



Modelo de Prevención del **Delito**





OBJETIVO

De conformidad con los principios, valores y lineamientos establecidos en el Código de Ética de SAAM Aéreo S.A. (en adelante indistintamente “Aerosan” o la “Empresa” o la “Compañía”), los trabajadores de la Compañía deben actuar en conformidad con las leyes, las pautas internas, y los intereses y objetivos de esta. Para alcanzar dichos objetivos, el presente Modelo de Prevención de Delitos (el “Modelo”) busca implementar una forma de organización corporativa que evite la comisión de los delitos en general por parte de alguno de los integrantes de la empresa, y en especial de aquellos delitos contemplados en la Ley N°20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (la “Ley 20.393”) incluyendo todas sus modificaciones posteriores.

Conforme a la Ley 20.393, Aerosan puede ser responsable por los delitos que se cometan en el marco de su actividad o por delitos que se cometan con la intervención de sus trabajadores y terceros, que ocupen un cargo, función, posición o presten servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación.

El objetivo específico del Modelo no es solo disuadir la comisión de delitos, sino, muy especialmente, dar cumplimiento a los deberes de dirección y supervisión de la empresa en esta materia y de este modo evitar que la perpetración de un hecho delictivo se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo de prevención adecuado.

ALCANCES DEL MODELO

El presente Manual es aplicable a SAAM Aéreo S.A., y a sus filiales nacionales Servicios Aeroportuarios Aerosan S.A., Aerosan Airport Services S.A, y Servicios Logísticos Limitada.

Este Modelo de Prevención de Delitos será aplicable a los dueños, controladores, responsables, directores, ejecutivos principales, representantes, y en general, a todos quienes realicen actividades de administración y supervisión, y a aquellos que se encuentran bajo la dirección o supervisión de aquellos, desde ahora “trabajadores”.

Asimismo, Aerosan proporcionará los medios para que el presente Modelo sea conocido y cumplido por aquellas terceras partes con las cuales la Empresa se relaciona comercialmente, como lo son proveedores, terceras partes intermediarias, socios y clientes, entre otros.

Las disposiciones establecidas en el presente modelo son de carácter obligatorio para los trabajadores de Aerosan y de aquellas filiales individualizadas precedentemente, y su infracción podrá ser sancionada de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de la compañía

LIDERAZGO Y COMPROMISO

Aerosan desarrolla, mantiene y promueve una cultura de cumplimiento en todos los niveles dentro de la organización, comprendiendo que el liderazgo por parte del órgano de gobierno y la Alta Dirección de la Compañía es esencial para lograr la implementación exitosa del presente Modelo.

En razón de lo anterior, la Dirección de Aerosan declara adherir al presente Modelo, y se compromete a entregar las directrices y el tono de cumplimiento en términos activos, visibles, coherentes y de manera sostenida, de forma que dicho comportamiento sirva de ejemplo a los distintos estamentos de la compañía para prevenir de forma eficaz la comisión de delitos en la Empresa.



MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Aerosan adhiere y se compromete a incentivar en sus trabajadores conductas orientadas a la prevención de delitos, especialmente aquellos establecidos en la ley sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas y, en general, al cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes.

En este sentido, la compañía velará por cumplir con su deber de dirección y supervisión mediante la adecuada operación, mantención, actualización y comunicación de medidas, acciones y controles que constituyen su Modelo.

Para dar lugar a este objetivo existirá al interior de la compañía personal orientado a llevar a cabo la función de cumplimiento en prevención de delitos, encargada de monitorear, analizar, comunicar y operar el Modelo de Prevención de Delitos, así como de establecer un sistema para plantear y abordar inquietudes.

Según lo establecido en la Ley, el Modelo debe considerar al menos los siguientes elementos:

- a. Identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.
- b. Establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades a que se refiere el número anterior, los que deben considerar necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento



- c. Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con la adecuada independencia, dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración de la persona jurídica para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia.
- d. Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.

ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

La Dirección de Aerosan demuestra su liderazgo y compromiso con el presente Modelo, asumiendo las siguientes responsabilidades:

A. DIRECTORIO.

- a. Aprobar el presente Modelo.
- b. Designar y revocar al Encargado de Compliance, o a quién ejerza sus funciones dentro de la Compañía, dotándolo de

medios y facultades para el desarrollo de su función, así como de autonomía y acceso directo a este órgano de gobierno.

