

Manual para la gestión de CONFLICTO DE INTERESES

Vicepresidencia de Asuntos Corporativos
Dirección de Ética y Cumplimiento



Tabla de contenido

Declaración del Manual	3
1. Alcance y Aplicabilidad	3
2. Definiciones	4
3. Principio General	7
3.1 Conflictos de Intereses	7
3.1.1 Tipos de conflictos de Interés	7
3.1.2 Los conflictos de interés reales se clasifican en:	8
3.2 Situaciones que pueden llegar a generar Conflicto de Intereses	8
3.2.1 Relaciones personales entre empleados	9
3.2.2 Préstamos de dinero	9
3.2.3 Uso de Información y Propiedad de la compañía	10
3.2.4 Actividad u Ocupaciones Externas e Inversiones	10
3.2.5 Relaciones con los Proveedores de Tigo	11
3.2.6 Oportunidades Corporativas	12
4. Procedimiento para la gestión de conflictos de interés	12
4.1 Conflictos de intereses Administradores	13
4.1.1 Miembros de la Alta Gerencia	14
4.1.2 Miembros de Junta Directiva	15
5. Declaración	16
6. Mecanismos para el reporte de Conflicto de Intereses	17
7. Eleva tu voz	17
8. Confidencialidad	18
9. Actualización y Divulgación del Manual	18
10. Historial de Versiones	19

Declaración del Manual

En Tigo, estamos comprometidos a hacer que las cosas sucedan de la manera correcta, para que podamos ser una fuerza para el cambio positivo en todos los lugares donde operamos. En todos los aspectos de nuestra vida laboral, debemos anteponer los intereses de la compañía y de nuestros clientes a nuestro propio beneficio personal, y cada uno de nosotros debe evitar situaciones que creen conflictos de intereses reales o potenciales. No abordar los conflictos de intereses reales o potenciales puede causarle daños económicos y reputacionales a la Compañía.

Nuestro Código de Conducta y todas las Políticas de Ética y Cumplimiento se pueden resumir en una línea: cumplir la ley, ser honesto y digno de confianza en todo lo que hagas, ser transparente en tus relaciones y ser una fuerza positiva para el bien.

1. Alcance y Aplicabilidad

El propósito de este manual es proporcionar lineamientos y procedimientos que permitan conocer y gestionar de manera adecuada y oportuna todos los conflictos de intereses reales o potenciales que llegaren a presentarse en el desarrollo de los negocios.

Este Manual aplica a los Accionistas, Juntas Directivas, la Alta Gerencia, y a todos los Empleados independientemente de su función, nivel jerárquico o ubicación e incluye a Terceros y socios comerciales.

Los principios, procedimientos y prácticas enunciados hacen parte del marco de actuación corporativa y en este sentido registrarán las actividades de los miembros de las Juntas Directivas, la Alta Gerencia, y los Empleados de la Compañía. Así mismo, registrará, en lo pertinente, para determinadas actuaciones de los accionistas.

Si un gobierno, una unidad de negocio o una operación impone restricciones adicionales relacionadas con esta Política, deben aplicarse los requisitos más estrictos.

2. Definiciones

Actividad/ Ocupación Externa: Una actividad u ocupación se considera un conflicto de intereses si afecta la capacidad de un individuo para tomar decisiones racionales y objetivas relacionadas con su trabajo; se evaluará si: la actividad podría tener un impacto negativo en la reputación de la Compañía o si afecta negativamente la capacidad de la Compañía para hacer negocios.

Administradores: Personas que hacen parte de la Alta Gerencia o que son miembros de las Juntas Directivas de Tigo.

Alta Gerencia: Personas del más alto nivel jerárquico en el área administrativa o corporativa de Tigo. Son responsables del giro ordinario del negocio y encargadas de idear, ejecutar y controlar los objetivos y estrategias de Tigo. El presidente y todos sus vicepresidentes. Se incluyen también el secretario corporativo o general y el auditor interno.

Compañía / Tigo: Se refiere a las siguientes sociedades: UNE EPM Telecomunicaciones S.A., Colombia Móvil S.A. E.S.P, EDATEL S.A. E.S.P., ORBITEL Servicios Internacionales S.A.S.

