

	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 1 de 14

I. PROPOSITO

La presente Política ha sido elaborada con el propósito de prevenir, identificar, gestionar y resolver situaciones de conflicto de interés que se relacionen directamente o indirectamente con **GRUPO UNIPHARM** (en adelante "*Unipharm*"). Su finalidad es asegurar que todas las decisiones y actuaciones se realicen con imparcialidad, transparencia e integridad, protegiendo así, la reputación institucional y fortaleciendo la confianza de todos los grupos de interés.

Mediante esta Política, **Unipharm** asegura y confirma un alto compromiso ético en todas las actividades y relaciones institucionales y con ello, logra un alto compromiso con el desarrollo de sus actividades con el máximo nivel de ética, integridad y cumplimiento de la legislación y la normativa internacional aplicable.

II. OBJETIVO

El objetivo de la presente Política es establecer los **lineamientos, principios y procedimientos de actuación** para la prevención, identificación, declaración y gestión de los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de UNIPHARM.

La aplicación de la presente Política se regirá conforme al **alcance definido en la Cláusula III**, el cual determina las personas y relaciones a las que resultan aplicables las disposiciones aquí establecidas.

III. ALCANCE

La presente **Política de Conflictos de Interés** es de cumplimiento obligatorio para **todas las personas que se relacionen directa o indirectamente con Unipharm**, comprendiendo, pero no limitándose a, **accionistas, representantes legales, el órgano de administración, gerencias, directores, personal administrativo y colaboradores**, así como a **clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas y terceros** con quienes se mantenga, de forma directa o indirecta, cualquier relación comercial, contractual o de representación.

IV. DEFINICIONES:

Conflicto de interés: Situación en la que una parte interesada tiene un interés personal, familiar, comercial, financiero, organizativo o de otro tipo, directo o indirecto, que puede comprometer o interferir con la capacidad de actuar imparcialmente en el desempeño de sus funciones y en el interés de la organización.

Conflicto de Interés potencial: Consiste en una situación que no constituye un conflicto de interés actual, pero que es susceptible de derivar o dar origen a un conflicto de interés.



	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 2 de 14

Conflicto de Interés real: Consiste en una situación en la que los intereses personales, familiares, de poder y/o información o económicos efectivamente entran en colisión con los intereses institucionales de **Unipharm**.

Conflicto de Interés aparente: Cuando, aunque no exista un conflicto real, un observador razonable podría percibir que los intereses personales de una persona vinculada influyen indebidamente en sus decisiones o actuaciones.

Prestación de Servicios: Consistirá en cualquier **actividad o relación de servicios externos** que un **colaborador** mantenga de manera **remunerada, permanente u ocasional**, con **personas naturales o jurídicas distintas a Unipharm**, siempre que dicha actividad **no contravenga las políticas internas**, los valores de la organización ni genere un conflicto de interés real, potencial o aparente.

Personas Políticamente Expuestas (PEPs): Personas que desempeñan un **cargo público relevante o prominente¹** a nivel nacional o internacional, o a quienes se les ha confiado una función prominente en una organización internacional o en partidos políticos nacionales o extranjeros, y que, por su perfil, están expuestas a riesgos inherentes a su nivel o posición jerárquica.

Las PEPs se incluyen, pero no se limitan a:

- Jefes de Estado o de gobierno, ministros, viceministros y altos funcionarios de gobierno.
- Miembros de cuerpos legislativos nacionales, regionales o locales.
- Altos ejecutivos de empresas estatales o controladas por el gobierno.
- Jueces, magistrados y otros altos funcionarios judiciales.
- Funcionarios de alto rango en fuerzas armadas, seguridad o agencias de inteligencia.
- Directivos de partidos políticos significativos.
- Familiares cercanos (padres, cónyuges, hijos, hermanos) y asociados estrechos de las personas anteriormente mencionadas.