- c. Asignar al Modelo y al Encargado de Compliance las facultades, los recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes para su funcionamiento eficaz.
- d. Recibir y evaluar los informes de gestión y funcionamiento del Modelo generados por el Encargado de Compliance, al menos cada seis meses. Dicho informe podrá ser presentado al Directorio de SAAM Aéreo S.A.
- e. Establecer una apropiada cultura de cumplimiento en la compañía, defendiendo como uno de los valores fundamentales de Aerosan que las actuaciones de los directivos y trabajadores se ajusten siempre al ordenamiento jurídico, evitando la comisión de delitos.
- f. Cumplir los deberes de dirección y supervisión, a través de la adopción, implementación, mantenimiento y mejora continua de un Modelo, asegurando su idoneidad para prevenir y detectar delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de comisión.
- g. Asegurar que la Alta Dirección está en condiciones de manejar los riesgos de comisión de delitos provenientes del negocio, conforme las expectativas del Directorio. Asimismo, debe preocuparse de que la Alta Dirección ha establecido incentivos apropiados para integrar el cumplimiento del Modelo en las metas de gestión y en la estructura de compensaciones, y que se adoptan las acciones correctivas, especialmente disciplinarias, en caso de incumplimiento.
- h. Examinar periódicamente la eficacia del MPD, modificándolo si fuere necesario, cuando se detecten incumplimientos graves o se produzcan cambios en la organización.



B. ALTA DIRECCIÓN.

La alta dirección, compuesta por la Gerencia General y las máximas autoridades administrativas de Aerosan tendrán como principales responsabilidades las siguientes:

- a. Ejercer los deberes de dirección y supervisión, garantizando que el Modelo se implemente de forma adecuada para conseguir los objetivos de prevención, haciéndose cargo de los riesgos penales de la empresa.
- b. Garantizar que las exigencias derivadas del Modelo se incorporen a los procesos y procedimientos operativos de la empresa.
- c. Garantizar la disponibilidad de recursos adecuados y suficientes para la ejecución eficaz del Modelo.
- d. Cumplir y hacer cumplir, tanto interna como externamente, el Modelo.
- e. Dirigir y apoyar al personal a fin de lograr la observancia de los requisitos y la eficacia del Modelo de acuerdo con su rol en la organización.
- f. Promover la mejora continua del Modelo y apoyar su gestión para demostrar liderazgo en la prevención de delitos y en la detección de riesgos penales en lo concerniente a sus áreas de responsabilidad.
- g. Fomentar el uso de los canales de denuncia.
- h. Garantizar que ningún miembro de la empresa será objeto de represalias por comunicar de buena fe vulneraciones del Modelo, o por rehusar participar en actuaciones delictivas.

C. COMITÉ DE ÉTICA.

- a. Promover y velar por el cumplimiento de los valores y principios fundamentales de la Compañía. Previo requerimiento del Encargado de Compliance, analizar las denuncias y resolver las sanciones correspondientes, si así amerita la situación.
- b. Apoyar al Encargado de Compliance en las diferentes actividades de control que éste efectúa de conformidad con el Modelo.
- c. Solicitar reportes al Encargado de Compliance, cuando las circunstancias lo ameriten.
- d. Tomar conocimiento del informe semestral que realice el Encargado de Compliance para presentar al Directorio de SAAM Aéreo S.A.

D. DEPARTAMENTO LEGAL.

- a. Asesorar en la elaboración de este Modelo y su actualización
- b. Asegurar el proceso de inclusión de cláusulas de Compliance (Ley 20.393) en los contratos de trabajo y con terceros.
- c. Ejecutar y documentar los controles de los que es responsable el Departamento Legal de acuerdo con la Matriz de Riesgos respectiva.
- d. Implementar los planes de acción que están bajo su responsabilidad, de acuerdo con los informes de monitoreo y auditoría.



- e. Informar al Encargado de Compliance de todas aquellas demandas y/o juicios que involucren a la compañía y que se relacionen a los delitos señalados en la Ley 20.393.
- f. Informar respecto de las multas aplicadas a SAAM Aéreo S.A. por entidades públicas con el fin de detectar casos que puedan relacionarse con incumplimientos de las Ley 20.393.

E. ENCARGADO DE COMPLIANCE.

El Encargado de Compliance es aquel funcionario designado especialmente por el Directorio de la empresa para la implementación y control del Modelo de Aerosan.