Competidor: Una compañía involucrada en empresas iguales o similares a Tigo, que incluyen operadores móviles o de líneas fijas, operadores de larga distancia, proveedores de circuitos, compañías de servicios de valor agregado, operadores de televisión por cable, proveedores de servicios financieros móviles y empresas de entretenimiento digital.

Conflicto de Intereses: Se entenderá por conflicto de intereses, toda situación en que los intereses personales directos o indirectos de un individuo (que puede ser un Empleado, miembro de la Administración) o de sus Familiares Cercanos, pueden estar enfrentados con los de la Compañía, o interfieren con sus deberes, y motiven un actuar contrario al recto cumplimiento de sus obligaciones laborales. Estas situaciones en las que se contraponen los intereses personales a los intereses organizacionales pueden llegar a generar un beneficio personal, económico, político o comercial a una de las partes en perjuicio de la otra, o puede incluso a llegar a afectar la transparencia, equidad y responsabilidad del proceso de toma de decisiones dentro de la Compañía.

Empleados: Son las personas que tienen un contrato laboral con las sociedades: UNE EPM telecomunicaciones S.A., Colombia Móvil S.A. E.S.P, EDATEL S.A. E.S.P., ORBITEL Servicios Internacionales S.A.S.

Grupo de Interés: Todas aquellas personas naturales o jurídicas que, por su vinculación con Tigo, tienen interés en él. Dentro de éstos se cuentan el público en general, accionistas, empleados, clientes, usuarios, autoridades económicas y tributarias, y entidades de supervisión.

Interés Financiero Significativo: Cualquier interés financiero superior al uno por ciento del valor de los títulos de capital en circulación de una empresa pública o superior a USD\$25,000 en una empresa de propiedad privada.

Junta Directiva: Se refiere a las juntas directivas de las sociedades: UNE EPM Telecomunicaciones S.A., Colombia Móvil S.A. E.S.P, y EDATEL S.A. E.S.P.

Millicom: Hace referencia al grupo empresarial conjunto controlado por Millicom Spain S.L., Peak Record S.L., Peak Five S.L., Global Albion S.L. y Global Locronan S.L.

Parientes o Familiares Cercanos: Son el cónyuge o compañero permanente y los parientes hasta segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y único civil y sus correspondientes cónyuges o compañeros permanentes. Estos incluyen hijos, padres, hermanos y abuelos; los padres, hermanos e hijos del cónyuge o compañero permanente; y los hijos adoptivos. También se consideran cercanos los parientes que viven en el mismo hogar.

Políticas de Cumplimiento: son las políticas generales que adopta la Compañía para llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE o Programa: es el documento que recoge la Política de Cumplimiento, los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento la Política de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar la Compañía, conforme a la Matriz de Riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas por la Superintendencia de Sociedades.

Proveedor: cualquier proveedor, abastecedor, contratista, distribuidor, consultor y/u otro Tercero que ofrezca bienes, servicios y suministros (incluido software) para apoyar las operaciones de la Compañía.

Partes Vinculadas o Relacionadas: Para efectos del presente Manual se entiende por partes vinculadas o relacionadas las establecidas en la Norma Internacional de Contabilidad No. 24, por tanto, se entiende que una parte es relacionada con una entidad o individuo si:

- a) directa o indirectamente a través de uno o más intermediarios:
 - i. Ejerce control de, es controlado por, o está bajo control junto con la entidad (esto incluye entidades controladoras, subsidiarias u otra subsidiaria de la misma controladora); o
 - ii. ejerce influencia significativa sobre la entidad, debido a su participación accionaria en esta; o
 - iii. ejerce control conjunto sobre la entidad;
- b) es un accionista de la entidad;
- c) es parte de un negocio conjunto en el cual la entidad actúa como participante;
- d) es miembro de la Administración de la entidad o de la controladora;
- e) es un Familiar Cercano de cualquier individuo mencionado en (a) o (d);
- f) es una entidad que está controlada, bajo control conjunto, significativamente influenciada o cuenta, directa o indirectamente, con un importante poder de voto por parte de quienes se encuentran en los supuestos de los literales (d) o (e); o;
- g) es una entidad que actúa como plan de beneficios post-empleo para beneficio de los empleados de la entidad o de una entidad relacionada con ésta.

