

# Procedimiento Conflictos de Interés



RE-PR-CP-04

# Carta aprobatoria

---

FECHA DE APROBACIÓN  
29 de agosto de 2023

PROCESO EMISOR DEL DOCUMENTO  
Gestión Integral - Cumplimiento

---

PROCESOS RECEPTORES  
Todos los procesos

ASUNTO  
Procedimiento Conflicto de Interés

---

Por medio del presente documento se aprueba y oficializa el Procedimiento de Conflicto de Interés que contiene los lineamientos principales con relación a dicho tema y regirá a partir del 29 de agosto de 2023.

Este procedimiento fue revisado y aprobado por el Gerente General y la Subgerente de HSEQ, teniendo en cuenta que cumple con la documentación, metodología y requisitos exigidos por el Proceso de Gestión Integral - Calidad. Por lo tanto, se puede continuar con los procesos de capacitación y divulgación del mismo.

Cuando en una norma y/o regulación nacional y/o internacional propias del negocio de la aviación presenta exigencias no contempladas en este procedimiento, dichas exigencias primarán.

En constancia de aprobación firman:



---

José Luis Rodríguez  
Gerencia General  
Aerosan



---

Adriana Yepes  
Subgerente HSEQ  
Aerosan

# GLOSARIO

## DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

Los términos utilizados en el Sistema de Gestión Integral (SGI) de Aerosan y de igual forma empleados a lo largo de este manual, son aquellos definidos en las normas internacionales y prácticas relacionadas en la industria.

### **CONFLICTO DE INTERÉS:**

Toda situación en que los intereses de una persona, cualquiera sea su naturaleza, interfieran o pueden interferir (aun en apariencia) con su juicio y/o toma de decisiones, afectando con ello el debido cumplimiento de sus deberes y responsabilidades para con la empresa.

### **PARENTESCO:**

Relación de familia que existe entre dos personas.

### **PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD:**

Aquel que existe entre dos personas que descienden una de la otra o de un mismo progenitor, en cualquiera de sus grados.

### **PARENTESCO POR AFINIDAD:**

Aquel que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos de su marido o mujer. Asimismo, el que existe entre un conviviente civil y los consanguíneos de la persona con la que está unida por un acuerdo de unión civil.

### **VÍNCULO DE AMISTAD:**

Aquel que existe entre una persona y otra en la cual media una relación de cercanía, afecto, simpatía, confianza y preferencia.

### **VÍNCULO LABORAL:**

Aquel que existe entre una persona y otra entre quienes media un contrato de trabajo, un contrato de honorarios o de prestación de servicios.

### **VÍNCULO COMERCIAL:**

Aquel que existe entre una persona y una sociedad en la que tenga participación como dueño, socio o administrador.

### **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 unidades de fomento y, en todo caso, cuando sea superior a 20.000 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.

# 1.

# OBJETIVO Y ALCANCE



## OBJETIVO

El objetivo del presente procedimiento es establecer las directrices y criterios que han de seguirse en AEROSAN (en adelante, “la compañía” o “la empresa”), para identificar y gestionar los conflictos de intereses, reales o aparentes, con el fin de que sean resueltos de manera tal de no afectar negativamente a la empresa, ajustando nuestro comportamiento a la ley y normativas internas.



## ALCANCE

Este procedimiento de carácter obligatorio establece responsabilidades y obligaciones para todos los trabajadores de la empresa, directores, gerentes, altos ejecutivos y todos aquellos terceros ajenos a la compañía que puedan llegar a actuar en su representación y a favor de esta.

## 2.

# CONFLICTO DE INTERÉS

Con ocasión de intervenir a cualquier título en una transacción u otra actuación de carácter contractual, tenga o no contenido económico, los vínculos que a continuación se indican, entre otros, implican un conflicto de interés. Lo anterior, pues hacen presumir que el juicio u objetividad de la persona que se encuentra en estas situaciones podría no ser imparcial, por lo que deberán ser declaradas:



Vínculo de parentesco, hasta segundo grado de consanguinidad o relación de amistad íntima, relación sentimental, laboral o comercial **con algún cliente, proveedor, contratista, distribuidor, competidor o donatario** actual o potencial de AEROSAN.

Vínculo de parentesco, hasta segundo grado de consanguinidad o relación de amistad íntima, relación sentimental, laboral o comercial con **personas que trabajen en AEROSAN**, especialmente las que hacen parte de cadena de supervisión o estructura jerárquica.

Vínculo de parentesco, hasta segundo grado de consanguinidad o relación de amistad íntima, relación sentimental, laboral o comercial **con funcionarios públicos nacionales o extranjeros que tienen actual o potencialmente** algún nivel de incidencia en las actividades de AEROSAN.

# 3.

# PROCEDIMIENTO

## 3.1 DECLARACIÓN

Las personas a quienes se aplica este procedimiento deberán declarar sus intereses al momento de incorporarse a AEROSAN, y posteriormente, actualizar dicha información al menos una vez al año o cuando surja algún conflicto. El área de RRHH estará encargada de garantizar que todos los colaboradores directos realicen dicha declaración y que esta sea custodiada únicamente por la jefatura de cumplimiento.