El Directorio velará por que la persona que ejerza la función de Encargado de Compliance no tenga conflictos de interés y demuestre integridad y compromiso con el Modelo de de Aerosan, además de tener el estatus, autoridad e independencia adecuadas. El cargo de Encargado de Compliance podrá ser ejercido temporal o permanentemente por quien ejerza a su vez el cargo de Gerente Legal.

El Encargado de Compliance, o en su defecto el Gerente de Contraloría Interna, hará las veces de Encargado de Prevención de Delitos, de conformidad a lo exigido por la ley N°20.393. En consecuencia, ejercerá tal función durante un periodo de tres años, los que podrán prorrogarse por periodos de igual duración según lo decida el Directorio.





I. MEDIOS Y FACULTADES.

El Encargado de Compliance contará con los recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes para ejercer sus funciones con autonomía, autoridad e independencia. De lo anterior quedará constancia en un acto formal de nombramiento por parte del Directorio de Aerosan.

El Encargado de Compliance tendrá acceso a toda la información, dependencias y personas de Aerosan, además de contar con acceso directo e inmediato al Directorio, para informarle oportunamente por un medio idóneo, de las medidas y planes implementados.

II. RESPONSABILIDADES.

Al Encargado de Compliance, en conjunto con la Dirección, le corresponde especialmente:

- a. Impulsar y supervisar de manera continua la implementación y eficacia del Modelo en los distintos ámbitos de la organización.
- b. Asegurarse de que se capacite regularmente a los trabajadores sobre la existencia y funcionamiento del Modelo, y encargarse de su difusión.
- c. Promover la inclusión de las responsabilidades de prevención penal en las descripciones de puestos de trabajo y en los procesos de evaluación del desempeño.
- d. Ocuparse de la documentación derivada del funcionamiento del Modelo.
- e. Supervisar el funcionamiento de los canales de denuncias, en especial respecto a denuncias de comisión de delitos, liderar las investigaciones correspondientes y elevar el caso al Comité de Ética.

- f. Reportar periódica y directamente sobre el funcionamiento del Modelo y de su gestión al Directorio y al Comité de Ética, al menos semestralmente;
- g. Supervisar al Área de Procesos y Riesgos en el proceso de gestión de los riesgos de comisión de los delitos de la Ley 20.393.
- h. Supervisar al Área de Procesos y Riesgos en el proceso de difusión de los controles preventivos que deben ser cumplidos por los trabajadores.

III. REGISTROS.

El Encargado de Compliance llevará un registro confidencial que contendrá:

- a. Todas las denuncias recibidas, sea por conductos informales o a través del canal de denuncias.
- b. Todas las investigaciones realizadas, con sus respectivos antecedentes y resultados.
- c. Registro de los intercambios de información con el Ministerio Público.

IV. INFORME AL DIRECTORIO.

Para los efectos de reporte, el Encargado de Compliance pondrá, al menos semestralmente, en conocimiento del Directorio directamente o a través del Comité de Directores, información sobre el estado y funcionamiento del Modelo, considerando las denuncias recibidas y las investigaciones cursadas, así como las medidas preventivas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido.



El informe semestral tendrá la siguiente estructura:

- a. Breve resumen de todas las medidas de prevención implementadas conforme lo dispone el Modelo (controles implementados, normas e instructivos dictados, etc.).
- b. Reporte ejecutivo de las denuncias recibidas tanto a través del canal de denuncias, como por otros medios informales.
- c. Reporte ejecutivo de las investigaciones realizadas.
- d. Diseño e implementación de las nuevas medidas de prevención (nuevos controles y procedimientos que se hayan implementado desde el informe anterior).
- e. Resumen de todas las capacitaciones u otras medidas de formación o evaluación de personal relativas al Modelo.
- f. Cualquier modificación en la legislación vigente que pudiera afectar o modificar el Modelo implementado por la Empresa.
- g. Otros hechos relevantes (cualquier otra información que pueda ser de interés a la Dirección de la empresa y que sirva para incrementar la eficacia del Modelo). Este informe tendrá un carácter estrictamente confidencial y solo será de conocimiento del Directorio y del Comité de Ética.