A continuación, se incluyen algunos ejemplos:

- Las sociedades que hacen parte del grupo empresarial conjunto controlado por Millicom Spain S.L., Peak Record S.L., Peak Five S.L., Global Albion S.L. Y Global Locronan S.L.
- El o los accionistas que posean el diez por ciento (10%) o más de la participación accionaria de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. así como de las personas jurídicas en las cuales las empresas que hacen parte de Tigo posean el diez por ciento el 10% o más de participación accionaria.
- Los administradores miembros de Juntas Directivas.

Relación Personal Cercana: Cualquier relación cercana que sea regular y continua (romántica o financiera) y que pueda influir en los tratos profesionales, comerciales o financieros (incluido el trabajo diario en la oficina).

Socio Comercial: son terceros con los que Tigo tiene un acuerdo comercial, una asociación, alianza, u otra actividad comercial conjunta en la que el Socio Comercial puede interactuar con Funcionarios de Gobierno en nombre de Tigo, ya sea de forma directa o indirecta. Incluye los TPI (Terceros que interactúan en nombre de la Compañía).

3. Principio General

Todos los Empleados, miembros de la Alta Gerencia y miembros de las Juntas Directivas o máximo órgano social de Tigo, en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, antepondrán los intereses de Tigo a los intereses personales, propendiendo porque las decisiones en las cuales participen se encuentren desprovistas de conflicto de intereses.

3.1 Conflictos de Intereses

Se entenderá por conflicto de intereses, toda situación en que los intereses personales directos o indirectos de un individuo (que puede ser un Empleado, miembro de la Administración) o de sus Familiares Cercanos, pueden estar enfrentados con los de la Compañía, o interfieren con sus deberes, y motiven un actuar contrario al recto cumplimiento de sus obligaciones laborales. Estas situaciones en las que se contraponen los intereses personales a los intereses organizacionales pueden llegar a generar un beneficio personal, económico, político o comercial a una de las partes en perjuicio de la otra, o puede incluso a llegar a afectar la transparencia, equidad y responsabilidad del proceso de toma de decisiones dentro de la Compañía.

3.1.1 Tipos de conflictos de Interés

Conflictos de Intereses Potenciales: Son situaciones en las que un miembro de Junta Directiva, Alta Gerencia o Empleado, en razón de su cargo, funciones y responsabilidades y de sus condiciones personales o profesionales, podría ver afectada su toma de decisiones ya que se verían enfrentados sus intereses personales o familiares con los intereses de la Compañía.

Conflictos de Intereses Reales: Son situaciones en las que un miembro de Junta Directiva, Alta Gerencia o Empleado, en razón de su cargo, funciones y responsabilidades y de sus condiciones personales o profesionales, ve impactada su toma de decisiones ya que se contraponen sus intereses personales o familiares con los intereses de la Compañía.

3.1.2 Los conflictos de interés reales se clasifican en:

Conflicto de Intereses Esporádico o Temporal: Es un conflicto que se materializa con ocasión a una situación en particular, de manera aislada y que no tiene vocación de permanecer en el tiempo.

Conflicto de Intereses Permanente: Es aquel conflicto en el cual las circunstancias que le dan origen perduran en el tiempo y pueden afectar la operación o la toma de decisiones dentro de la Compañía. Este tipo de conflicto de intereses podría imposibilitar a un Administrador o Empleado el ejercicio de su cargo o funciones.

3.2 Situaciones que pueden llegar a generar Conflicto de Intereses

Un conflicto de interés puede surgir cuando los intereses, actividades o las relaciones personales afectan las responsabilidades y la lealtad de una persona hacia la Compañía. No es posible describir todas las situaciones que pueden generar un conflicto de interés. Los siguientes ejemplos se presentan como pautas para determinar las circunstancias que podrían crear un conflicto de interés. Sin embargo, no pretenden cubrir todas las situaciones que posiblemente podrían surgir. Los empleados deben ponerse en contacto con cualquiera de los recursos enumerados en la sección "**Mecanismo para el reporte de conflictos de intereses**" de este documento, para determinar cómo proceder en cualquier situación en la que haya dudas.