Asimismo, conforme a los estándares y recomendaciones internacionales, se considera PEPs a aquellas personas que hayan desempeñado dichos cargos, incluso después de haber cesado en sus funciones, por un período de al menos **12 a 24 meses posteriores al cese del cargo**. Este plazo deberá entenderse como período mínimo; no obstante, cuando la legislación o regulación aplicable

¹ Se considera **prominente o relevante** aquel **cargo** que conlleve un nivel significativo de **autoridad, influencia o capacidad** de decisión dentro de una **entidad pública, organización internacional, nacional o partido político**.

	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 3 de 14

en alguna de las jurisdicciones donde opere el Grupo establezca **un período mayor**, este deberá ser aplicado.

Funcionario o Empleado Público: Comprendera a toda persona que ejerza una función pública en nombre del Estado, por elección, nombramiento, designación o contrato, dentro de cualquier entidad pública o administración pública.

Se entiende que la presente definición se encuentra armonizada conforme a la legislación de la República de Guatemala. No obstante, cuando la normativa de otro país establezca una definición más amplia, estricta o diferente, será aplicable la definición vigente en el país donde se materialice la relación o actuación, ya sea de forma directa o indirecta.

V. PRINCIPIOS RECTORES Y PROHIBICIONES

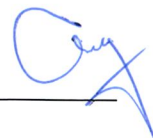
Las personas vinculadas a **Unipharm** deben actuar siempre con *objetividad, transparencia, imparcialidad y responsabilidad*, conforme a los principios y valores institucionales. En ese sentido, el **interés institucional** debe prevalecer sobre cualquier interés personal, familiar o de terceros, independientemente de que el conflicto sea **real, potencial o aparente** y exista una relación directa o indirecta.

Unipharm reconoce que los conflictos de interés pueden presentarse de manera real, potencial o aparente; por lo tanto, deberán ser **identificados, declarados y gestionados oportunamente**, a fin de proteger la integridad de las decisiones institucionales.

Se prohíbe expresamente:

- Participar en decisiones, procesos o actividades institucionales cuando exista un conflicto de interés real, potencial o aparente que no haya sido previamente declarado y gestionado conforme a la presente Política.
- Utilizar el cargo, posición o vínculo con **Unipharm** para obtener beneficios personales o favorecer intereses particulares o de terceros.
- Omitir, ocultar o falsear información relevante relacionada con situaciones que puedan representar un conflicto de interés real, potencial o aparente.
- Intervenir en procesos de contratación, evaluación, aprobación o supervisión que involucren a personas o entidades con las que exista un vínculo personal, familiar, económico o profesional, sin haber declarado previamente dicha relación y sin la debida gestión por parte de **Unipharm**.

La omisión de las prohibiciones establecidas en esta política constituye una infracción al sistema de cumplimiento de **Unipharm** y puede derivar en medidas correctivas o disciplinarias, según la gravedad del caso.



	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 4 de 14

VI. ROLES / RESPONSABILIDADES:

Dueño del proceso: Es el responsable de definir, verificar, actualizar y mantener lo establecido en la Política. (Director/Gerente)

Líder del proceso: Son los responsables de garantizar el cumplimiento de la Política. (Gerente/Jefe)

Dueño del procedimiento: Es el responsable de aplicar las políticas, procesos y procedimientos relacionados con dichas normas. (Jefe/Coordinador)

Usuario: Responsable de seguir los lineamientos establecidos en la Política y proceso.

Áreas asociadas: Para la correcta implementación, gestión, recomendación, seguimiento y cumplimiento de la presente **Política, se consideran áreas asociadas al proceso:**

- **Equipo de Cumplimiento:** responsable de la evaluación, supervisión, seguimiento y resolución de los posibles conflictos de interés, así como de la emisión de criterios, recomendaciones y medidas de mitigación correspondientes.
- **Recursos Humanos:** responsable de la gestión administrativa y laboral relacionada con la declaración, recomendación, actualización y registro de información vinculada a conflictos de interés.