F. DEPARTAMENTO DE RR.HH.

- a. Asesorar, en el proceso de inclusión de cláusulas de Compliance en los contratos de trabajo que celebre Aerosan con sus trabajadores.
- b. Apoyar la coordinación de las actividades de difusión del Modelo que impulse el Encargado de Compliance en la empresa.
- c. Incluir las materias relacionadas al Modelo y sus delitos asociados en los programas de capacitación e inducción que dicta a los nuevos trabajadores y actualización permanente a los trabajadores antiguos.
- d. Ejecutar y documentar los controles de los que son responsables de acuerdo con la Matriz de Riesgos correspondiente.
- e. Implementar los planes de acción que están bajo su responsabilidad, de acuerdo con los informes de monitoreo y auditorías.
- f. Incluir las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas relativas al Modelo en el RIOHS.

G. DEPARTAMENTO AUDITORÍA INTERNA.

- a. Incorporar en su plan de auditoría anual revisiones a los procesos relacionados al Modelo, a la adherencia de sus controles críticos, y en general, al funcionamiento del mismo.
- b. Entregar la información que requiera el Encargado de Compliance para el desempeño de sus funciones en relación con el Modelo.
- c. Apoyar en la ejecución de actividades del Modelo y planes de acción al Encargado de Compliance que sean compatibles con la independencia que debe mantener el área;