Ejemplos de Posible Conflictos de Intereses				
Empleo Externo	Relaciones Personales	Relaciones Políticas	Intereses Financieros	Trabajar con funcionarios de Gobierno
Usted, un miembro de su familia o un pariente cercano son empleados, prestan servicios o reciben pagos, de cualquier Competidor, Proveedor o cliente.	Usted supervisa o es supervisado por un familiar o pariente cercano, o está considerando contratar a un miembro de la familia o pariente cercano como Empleado o contratista. (Ejemplo: contratación, asignaciones de trabajo, evaluaciones de desempeño, compensación, entre otros)	Usted expresa opiniones políticas en un entorno donde la audiencia podría percibir que está hablando en nombre de Tigo.	Usted, un miembro de su familia o un pariente cercano tienen una inversión u otro interés financiero en un Proveedor, Competidor o cliente de Tigo.	Tu hermano es un inspector de ente de control y tú le pides que inspeccione las instalaciones de Tigo para asegurarse de que se apruebe.

Las siguientes situaciones que pueden llegar a configurar un conflicto de intereses real o potencial:

3.2.1 Relaciones personales entre empleados

Los Empleados no deben supervisar ni trabajar de cerca con sus Familiares o personas con las que tengan una Relación Personal Cercana, ya que esto podría dar la imagen de favoritismo o trato preferencial. En general, no es un conflicto que el Familiar de un Empleado trabaje en Tigo, siempre que no exista subordinación o que se puedan afectar las funciones laborales del uno con el otro.

Los Empleados deben informar al equipo de Ética y Cumplimiento los posibles conflictos reales o potenciales para que estos puedan ser resueltos.

Si el Empleado pertenece a la Alta Gerencia, el conflicto debe informarse al equipo de ética y cumplimiento local y Global de Millicom, para que cualquier conflicto potencial pueda ser resuelto

3.2.2 Préstamos de dinero

Para evitar los conflictos de intereses derivados de los préstamos de dinero:

- **La Compañía** prohíbe cualquier préstamo de dinero de carácter personal entre Empleados, sea entre Staff, líderes o entre Staff líderes, líderes Staff.
- **La Compañía** prohíbe cualquier préstamo de dinero de carácter personal entre cualquier Empleado de la empresa y Proveedores y/o terceros que tengan relación comercial con la Compañía.
- **La Compañía** prohíbe cualquier préstamo de dinero que en razón de su rol (administrador y/o interventor del contrato) o de sus funciones solicite cualquier Empleado de nuestra empresa a otros colaboradores de la misma y Proveedores y/o terceros que tengan relación comercial con la Compañía.
- **La Compañía** prohíbe a aquellos Empleados que en razón de su rol tenga en custodia y el manejo de los dineros de la Compañía, la realización de cualquier préstamo a otros

Empleados de la misma, a cualquier miembro de su familia o Pariente Cercano, a Proveedores y/o terceros siempre y cuando no esté dentro de las excepciones establecidas por la Compañía.

3.2.3 Uso de Información y Propiedad de la compañía

La información acerca del negocio o negocios potenciales de la Compañía no debe ser utilizada para beneficio personal o para competir con la Compañía ya sea de forma directa o indirecta, o para la compra o venta de bienes muebles o inmuebles. Los bienes propiedad de Tigo, como equipos, activos financieros o información confidencial, deben usarse solo para objetivos propios de la Compañía.

3.2.4 Actividad u Ocupaciones Externas e Inversiones

- Los Empleados no deben trabajar para un competidor de la Compañía al mismo tiempo que trabajan para Tigo. Además, los Empleados no deben ser directores (incluidos directivos no ejecutivos o consejo de administración), funcionarios, agentes o consultores de empresas que compiten contra la Compañía, independientemente de si el puesto es remunerado o no.
- Los Empleados deben declarar a su jefe inmediato todas las formas de Ocupación o Actividad Externa potencial, incluido el trabajo por cuenta propia, inversiones y/o empresas comerciales externas.
- Las inversiones fuera de la Empresa incluyen cualquier interés económico que pueda influir o parezca influir en el juicio de un Empleado. Los Empleados no deben tener Intereses Financieros Significativos en un Competidor, Proveedor, o cliente de Millicom.
- Los jefes inmediatos deben comunicar esta información al área de Ética y Cumplimiento, en caso de que la situación plantee un posible conflicto de intereses según se describe en este Manual.
- Si un Empleado, desea ejercer como miembro de la junta, consultor o como miembro de la gerencia para una empresa comercial con fines de lucro, el Empleado deberá obtener la aprobación previa del área de Ética y Cumplimiento y declarar cualquier situación que pueda constituir un conflicto de intereses potencial o real.

