



Aeropuertos **Argentina 2000**

Política de Prevención de Conflicto de Intereses

APRUEBA

REVISA

AUTORIZA

Gerente de Compliance y Control Interno

Comité de Auditoría

Directorio



Política de Prevención de Conflicto de Intereses

Índice

1. OBJETO	2
2. ALCANCE.....	2
3. RESPONSABLES	2
4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....	2
5. PRINCIPIO GENERAL	2
6. CONCEPTO DE CONFLICTO DE INTERESES	3
7. PROCEDIMIENTO	4
8. DISPOSICIONES FINALES	4
MISIÓN DE COMPROMISO.....	5

Nota importante:

Este documento impreso podría no ser válido. Consulte la última versión aplicable y publicada en el Sistema Normativo antes de su implementación.



Política de Prevención de Conflicto de Intereses

1. Objeto

La Política de Prevención de Conflicto de Intereses tiene como objetivo establecer los lineamientos sobre el comportamiento que deben asumir los Colaboradores cuando se presenta un conflicto de interés.

2. Alcance

Aplica a todos los miembros del Directorio, síndicos, integrantes de los comités, empleados y pasantes (en adelante los “Colaboradores”) de Aeropuertos Argentina 2000 (“AA2000” o la “Empresa”).

3. Responsables

El Directorio y el Comité de Auditoría de la Empresa son los órganos principales en la toma de decisiones con respecto a la implementación de esta política incluyendo la autorización de los cambios a la misma.

Parte del texto de este acápite ha sido removido por temas de confidencialidad

4. Documentación de referencia

- Código de Gobierno Corporativo (CAAP)
- Código de Conducta (AA2000)
- Código de Ética para Funcionarios Senior del Ámbito Financiero (CAAP)
- Política de Canal de Denuncias (AA2000)
- Política de Transacciones con Partes Relacionadas (CAAP)
- Política de Regalos, Atenciones y Donaciones (AA2000)
- Política Antisoborno y Anticorrupción (CAAP)
- Manual de Pautas y Lineamientos para la Relación con Terceros (CAAP)
- Manual de Pautas y Lineamientos sobre Hospitalidad Corporativa y Contribuciones (CAAP)
- Manual de Pautas y Lineamientos para las Relaciones con Joint Ventures (CAAP)
- Manual de Pautas y Lineamientos para Fusiones y Adquisiciones (CAAP)
- Política de Prevención del Uso Indevido de Información Privilegiada (AA2000)
- Anexo Política de Prevención de Conflicto de Intereses (AA2000)

5. Principio general

Los principios de esta política están por encima de las instrucciones que cualquier nivel de autoridad pueda dar a sus subordinados.

Nota importante:

Este documento impreso podría no ser válido. Consulte la última versión aplicable y publicada en el Sistema Normativo antes de su implementación.

6. Concepto de conflicto de intereses

Un conflicto de intereses surge cuando un Colaborador antepone o puede anteponer sus intereses personales o de terceros a los de la Empresa y cuando dichos intereses personales influyen o pueden influir en su criterio comercial, sus decisiones o acciones.

Un conflicto de intereses puede ser:

- **Real:** el Colaborador, en virtud de su posición en AA2000, se encuentra en una situación donde puede beneficiarse y/o beneficiar a un familiar¹, allegado o tercero, anteponiendo sus intereses (y/o del familiar, allegado o tercero) a los de la Empresa.
- **Potencial:** una situación donde hoy no hay conflicto de intereses real, pero puede razonablemente haberlo en el futuro.

Se entenderá que el Colaborador posee un vínculo susceptible de generar un conflicto de intereses cuando la situación involucra:

- Intereses comerciales, laborales o profesionales (ejemplos: ser deudor, acreedor, socio, o existir un contrato de trabajo, relación de dependencia, etc.):
 - a) en cualquier entidad que mantenga negocios con la Empresa.
 - b) en cualquier entidad que compita y/o tenga intereses opuestos a los de la Empresa.
 - c) con otros Colaboradores.
 - d) con Funcionarios Públicos.
- Relaciones familiares:
 - a) en cualquier entidad que mantenga negocios con la Empresa.
 - b) en cualquier entidad que compita y/o tenga intereses opuestos a los de la Empresa.
 - c) con otros Colaboradores.
 - d) con Funcionarios Públicos.
- Recibir o dar obsequios con motivo o en ocasión del desempeño de las funciones.