En caso de presentarse un conflicto de interés, la jefatura directa asegura la imparcialidad de juicio de la persona en la operación. Entre las medidas que se pueden adoptar destacan: i) transferir o delegar la participación de la persona en la operación a otra persona o, a su superior jerárquico; o, ii) asignar a otra persona la responsabilidad de revisar las gestiones de la persona afecta al conflicto de interés.

En el caso de directores, gerentes y ejecutivos principales, se aplicará lo prevenido en el título N°6.

## 3.2 FORMULARIO DECLARACIÓN DE INTERESES

Para efectos de identificar y gestionar los conflictos de interés, AEROSAN cuenta con el formulario Declaración de intereses, vínculo con FP / PEP y no inhabilitaciones - colaboradores directos, a través del cual todos los integrantes de la compañía directos, deberán declarar las relaciones que puedan mantener con proveedores, clientes, contratistas, distribuidores, competidores, funcionarios públicos y otros terceros con quienes podrían presentarse conflictos de intereses.

La información que se entregue en este formulario será conservada de forma confidencial por la jefatura de cumplimiento, quien la pondrá en conocimiento a la jefatura directa de la persona que haya declarado contar afirmativamente con los intereses que deben ser declarados y al líder del área que deba tener dicho conocimiento para implementar las medidas necesarias. Este formulario debe ser diligenciado i) al momento de asumir sus funciones; ii) cada vez que, con posterioridad, tomen conocimiento de cambios relevantes en su declaración; y iii) al menos una vez al año.

En caso de duda, la persona afecta a este procedimiento deberá optar por informar todo lo que estima puede constituir un interés declarable.



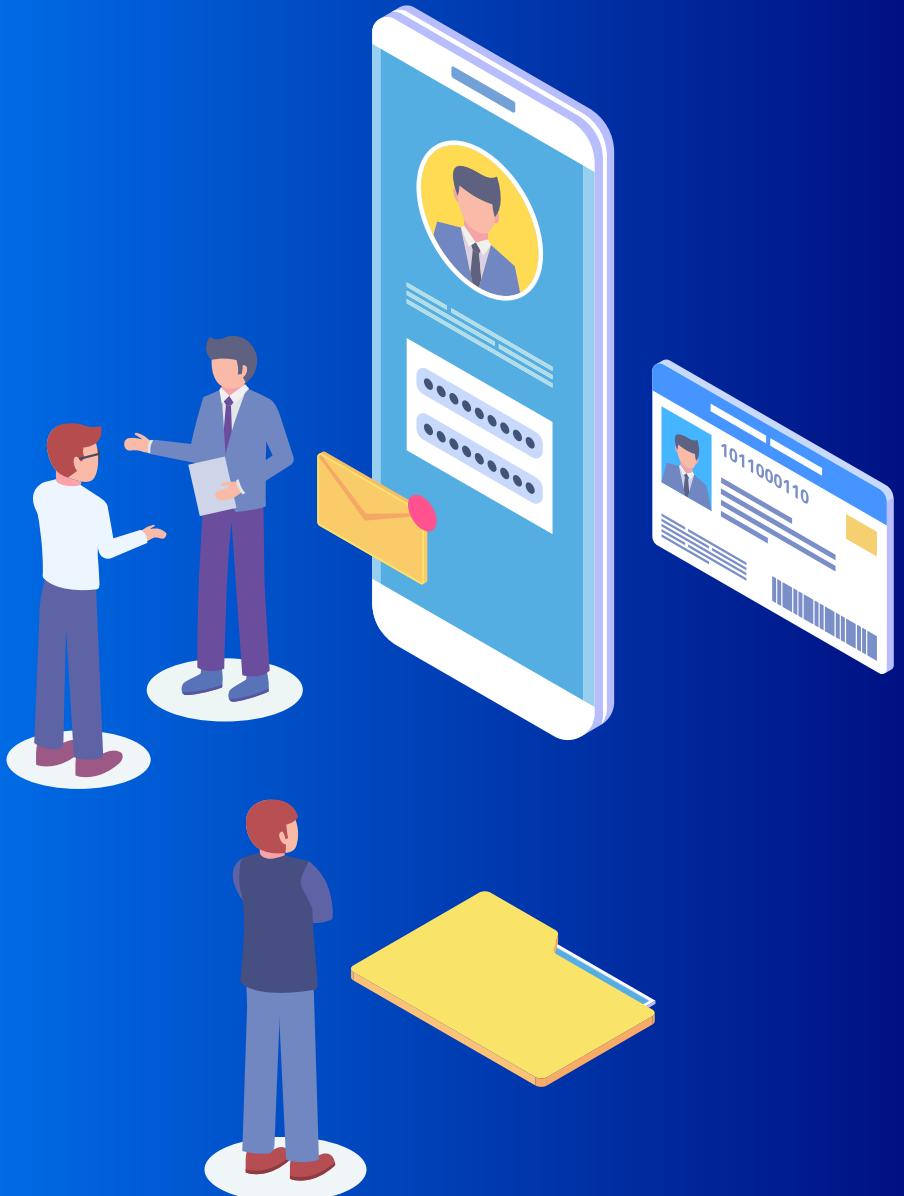
### 3.3 IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Con independencia de la información que debe proporcionarse en el formulario señalado en el punto anterior, en todos aquellos casos en que un miembro de AEROSAN identifique la existencia o potencial existencia de un conflicto de interés en personas a quienes se aplique este procedimiento, deberá comunicarlo a su jefatura directa y a la jefatura de cumplimiento. Deberá, además y en todo caso, abstenerse de participar o seguir participando en la actividad respectiva.