- Si un miembro de la Alta Gerencia desea ejercer como miembro de junta, consultores o como miembros de la gerencia de una empresa comercial con fines de lucro, deberá obtener la aprobación previa de la Junta Directiva de la Compañía, presentar documentos de aprobación del área de Ética y Cumplimiento, y declarar cualquier situación que pueda constituir un conflicto de intereses potencial o real.
- Los Empleados pueden formar parte de las juntas directivas de organizaciones sin fines de lucro, sociales, profesionales o cívicas, solo si el puesto no interfiere con sus responsabilidades en la Compañía. Antes de aceptar dichos puestos, los Empleados deben obtener la aprobación de su jefe inmediato, y del área de Ética y Cumplimiento, y declarar cualquier situación que pueda constituir un conflicto de intereses real o potencial.
- Para participar en las juntas directivas de entidades sin ánimo de lucro, los miembros de la Alta Gerencia deberán obtener la aprobación previa de la Junta Directiva de la Compañía, presentar una aprobación documentada al área de Ética y Cumplimiento, y declarar cualquier situación que pueda constituir un potencial o real conflicto de intereses.
- En ocasiones, a los empleados se les pueden ofrecer honorarios por participar en un simposio o una conferencia. Los empleados deben obtener la aprobación de sus jefes inmediatos y notificar al oficial de cumplimiento a través del el Formulario de declaración de Conflicto de Intereses, antes de aceptar dicho compromiso.

3.2.5 Relaciones con los Proveedores de Tigo

- Las relaciones comerciales de Tigo con Parientes Cercanos de Empleados pueden generar conflictos de intereses reales o potenciales. Por lo tanto, todos los empleados deben declarar cualquier relación comercial con parientes cercanos que sean Proveedores de Tigo, con los cuales tiene relacionamiento por su cargo y/o funciones antes del proceso de selección o durante la ejecución del contrato. Los empleados deben notificar tales conflictos de intereses reales o potenciales para evitar cualquier tipo de riesgo.
- Los empleados no deben ser parte de cualquier proceso de toma de decisiones y nunca intentar influir en un proceso de licitación, negociación o contratación entre la empresa y un familiar o pariente cercano, o cualquier entidad comercial que sea propiedad de un familiar o pariente cercano u operada por este.

- Los Empleados deben evitar situaciones donde sus intereses personales entren, puedan entrar o parezcan entrar en conflicto, directa o indirectamente, con los intereses de la Compañía por lo cual es deber declarar cualquier tipo de relación sentimental o de amistad con Proveedores con los que por su cargo y/o funciones tenga relacionamiento.
- Ningún Proveedor de la Compañía podrá realizar préstamos a título personal y/o comercial a nuestros Empleados.

3.2.6 Oportunidades Corporativas

Un Empleado no puede aprovecharse para sí mismo o para otra persona de una oportunidad de negocio que se presente o sea descubierta a través de su empleo o funciones en la Compañía, o usando información o recursos a los que tiene acceso por su empleo o funciones, sin obtener la aprobación previa del área de Ética y Cumplimiento.

Los siguientes son ejemplos de oportunidades de negocio que pueden presentarse con ocasión al empleo o funciones de un empleado:

- Adquirir bienes muebles o inmuebles relacionados con la línea de negocios de Tigo.
- Desarrollar negocios que estén relacionados con las líneas de negocio de Tigo.
- Aceptar comisiones o pagos de Terceros por referir sus servicios a nombre de Tigo.
- Contratación de ex o actuales funcionarios de Gobierno. En situaciones en las que la Compañía desee contratar a un funcionario de Gobierno como Empleado o contratista, debe haber transcurrido un período de un año entre que la persona deja su puesto como funcionario de Gobierno y comienza a trabajar para Tigo, el área de Ética y Cumplimiento debe aprobar todas estas contrataciones y puede hacer excepciones a esta Política en circunstancias específicas.

