



Política de Canal de Denuncias

APRUEBA	REVISA	AUTORIZA
Dirección de Legales y Compliance Comité de Auditoría	Gerencia de Legales Gerencia de Compliance Gerencia de Auditoría Interna Gerencia de CI, Riesgos, N&P	Directorio

0

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 Canal de Denuncias

Historial de Cambios

Fecha	Versión	Descripción del cambio
31/ENE/2018	1	Emisión de la Política.
23/MAY/2023	2	Actualización de la Política.

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 Canal de Denuncias

1. Objeto

El objeto de esta Política del Canal de Denuncias (la “Política”) es regular la recepción y el tratamiento de las denuncias en casos de incumplimientos a las regulaciones vigentes, así como Código de Conducta CAAP y demás políticas relacionadas en los países en los que opera Corporación América Airports (CAAP) (incluidas sus subsidiarias y entidades afiliadas controladas) y las personas físicas o jurídicas con quienes mantiene una relación comercial o institucional.

2. Alcance

Esta política aplica a la Empresa y a todos los miembros del Directorio, síndicos, a los integrantes de los comités, a los empleados y pasantes (en adelante “Colegas”).

Asimismo, se aplica en relación con toda persona o entidad que actúe como proveedor, permisionario, agente, socio, representante, intermediario, consultor o que actúe en nombre de o preste servicios para CAAP (“Terceros”), donde sea que se encuentren.

3. Responsabilidades

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.

Las direcciones ejecutivas, gerencias y jefaturas son responsables de promover el cumplimiento del Código de Conducta, de supervisar las actividades que realizan sus equipos para prevenir y detectar actos prohibidos y las infracciones al Código de Conducta y sus políticas relacionadas y de alentar el uso de la presente política.

3.1. Capacitación

El Management y el Departamento de Compliance, con la asistencia del Departamento de RRHH, adoptarán las medidas necesarias para que todos los Colegas se encuentren capacitados para cumplir lo dispuesto en esta política. En el caso de Terceras Partes, articularán el Departamento de Compliance y el Departamento de Legales.

3.2. Deber de Denunciar

Todo colega y Terceras Partes que tengan conocimiento de la existencia de hechos o datos que sean inconsistentes con el Código de Conducta deberá comunicarlo a través de los canales de denuncia con que cuenta la Empresa para tal fin (ver punto 6).

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 Canal de Denuncias

Todo colega o socio comercial que no se encuentre expresamente autorizado no debe intentar, personalmente o a través de terceros, investigar una denuncia o entrevistar a las personas que se vinculan con la infracción sospechada.

3.3. Investigación de denuncias.

El Comité de Denuncias será quien coordine las investigaciones, según procedimiento indicado en el punto 6.

Este comité está integrado por el departamento de Compliance y el de Auditoría Interna.

Asimismo, el área responsable de resolver temas relativos a la interpretación de la presente Política es el Departamento de Compliance.

4. Documentos de Referencia

- Código de Conducta.
- Política Antisoborno y Anticorrupción¹.
- Política de Prevención de Conflictos de Intereses¹.
- Política de Regalos, Entretenimiento y Donaciones.
- Política de Prevención del Uso Indebido de Información Privilegiada¹.
- Protocolo de Investigaciones de Denuncias.

5. Tipo de comportamientos indebidos.

A los fines de esta política, los tipos de incumplimiento a violaciones al Código de Conducta y demás políticas, violaciones a la normativa legal, daño al patrimonio económico y divulgación de información confidencial de la empresa y a disrupciones al clima laboral o comercial.

A modo de ejemplo:

- **Participación en:** Cohecho, tráfico de influencias nacional o transnacional, negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas; concusión (exacciones ilegales); enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados públicos.
- **Fraude económico:** apropiación indebida de fondos, robo de bienes, obtención de ventajas indebidas por compras innecesarias y/o por certificación de bienes/servicios no recibidos y/o por rendiciones de gastos inapropiadas.

¹ (colectivamente, “políticas relacionadas”).

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 Canal de Denuncias

- **Manipulación de Información:** adulteración, falsificación, destrucción no autorizada, robo, utilización y/o divulgación indebida de información (contable, operativa, financiera, legal, laboral, etc.). Manipulación inadecuada de información contable o financiera, auditoría, control interno, u operaciones con títulos valores.
- **Abusos/excesos comerciales:** concesión de beneficios fuera de prácticas usuales con la intención de obtener un beneficio personal o favorecer en forma indebida.
- **Abuso ocupacional:** realizar maniobras indebidas para beneficiarse de compensación extra de cualquier naturaleza, abuso en la utilización para fines personales de activos que la compañía pone a disposición para fines laborales.
- **Aceptación u otorgamiento de regalos, atenciones, viajes:** incumpliendo lo dispuesto en el código de conducta de la compañía y sus políticas relacionadas.
- **Acoso/abuso/violencia laboral:** cualquier forma de violencia física, moral o mental en el lugar de trabajo, por parte de un superior o los pares, contra un colega y/o de un tercero hacia la compañía, que puede incluir, aunque no restrictivamente lenguaje inapropiado, mobbing/acoso laboral/sexual, discriminación, abusos de poder, entre otros.

En caso de dudas acerca de si un acto infringe el Código de Conducta, se sugiere consultar con el Departamento de Compliance.