Ejemplos de conflictos de intereses potenciales y reales y riesgos involucrados:

¹ A los fines de la presente política, se consideran familiares del Colaborador a los parientes hasta el 4to grado, es decir:

- a. Respecto del Colaborador: sus Padres, Hijos, Hermanos, Abuelos, Nietos, Bisabuelos, Biznietos, Tíos, Sobrinos, Primos, Tíos-abuelos, Sobrino-nietos
- b. Respecto del cónyuge o conviviente del Colaborador: sus Padres, Hijos, Hermanos, Abuelos, Nietos, Bisabuelos, Biznietos, Tíos, Sobrinos, Primos, Tíos-abuelos, Sobrino-nietos
- c. Cónyuges o convivientes de los enunciados en a y b.

Nota importante:

Este documento impreso podría no ser válido. Consulte la última versión aplicable y publicada en el Sistema Normativo antes de su implementación.



Política de Prevención de Conflicto de Intereses

Potencial	Real	Riesgo
Una empresa cuyo dueño es familiar de un Colaborador que se desempeña en el área de compras, está registrada como proveedora de la Empresa.	El Colaborador que se desempeña en el área de compras negocia con una empresa que es de un familiar en una licitación donde fue vencedora.	Dicho Colaborador le compra a una empresa que es de un familiar, favoreciéndolo en virtud de su vínculo.
Un auditor interno tiene como socio en un emprendimiento personal a otro Colaborador.	Un auditor interno audita a otro Colaborador que es su socio en un emprendimiento personal.	Un auditor interno audita a otro Colaborador que es su socio en un emprendimiento personal y en virtud de ello suaviza el informe de auditoría.
Un Colaborador tiene un familiar trabajando en la Empresa.	Un Colaborador tiene en su nómina directa a un familiar.	Un Colaborador tiene en su nómina directa a un familiar y en virtud de ello le exige de menos (o de más) y/o lo privilegia en la evaluación.
Toda función incompatible con la que uno ejerce.	Un mismo Colaborador puede comprar y certificar servicios.	Un mismo Colaborador puede comprar y certificar servicios y en virtud de ello favorece a un proveedor.

En caso de duda acerca de las circunstancias que podrían dar lugar a un conflicto de intereses, se deberá consultar a la Dirección de Compliance y Control Interno.

7. Procedimiento

El texto de este acápite ha sido removido por temas de confidencialidad

8. Disposiciones Finales

Aquel Colaborador o tercero que detecte o sospeche que una actividad infringe la Política de Prevención de Conflicto de Intereses, debe reportar esta situación a través de los siguientes canales de comunicación:

- Intranet de la Empresa
- Internet: <http://www.resguarda.com/INTEGRITYLINE/ar/company/aa2000/es.html>
- E-mail: integrityline@resguarda.com
- Teléfono: 0-800-999-4636
- contactando a algún integrante de la Dirección de Compliance y Control Interno (o área de Auditoría o Dirección de Legales, en ese orden)

Nota importante:

Este documento impreso podría no ser válido. Consulte la última versión aplicable y publicada en el Sistema Normativo antes de su implementación.



Política de Prevención de Conflicto de Intereses

Misión de Compromiso

Declaro que he leído y comprendido Política de Prevención de Conflicto de Intereses. Acepto cumplir íntegramente con dicha Política y sus políticas relacionadas en todas mis actividades relacionadas a la Empresa y/o cuando me halle representando a la Empresa. Entiendo que es mi responsabilidad respetar las políticas, las prácticas y los lineamientos que se establecen y citan en esta Política y acepto que esta Misión de Compromiso constituye una expresión de mi libre consentimiento para observar esta Política de Prevención de Conflicto de Intereses.

Nombre Completo:

Número de Legajo:

Departamento:

Lugar / Fecha:

Firma:

Nota importante:

Este documento impreso podría no ser válido. Consulte la última versión aplicable y publicada en el Sistema Normativo antes de su implementación.