4. Procedimiento para la gestión de conflictos de interés

- Cuando un empleado considere que se encuentra en un potencial o real conflicto de intereses, o tenga la duda sobre la existencia de este, deberá Informar del conflicto a la

Dirección de Ética y Cumplimiento, a través del Formulario de Conflicto de Interés en el cual detallará su situación.

- Documentar ampliamente las razones y circunstancias que son generadoras del conflicto de intereses.
- Abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes al conflicto, o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés.
- La Dirección de Dirección de Ética y Cumplimiento analiza los casos de posibles conflictos de intereses que reportan los empleados con el fin de determinar el tipo de conflicto de interés, información adicional y acciones o medidas de remediación.
- De acuerdo con lo descrito por el empleado, la Dirección determinará los casos que pueden llegar a tener impacto para la Compañía y los escala al Comité de Ética.
- El Comité de Ética determinará la existencia o no de conflicto de interés, y si este es permanente o temporal; igualmente definirá las medidas adicionales que se deben tomar para remediar el conflicto.

4.1 Conflictos de intereses Administradores

Los Administradores deberán actuar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Sus actuaciones se cumplirán en interés de la Compañía, teniendo en cuenta los intereses de sus asociados¹, como lo establecen las normas societarias.

En el cumplimiento de sus funciones los Administradores deberán abstenerse de participar por sí mismos o por interpuesta persona, en interés personal o favor de intereses de terceros, en actividades que impliquen competencia con Tigo o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo autorización expresa Asamblea General de Accionistas.

Con relación a este punto, la Circular Externa No. 20 de 1997 de la Superintendencia de Sociedades indica: *“La duda respecto a la configuración de los actos de competencia o de conflicto de intereses, no exime al administrador de la obligación de abstenerse de participar*

¹ Artículo 23 de la Ley 222 de 1995

en las actividades respectivas debiendo informar al máximo órgano social su caso, informándole de cuanto le permita a ese órgano conocer el detalle del caso”.

Los Administradores que realicen operaciones o actuaciones en condiciones de conflicto de intereses con la Compañía, sin las autorizaciones aquí descritas, incurrirán en una falta grave y serán sancionados conforme lo dictan las leyes vigentes en materia laboral y comercial.

De acuerdo con esto, los miembros de las Juntas Directivas y los miembros de la Alta Gerencia deberán informar periódicamente a la Junta Directiva o Máximo Órgano Social de Tigo, de las relaciones, directas o indirectas, que mantengan entre ellos, o con las entidades o estructuras pertenecientes al grupo empresarial al que hacen parte las sociedades que conforman Tigo, o con la Compañía, o con Proveedores, o con Clientes o con cualquier otro Grupo de Interés, de las que pudieran derivarse situaciones de conflicto de interés o influir en la dirección de su opinión o voto.

4.1.1 Miembros de la Alta Gerencia

No se designarán como miembros de la Alta Gerencia de Tigo a personas que se encuentren en una situación de conflicto de intereses de carácter permanente con la Compañía.

Cuando un miembro de la Alta Gerencia considere que se encuentra en un potencial o real conflicto de intereses, o tenga la duda sobre la existencia de este, deberá:

- Informar del conflicto de interés a la Dirección de Ética y Cumplimiento inmediatamente tenga conocimiento, con detalles sobre su situación.
- Abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes al conflicto, o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés.

Si la Dirección de Ética y Cumplimiento considera que el potencial conflicto de interés puede tener un fuerte impacto para la Compañía se lo comunica al Comité de Ética para análisis y definición de medidas para gestionar dicho conflicto. El Comité de Ética presenta un informe a la Junta Directiva o Máximo Órgano Social para que esta evalúe el posible conflicto de intereses, y determine la mejor manera de administrarlo, quienes determinarán la existencia o no de conflicto de intereses, y si este es permanente o temporal y tomará las decisiones para dirimir el conflicto.

4.1.2 Miembros de Junta Directiva

Los miembros la Junta Directiva deberán declarar al momento de su aceptación al cargo no poseer ningún conflicto de intereses actual o potencial, entre sus intereses personales y los intereses de Tigo.

No se nombrarán miembros de la Juntas Directivas de Tigo a personas que se encuentren en una situación de conflicto de intereses de carácter permanente.