6. Procedimiento

Aquel colega o tercero que detecte o sospeche que una actividad infringe el Código de Conducta, debe reportar esta situación a través de los siguientes canales de comunicación:

- **Intranet de la Empresa**
- **Internet:** <https://etica.resguarda.com/INTEGRITYLINE/ar/es.html>
- **E-mail:** integrityline@resguarda.com
- **Teléfono:** 0-800-999-4636 / 0-800-122-7374

O contactando a algún integrante del área de Compliance o Auditoría Interna.

Todo reporte de denuncia generado a través de estos u otros canales, son recibidas por una empresa independiente que las trata con confidencialidad y reenviadas al Comité de Denuncias, quienes coordinarán la investigación y darán seguimiento de cada caso.

Las denuncias que se refieran a cualquiera de las personas que conforman el Comité de Denuncias serán enviadas a los demás miembros del citado comité (sin informar a la persona denunciada) pero también será informado el Presidente de la Empresa.

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 Canal de Denuncias

Las acusaciones de fraude serán revisadas por el Departamento de Auditoría Interna. Si la actividad involucra a algún integrante del departamento citado, se enviará al Comité de Auditoría, el cual dictará los procedimientos a seguir.

Las denuncias o conductas que afecten el ámbito laboral, como, por ejemplo, la discriminación, las amenazas, el acoso, los actos de violencia, o bien que afecten la seguridad en el trabajo, el orden, la disciplina, serán revisadas conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos.

Las demás denuncias serán gestionadas por el comité de denuncias pudiéndose asignar la intervención de investigadores internos (otras áreas especialistas) o externos según corresponda de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Investigaciones de la empresa.

La investigación se llevará a cabo de modo objetivo, integral y confidencial, con la debida diligencia profesional.

En todas las etapas del proceso de denuncia, la identidad del denunciante permanecerá en forma confidencial, si así fuera solicitado. Una vez que se completa la investigación y de confirmarse la irregularidad, el Comité de Denuncias involucrará, de corresponder, al CEO, al Director de Recursos Humanos y al Director del departamento involucrado para una definición de los pasos a seguir.

Los resultados de la investigación sólo comunicarán al denunciante en la medida en que este último sea afectado en lo personal, y se limitará a informar si la investigación está en curso o cerrada, sin mayores detalles.

Los procedimientos antes mencionados están diseñados con el fin de asegurar el trato justo del personal involucrado y para proteger su derecho de defensa ante las acusaciones.

7. Principios y Garantías

No represalia: La Empresa reconoce que la decisión de formular una denuncia puede resultar difícil por temor a represalias, entre otras cosas. La Empresa tomará las medidas tendientes a proteger a las personas que efectúen una denuncia de buena fe y asume la obligación de no tomar ninguna acción contra el denunciante y de velar por que ningún empleado independientemente de su cargo lo haga. La Empresa alienta a los empleados a informar todo intento de restringir el derecho a formular denuncias o a exponer las conductas contrarias al Código, lo que posibilitará la acción inmediata de la Empresa contra quienes realizan tales actos. Los principios de esta política priman por sobre cualquier instrucción dada por un empleado en cualquier nivel de autoridad 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.

Política de Canal de Denuncias

Anonimato: Las denuncias pueden formularse de manera anónima. La Empresa se compromete a tomar las medidas técnicas y operativas necesarias para evitar se tome conocimiento de la identidad del mismo. No obstante, esta política alienta al denunciante a identificarse y a brindar información de contacto en sus denuncias, de modo que pueda ser contactado para prestar cooperación y/o ampliar la información para la investigación. En determinados casos, la declaración de la persona puede llegar a ser necesaria para fines probatorios.

Deber de colaboración: Todos los Colegas involucrados en la investigación de una denuncia, así como cualquier miembro de la Empresa ajeno a la misma que sea requerido por el Comité de Denuncias a los fines de realizar un aporte que pueda ayudar en la investigación, posee el deber de colaborar prestando su conocimiento o acción solicitada a tales fines y evitando entorpecer la búsqueda de las evidencias.

Principio de buena fe: Toda denuncia formulada por el denunciante debe basarse en la honradez y convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hechos o la rectitud de una conducta. La Empresa se reserva el derecho a iniciar acciones internas o a entablar acciones judiciales contra cualquier denunciante que actúe de mala fe.

Confidencialidad: La Empresa mantendrá la confidencialidad de la identidad del denunciante y del denunciado como también del contenido de la denuncia, salvo mandamiento judicial que solicite su divulgación. La misma obligación de confidencialidad aplica tanto al denunciante como al denunciado.

8. Disposiciones finales

Está prohibido crear o ejercer facultades no previstas en esta política, tales como el inicio de investigaciones o la difusión de los contenidos de las denuncias por personas que no tengan una expresa autorización para ello.

Para un manejo eficiente de las denuncias, el Comité de Investigaciones tendrá en cuenta los siguientes factores:

- Gravedad de los asuntos planteados, con la consideración del potencial impacto económico y reputacional;
- Credibilidad de la denuncia;
- Grado de detalle de la denuncia; y
- Probabilidad de confirmar la acusación.

De todos modos, cada caso será clasificado y estará disponible para su revisión a solicitud del CEO, del Directorio y del Comité de Auditoría.

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 Canal de Denuncias

9. Misión de Compromiso

Declaro que he leído y comprendido la Política del Canal de Denuncias de CAAP. 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 el Código de Conducta y acepto que esta Misión de Compromiso constituye una expresión de mi libre consentimiento para observar esta Política.

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.