VII. DECLARACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

Toda persona vinculada a **Unipharm** tiene la responsabilidad de declarar, de forma proactiva y oportuna, cualquier situación que pudiera constituir en un conflicto de interés real, potencial o aparente, tan pronto se tenga conocimiento de la misma. Esta declaración debe realizarse al **Equipo de Cumplimiento y Ética Corporativa** mediante los canales establecidos, y serán evaluados de forma objetiva y confidencial.

El **Equipo de Cumplimiento y Ética Corporativa**, en coordinación con las **áreas asociadas al proceso de declaración**, será responsable de **evaluar y gestionar** cualquier situación relacionada con un conflicto de interés, así como de **comunicar oportunamente** a los accionistas, directivos y colaboradores involucrados la **resolución adoptada**, actuando conforme a los principios de **transparencia, claridad, veracidad y precisión informativa**.

	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 5 de 14

VIII. DEBERES Y LINEAMIENTOS PARA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

- **Imparcialidad y Objetividad en la actuación profesional:**

Todos los colaboradores asegurarán que sus actuaciones profesionales son en todo momento imparciales y objetivas, especialmente en el marco de aquellas operaciones que puedan suponer un potencial conflicto de interés.

- **Deber de honestidad, ética y lealtad hacia la organización**

Los colaboradores tienen la obligación de conducirse de manera honesta y ética, así como de actuar en favor de los intereses de la compañía, evitando cualquier situación que genere un conflicto de interés real o potencial entre sus intereses personales y los de la compañía.

- **Trato equitativo y primacía del interés de la organización**

En el marco de la prevención de los conflictos de interés, **Unipharm** garantizará un trato equitativo y objetivo a los accionistas y miembros de la alta administración que se encuentren en situaciones equivalentes. No obstante, ante la existencia de un conflicto de interés real, potencial o aparente, prevalecerá en todo momento la protección del interés de la organización, asegurando decisiones libres de influencias indebidas y alineadas con los principios de integridad, transparencia y responsabilidad.

- **Cumplimiento normativo y observancia del marco ético corporativo**

Para prevenir conflictos de interés en los distintos ámbitos profesionales, los colaboradores, proveedores, consultores y demás terceros deberán actuar conforme a la legislación vigente y aplicar los principios establecidos en las políticas y procedimientos internos, el **Código de Ética**, la **Guía de Cumplimiento de la organización**, el **Código de Conducta de Proveedores** y el **Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo**.

- **Personas Políticamente Expuestas -PEPs-**

Todo colaborador deberá declarar cualquier relación familiar o vínculo cercano que mantenga con personas que, conforme a las definiciones establecidas en la presente Política, califiquen como **Personas Políticamente Expuestas (PEPs)** o como **funcionarios o empleados públicos**.

Esta obligación aplica aun cuando no exista una interacción directa entre dichas personas y Unipharm, siempre que la relación pueda representar un riesgo de **conflicto de interés real, potencial o aparente**. La declaración deberá realizarse conforme a los lineamientos internos vigentes para su evaluación por el Área de Cumplimiento.

	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 6 de 14

- **Prohibición de prestación de servicios a entidades gubernamentales**

Con el fin de evitar **conflictos de interés reales o potenciales**, no está permitido que los **colaboradores presten servicios**, de manera remunerada o voluntaria, a **entidades del gobierno**.

- **Prestación de Servicios:**

La organización reconoce el derecho de sus colaboradores a desempeñar actividades remuneradas de manera voluntaria en su tiempo libre. No obstante, cualquier **actividad o prestación de servicios externos**, deberá ser compatible con los valores de la organización y no deberá interferir con el cumplimiento de las responsabilidades laborales del colaborador.

Particularmente, no se permitirá que dichas actividades:

- Compitan directa o indirectamente con el giro del negocio de la organización.
- Generen un conflicto de interés, real o potencial.
- Afecten la disponibilidad, rendimiento o desempeño del colaborador.
- Utilicen recursos, información confidencial o activos de la organización.
- Se realicen durante la jornada laboral.