En casos calificados y excepcionales, alguno de los socios de la empresa, previa opinión del jefe de cumplimiento, podrá autorizar al colaborador afectado por un conflicto de interés intervenir directamente en la operación. Esta excepción no se aplicará en ningún caso a los directores, gerentes y ejecutivos principales, a cuyo respecto se aplicará lo prevenido en el título N°6.

### 3.4 CONSULTAS Y DENUNCIAS

Los colaboradores de la compañía que tengan conocimiento de situaciones en las que existe un conflicto de interés que no está siendo declarado, o que tenga el potencial de originar uno, deberán comunicarlo a través del Canal de Denuncias.



## **4.**

# **NORMAS ESPECIALES SOBRE DIRECTIVOS GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES**

En el caso de los directores, gerentes y ejecutivos principales de la empresa, una actuación que involucre a la empresa y donde estén comprometidos conflictos de interés, podría configurar el delito de negociación incompatible.

Este delito, descrito y castigado en los Códigos Penales de los países donde operamos, puede ser cometido, entre otros, por directores, gerentes o ejecutivos principales, que directa o indirectamente, se interesen en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.

Las mismas penas se impondrán a las personas enumeradas en el párrafo precedente si, en las mismas circunstancias, dieren o dejaren tomar interés, debiendo impedirlo, a su cónyuge o conviviente civil, a un pariente en cualquier grado de la línea recta o hasta en el segundo grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad.

Lo mismo valdrá en caso de que directores, gerentes o ejecutivos principales, en las mismas circunstancias antes señaladas, dieren o dejaren tomar interés, debiendo impedirlo, a terceros asociados con ellos o con las personas indicadas en el párrafo precedente, o a sociedades, asociaciones o empresas en las que ellos mismos, dichos terceros o esas personas ejerzan su administración en cualquier forma o tengan interés social, el cual deberá ser superior al diez por ciento si la sociedad fuere anónima.

## 4.1 PROCEDIMIENTO

**Las relaciones** que mantienen directores, gerentes y ejecutivos principales, que puedan dar lugar a conflictos de interés deberán **ser declaradas anualmente de acuerdo con el formato Declaración de intereses, vínculo con FP/ PEP y no inhabilidades- directores, gerentes y ejecutivos principales.**

Antes de la sesión o comité para evaluar, revisar o aprobar cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a un director, gerente o ejecutivo presente, que tenga o pudiere tener comprometido un conflicto de interés, este **deberá revelar todos los hechos relativos a dicha situación. Dicha divulgación quedará en las actas del Directorio o Comité.**

En aquellos casos en que a los directores, gerentes o ejecutivos principales de la compañía les correspondiese participar o accidentalmente participasen de negociaciones, actuaciones, contratos, operaciones o gestiones que involucren montos relevantes y en que tengan interés en algunas de las formas señaladas en los párrafos anteriores, ellos mismos y los demás colaboradores de la empresa que intervengan en dichos actos, cualquiera sea su nivel o jerarquía, **deberán cuidar que se cumplan las condiciones establecidas en la ley, esto es:**



Ser conocidas y aprobadas previamente por el directorio.



Ajustarse a condiciones de equidad similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado, salvo que los estatutos autoricen la realización de tales operaciones sin sujeción a las mencionadas condiciones.



El directorio deberá pronunciarse con la abstención del director con interés.



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 mencionarse esta materia en su citación.

Los directores, gerentes y ejecutivos principales deberán **completar y actualizar un formato especial denominado Declaración de intereses, vínculo con FP/ PEP y no inhabilitaciones - directores, gerentes y ejecutivos principales**

- i) al momento de asumir sus funciones;
- ii) cada vez que, con posterioridad, tomen conocimiento de cambios relevantes en su declaración; y
- iii) al menos una vez al año.

**Al secretario del directorio,** en el caso de las declaraciones de los directores.  
Si el secretario del directorio fuere director, su declaración se remitirá al presidente del directorio.

La información que se entregue en esta declaración será mantenida de forma confidencial por el jefe de cumplimiento. Sin perjuicio de ello, este **deberá remitir una copia de esta declaración inmediatamente que sea recibida a las siguientes personas, a fin de que velen por el cumplimiento de este procedimiento:**



# 5. INHABILIDADES

Para conocer las restricciones o prohibiciones especiales que inhabilitan a los empleados o ejecutivos de la compañía, frente a casos en que tengan participación en alguna sociedad que presente negocios con Aerosan, por favor **dirigirse a nuestro Código de Ética.**





 **AEROSAN**  
GROUND HANDLING SERVICES