Cuando un miembro de la Junta Directiva considere que se encuentra en un potencial o real conflicto de intereses esporádico, temporal o Permanente, o tenga la duda sobre la existencia de este, deberá:

1. Informar del conflicto de interés a la Junta Directiva inmediatamente tenga conocimiento, con detalles sobre su situación.
2. Abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes al conflicto, o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés.
3. El presidente de la Junta Directiva deberá resolver la situación de conflicto de intereses, conforme al siguiente procedimiento y de acuerdo con los lineamientos definido en los estatutos:
 - ✓ Analizar la situación y solicitar las aclaraciones que considere procedentes bien sea en forma directa o a través del Comité designado para el análisis y resolución de la situación.
 - ✓ Nombrar un responsable ad-hoc que adelante la operación, transacción o tome las decisiones necesarias del miembro de Junta Directiva que presenta el conflicto de intereses.
 - ✓ En caso de que la situación así lo amerite, convocar o solicitar la convocatoria de una sesión extraordinaria de la Junta Directiva para que la situación sea analizada y resuelta con el concurso de los demás miembros de este cuerpo colegiado, así como proceder de conformidad con las decisiones que se tomen en la Junta Directiva.

- ✓ En caso de que la situación sea resuelta autónomamente por el presidente de la Junta Directiva, éste deberá informar en la sesión inmediatamente siguiente tanto de la situación analizada como de los elementos que fueron tenidos en cuenta para la resolución del conflicto.
- ✓ Podrá igualmente delegar en el Comité de Auditoría el análisis y valoración de la situación y de quien recibirá la recomendación respectiva. En caso de que el miembro de la Junta Directiva que presente la situación de conflicto de intereses participe en el comité de Auditoría, este se abstendrá de participar en el análisis, deliberaciones y recomendaciones sobre la situación.

Una vez la Junta Directiva evalué el posible conflicto de intereses, y si esta lo considera pertinente, pondrá la situación en conocimiento de la Asamblea de Accionistas con el fin de que ésta tomé las determinaciones del caso.

En caso de que la Junta Directiva determine la existencia de un conflicto de intereses permanente con la Compañía, imposibilita el cumplimiento de los deberes al miembro de Junta Directiva y el ejercicio del cargo; por lo tanto, es una causal de renuncia.

El presidente de la Junta Directiva de cada una de las entidades legales presentará de manera anual las situaciones de conflicto de intereses relevantes, entendidas como aquellas que obligaron al miembro de Junta o administrador afectado a abstenerse de una reunión y/o votación, en su Informe Anual.

5. Declaración

La Compañía espera que todos los Empleados declaren sin demora, tanto durante el proceso de contratación como a partir de entonces, cualquier conflicto de intereses real o potencial al que se vean enfrentados de acuerdo con este Manual.

Los miembros de la Junta Directiva o máximo de órgano social y de la Alta Gerencia son responsables de gestionar los conflictos de intereses divulgados y conflictos potenciales crecientes cuando corresponda.

6. Mecanismos para el reporte de Conflicto de Intereses

La Compañía cuenta con un formulario de declaración electrónico a través de la cual todos los Empleados y miembros de la alta gerencia declaran anualmente o cuando se presente su posible conflicto de interés, independientemente si el posible conflicto de intereses es real o potencial.

La Compañía ha diseñado el formulario para el [reporte de conflicto de intereses](#), el cual se encuentra disponible el Portal de [Ética & Cumplimiento](#) y la intranet.

Para obtener más orientación sobre cómo declarar correctamente un conflicto de intereses real o potencial, o cómo resolver cualquiera de estas cuestiones, comuníquese con la Dirección de Ética y Cumplimiento.

7. Eleva tu voz

Tigo pone a disposición de los grupos de interés la línea ética con sus diferentes canales, se garantiza total independencia, transparencia y confidencialidad y confiabilidad.

Los Empleados deberán informar inmediatamente violaciones, sospechas de violaciones, o preguntas sobre esta política o cualquier ley o regulación aplicable, directamente a su jefe inmediato, VP Gente, o cualquier miembro del área de Ética y Cumplimiento, o informar violaciones o presuntas violaciones, a través de Línea de Ética.

No Represalias

La Compañía no tolera ningún tipo de represalia contra las personas que informan de buena fe sobre violaciones o sospechas de violaciones de esta política. Las represalias incluyen cualquier acción adversa tomada contra una persona que denuncia violaciones, sospechas de violaciones o actos de conducta indebida.

