completa.

Compañía: _____.

Puesto: _____.

Lugar: _____.

Fecha: _____ de _____ del _____.

Firma: _____.

12. REGISTRO DE CAMBIOS

ANTES	DESPUÉS
<p>Modificación realizada por: Sara Pantoja. Fecha de modificación: 29 de enero de 2016.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Se incluye dentro de la definición de Conflicto de intereses a la existencia de un interés privado con socios comerciales y organizaciones privadas (Sociedades Médicas y/o de Pacientes, Instituciones Educativas, Fundaciones de Beneficencia, etc.).2. Se adiciona la figura de Country Host en la descripción de responsabilidades.3. Se extiende a un año de retroactividad la relación como proveedor y miembro de alguna Organización Privada como potencial conflicto de interés para los colaboradores de Stendhal.4. Se modifica el Manifiesto de declaración de Conflictos de Interés de los trabajadores de Grupo Stendhal de acuerdo a los cambios incluidos en la política.	<p>Modificación realizada por: Lorena Lucero Fecha de modificación: 10 de enero de 2020.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Se incorporan los nombres de las dos legislaciones en el punto "4.2": "Ley Federal de Austeridad Republicana" y "Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal".2. Se incorpora la definición de "Nepotismo", en el apartado "5".3. Se incorpora la definición de Oficial o Funcionario de Gobierno de Mando Superior, en el apartado "5".4. Se incorpora el supuesto de potencial conflicto de intereses al fungir o haber fungido como Oficial o Funcionario de Gobierno de Mando Superior, punto "6.3.1".5. Se incorpora la figura de "Asociado de Negocio".
<p>Modificación realizada por: Sara Pantoja. Fecha de modificación: 30 de noviembre de 2017.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Se incluyó la regulación Anticorrupción relacionada.2. Se modificó la definición de Conflicto de Intereses a efectos de adecuarlo a las mejores prácticas internacionales y la nueva legislación de México y Colombia.3. Se modificó la definición de funcionario de gobierno para alinearla con la Política y normatividad Anticorrupción y Antisoborno.4. Se elimina la figura de Country Host en la descripción de responsabilidades.5. Se incluye la figura de Dirección Corporativa.6. Se incorpora dentro del punto 6.9 Familiares que laboran en ARFELT, la adecuada toma de decisiones, como consecuencia del potencia conflicto.	