El **Equipo de Cumplimiento y Ética Corporativa** pondrá a disposición de manera **anual** un **formulario de declaración de vínculos profesionales**, con el objetivo de **recabar, actualizar y mantener** la información correspondiente en la base de datos institucional.

Sin perjuicio de lo anterior, es **responsabilidad de cada colaborador de UNIPHARM**, conforme a los principios de integridad, transparencia y buena fe, **declarar, actualizar y formalizar oportunamente** cualquier prestación de servicios, remunerados o no, mediante la **declaración correspondiente**, el cual forma parte de los **anexos de la presente Política**, tan pronto como dicha situación se genere, se modifique o finalice, para su evaluación por el **Equipo de Cumplimiento y Ética Corporativa o el Comité de Ética**.

IX. SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS

Las situaciones de conflicto de interés pueden ser múltiples y no es posible identificar todos los casos potenciales. A modo de ejemplo, de forma enunciativa y no limitativa, se indican algunas circunstancias que dan lugar o pueden dar lugar a un conflicto de interés:

- Intereses económicos y financieros de los colaboradores y/o de sus familiares en las actividades de proveedores, clientes, competidores de la compañía.

	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 7 de 14

- Posible beneficio personal derivado del puesto que desempeña en la compañía y/o oportunidades de negocios personales a las que accede debido al ejercicio de sus funciones.
- Familiares del colaborador siendo proveedor o trabajando en empresas de proveedores, competidores, clientes o en entes reguladores públicos con los cuales los colaboradores o el área de la compañía en la que cumple tareas interactúan.
- Cumplir con funciones jerárquicas o de dirección en una empresa proveedora, agente o representante de las sociedades.
- Dar asesorías o participar en un negocio o tener otro empleo fuera de UNIPHARM, que compita con los intereses de la empresa.
- Tener intereses financieros o recibir regalías de una compañía que realicen negocios con Unipharm, directa o indirectamente.
- Recibir cualquier beneficio personal o financiero, regalos, viajes de un proveedor, cliente o competidor o de cualquier empresa que realice negocios con UNIPHARM. Viajes por visitas técnicas deberán ser aprobados por el Comité de Ética, antes de su aceptación.
- Participar en negociaciones donde la contraparte sea un miembro de su familia o una persona cercana a un miembro de su familia. En este caso deberá declarar el conflicto de interés en forma escrita para que se defina si continúa o no en la negociación.
- Promover negocios en propiedad o participación dentro de las instalaciones de la empresa, cuya venta o servicio estén destinados a los propios colaboradores o terceros.
- Promover ventas personales de comida, artículos de belleza, productos varios, y cualquier otro tipo de negocio personal dentro de las instalaciones.
- Prestar servicios, trabajar o mantener cualquier relación laboral, profesional o de consultoría con un tercero distinto a Unipharm o a las empresas del Grupo, sin haberlo informado previamente, cuando dicha actividad pueda interferir con sus funciones, afectar su objetividad o generar un conflicto o riesgo.
- Contratación de familiares para puestos fijos. Entendemos como familiares además del cónyuge o conviviente, a los familiares comprendidos en:



	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 8 de 14

1er. Grado de consanguinidad:	Padres e hijos
2do. Grado de consanguinidad	Abuelos, nietos y hermanos
3er. Grado de consanguinidad	Tíos y sobrinos
4to. Grado de consanguinidad	Primos
1er. Grado por afinidad	Suegros
2do. Grado por afinidad	Cuñados

- Las relaciones sentimentales entre colaboradores dentro del ámbito de la empresa se permiten únicamente entre colaboradores que no tengan una relación de reporte directo o que no exista una cadena de mando o relación de trabajo que afecte la toma de decisiones. Es fundamental y mandatorio que la relación sea reportada al inicio de esta para mantener la integridad y transparencia en el lugar de trabajo. El no reporte o reporte tardío de casos sentimentales serán objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

X. DENUNCIA DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

Toda persona que tenga conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la organización deberá informarlo a la brevedad posible, a fin de mitigar el riesgo y el impacto que pudiera generar, **utilizando el Canal de Denuncias de la organización**.