Tigo tomará medidas correctivas contra cualquier persona que tome represalias contra los Empleados que inicien o participen en las investigaciones en del área de Ética y Cumplimiento.

Línea ética

Tigo, incentiva a todos los empleados de la Compañía a hacer preguntas, buscar orientación y reportar cualquier infracción, sospechada o conocida, ya sea a esta Política, o infracciones reales o potenciales a las leyes, reglamentos, estatutos y demás políticas de la Compañía. Nuestros canales éticos:

- Línea telefónica: 01 8000 521 100
- Correo electrónico: [línea-etica@Tigo.com.co](mailto:linea-etica@Tigo.com.co)
- Formulario web: [link](#) de línea ética en las páginas web e intranet de Tigo

Tigo llevará a cabo una revisión y/o investigación completa, imparcial y exhaustiva, según corresponda, de todas las denuncias, haciendo su mayor esfuerzo en todo momento para proteger la privacidad y dignidad de los empleados y de cualquier otra persona externa involucrada.

Para más información te invitamos a conocer la Política de eleva tu voz en [nuestro portal de ética & cumplimiento](#).

8. Confidencialidad

Todo miembro de Junta Directiva o máximo órgano social y la Administración, Miembros de Comités o Empleados, deberán tener cuidado de no revelar, interna o externamente, información confidencial adquirida en relación con los casos de conflicto de intereses reales o potenciales, de los que por su cargo tenga conocimiento y que podrían ser contrarios a los intereses de la compañía.

9. Actualización y Divulgación del Manual

Este Manual será revisado por el Comité de Ética y cualquier cambio será comunicado a todos los Empleados y Administradores, así como a los grupos de interés a través de los medios de comunicación que determine la Compañía.

Este manual rige a partir de la fecha de publicación en los medios que la Compañía considere convenientes previa aprobación formal.

10. Historial de Versiones

Control de Cambios								
Versión	Naturaleza del cambio	Elaboró		Revisó		Aprobó	Vigencia	
		Nombre	Cargo	Nombre	Cargo			
1	Versión Inicial			Jhon Jairo Vásquez	Oficial de Cumplimiento	Comité de Auditoría	27 mayo 2015	29 marzo 2016
2				Jhon Jairo Vásquez	Oficial de Cumplimiento	Comité de Auditoría	30 marzo 2016	28 marzo 2017
3				Jhon Jairo Vásquez	Oficial de Cumplimiento	Comité de Auditoría	29 marzo 2017	28 mayo 2018
4	Se adiciona: Mecanismo de reporte de declaración de Conflicto de Intereses TigoOne ha diseñado el formulario Declaración de Conflicto de Intereses, el cual se encuentra disponible en nuestro sitio web, Ética y Cumplimiento	Paula Suaza	Especialista de Cumplimiento	Jhon Jairo Vásquez	Oficial de Cumplimiento	Comité de Auditoría	29 mayo 2018	22 julio de 2019
5	Ajustes en contenido de acuerdo con los lineamientos de Millicom, Cambio de vp y marca.	Paula Suaza	Especialista Cumplimiento	Paula Peralta	Oficial de Cumplimiento / Directora de Cumplimiento	Aprobada por Comité de Ética	23 de julio 2019	23 de febrero 2021
6	Ajustes en contenido de acuerdo con los lineamientos de la Superintendencia de Sociedades.	Laura Gual Laura González	Especialista Legal Corporativa y Financiera Especialista Cumplimiento	Paula Peralta	Oficial de Cumplimiento / Directora de Cumplimiento	Aprobada por Comité de Ética	24 de febrero de 2021	08 diciembre 2021
7	Ajustes procedimiento	Laura González	Especialista Cumplimiento	Paula Peralta	Oficial de Cumplimiento / Directora de Cumplimiento	Aprobada por Comité de Ética	09 diciembre 2021	13 de octubre 2022
8	Ajuste lineamientos MIC y Decreto 151/2021 y CE 012/22 Superfinanciera- Instrumentos para gestión de conflicto de intereses	Laura González	Especialista Cumplimiento	Paula Peralta	Oficial de Cumplimiento / Directora de Cumplimiento	Aprobada por Comité de Ética	14 de octubre 2022	A la fecha