Los casos reportados deberán ser debidamente documentados y gestionados conforme a los procedimientos internos, y puestos en conocimiento del Comité de Ética o del **Equipo de Cumplimiento y Ética Corporativa** para su análisis, seguimiento y resolución.

La comunicación de estos casos se realizará **bajo principios de confidencialidad y no dará lugar a represalias**, de conformidad con las políticas internas y la normativa aplicable.

XI. GESTIÓN DE RIESGOS:

Todos los procesos de la organización deberán ser gestionados de manera adecuada con el fin de **prevenir, mitigar y reducir** los riesgos asociados a conflictos de interés. Para ello, la organización deberá:

- Realizar de forma periódica** evaluaciones del riesgo de conflicto de interés, especialmente en aquellas áreas, procesos o funciones **más susceptibles** a este tipo de riesgo.
- Identificar, analizar, evaluar y priorizar** los riesgos de conflicto de interés detectados, conforme a un enfoque basado en riesgo.
- Evaluar la idoneidad y eficacia** de los controles existentes para mitigar los riesgos de conflicto de interés identificados, implementando acciones de mejora cuando resulte necesario.

	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 9 de 14

XII. FORMULARIO Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

El **Anexo I “Formulario de Declaración de Conflicto de Interés”** y el **Anexo II “Declaración de Prestación de Vínculos Profesionales”** están diseñados para **identificar y declarar** cualquier conflicto de interés, así como toda **prestación de servicios**, ya sea **vigente, modificada o finalizada**, con el objetivo de **permitir su evaluación y la adopción de medidas adecuadas**. Cuando las situaciones se declaran de manera oportuna, la mayoría de los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes pueden ser gestionados y resueltos de forma aceptable tanto para el colaborador como para la compañía.

Todo colaborador de UNIPHARM deberá completar el formulario correspondiente **tan pronto como identifique** la existencia de un conflicto de interés, de conformidad con el proceso establecido. Dichos formularios se encuentran disponibles a través de la **Línea Ética** o podrán ser solicitados al **Área de Cumplimiento**.

El **incumplimiento de la obligación de declarar** conflictos de interés y prestación de servicios podrá dar lugar a **investigaciones internas y a la aplicación de medidas disciplinarias**, conforme a la normativa interna y a la legislación aplicable.

XIII. PROHIBICIONES:

En **UNIPHARM** está estrictamente prohibida cualquier actividad que genere o implique un conflicto de interés, en cualquier nivel jerárquico de la compañía, así como toda conducta que contravenga las políticas internas y la normativa aplicable de la organización.

XIV. SANCIONES

El incumplimiento u omisión de lo dispuesto en la presente Política, en el Código de Ética, en el Reglamento Interno de Trabajo o en cualquier otra política o normativa interna de **UNIPHARM** relacionada con conflictos de interés será sancionado conforme a la gravedad de la falta y a la legislación laboral aplicable, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y política de sancionalidad de la organización

XV. CASOS NO PREVISTOS

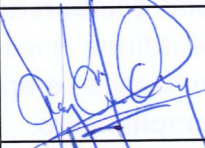
Cualquier caso no previsto en esta Política, será resuelto por Comité de Ética.

XVI. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- I. **Anexo I Formulario de Conflicto de Interés**
- II. **Anexo II Declaración de Vínculos Profesionales**

	Política de Conflicto de Interés	CORP-LG-PL-00002
		Vigencia: 3 años
		Fecha de emisión: 20/02/2026
		Versión:4
		Página 10 de 14

XVII. Aprobaciones

ACTIVIDAD	NOMBRE	PUESTO	FECHA	FIRMA
Elaborado	Silvia Araujo	Coordinadora de Cumplimiento y Ética Corporativa	20/02/26	
Aprobado	Alicia Ortega	Gerente Legal/Cumplimiento Corporativo	20-02-2026	
Aprobado	Mike Erichsen	Presidente	23/02/26	