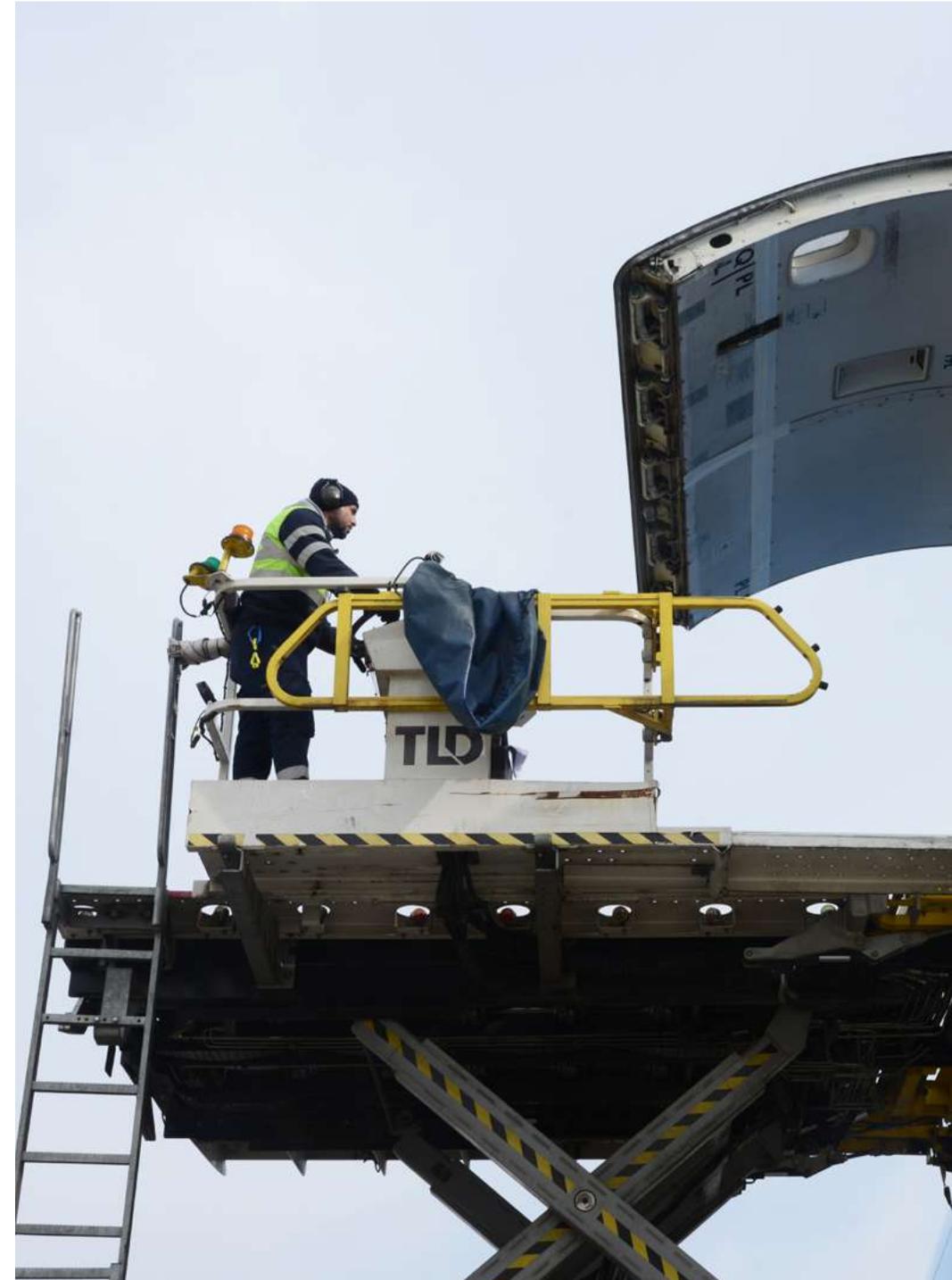


H. EMPLEADOS, TRABAJADORES, PROVEEDORES Y OTROS TERCEROS.

- a. Observar los lineamientos y obligaciones previstos para el Modelo. Denunciar por los canales definidos cualquier infracción al Modelo o potencial hecho constitutivo de alguno de los delitos señalados en las Leyes Anticorrupción.
- b. Leer, comprender y acatar lo dispuesto en este Modelo.
- c. Participar en las capacitaciones y entrenamientos a los cuales sean convocados.
- d. Consultar con la Gerencia Legal y/o con Compliance ante cualquier duda relativa al Modelo que se detalla en este documento.

I. ACTIVIDADES GENERALES PARA TODAS LAS ÁREAS.

- a. Ejecutar y documentar los controles de los que son responsables de acuerdo con la Matriz de Riesgos respectiva.
- b. Colaborar con la actualización y mejora del Modelo, mediante la realización de las observaciones y sugerencias que se consideren necesarias.
- c. Colaborar con el cumplimiento del Modelo.





IV. IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PENALES.

Con el fin de asegurar que el Modelo logre sus objetivos, constituyéndose en modelo de organización y gestión que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión, Aerosan ha identificado las actividades en cuyo ámbito pueden materializarse riesgos de comisión de diversos delitos.

1) Gestión y tratamiento de los riesgos.

La gestión de riesgos comprende todas aquellas actividades y gestiones que Aerosan realiza para la identificación, análisis y valoración de los riesgos penales asociados a las operaciones de la Empresa, para de este modo diseñar e implementar controles eficaces que reduzcan el riesgo inherente a las actividades que desarrolla.

Esta tarea será liderada por el Encargado de Compliance, quien será responsable de elaborar y mantener actualizada una Matriz de Riesgos, la cual deberá contener al menos los aspectos que a continuación se describen:

i. Identificación de riesgos penales.

La Empresa identificará las actividades en cuyo ámbito puedan materializarse riesgos penales, teniendo siempre en consideración: i) el tamaño y la estructura de la organización; ii) las ubicaciones y sectores en los que ésta opera o prevé operar; iii) la naturaleza, escala y complejidad de las actividades de la empresa y sus operaciones; iv) las entidades sobre las cuales ejerce control; v) los miembros de la organización y los socios de negocios; vi) la naturaleza y extensión de las relaciones con funcionarios públicos; vii) y las obligaciones y compromisos

legales, contractuales o profesionales de la compañía.

ii. Valoración de los riesgos penales identificados.

Se procederá a analizar y valorar los riesgos penales identificados, considerando las causas de incumplimiento del compliance penal y la gravedad de sus consecuencias, así como la probabilidad de que ocurran incumplimientos a este Modelo y las consecuencias asociadas.

iii. Diseño, implementación y evaluación de controles.

Con el fin de asegurar que el Modelo pueda lograr sus objetivos, constituyéndose en modelo de organización y gestión, se establecerán medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión. Para ello se realizará un levantamiento de los procesos y controles existentes, y de ser necesario se implementarán nuevos controles dentro de las operaciones de Aerosan, definiendo a los responsables de ejecutar adecuadamente dichos controles. Asimismo, se hará una evaluación de la adecuación del diseño y eficacia de los controles una vez implementados.

iv. Monitoreo y revisión de la evaluación de riesgos penales.

La evaluación del riesgo penal deberá revisarse al menos anualmente, de modo que los cambios y la nueva información puedan ser adecuadamente reflejados en la Matriz de Riesgos. Asimismo, deberá revisarse si se producen cambios legislativos relevantes, en caso de cambios significativos en la estructura o actividades de la organización y en caso de que se verifiquen incumplimientos del Modelo.



V. OPERACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

Para cumplir con los objetivos de compliance de la compañía, Aerosan ha establecido procesos y procedimientos en diversas partes de su operación, implementando medidas de control sobre estos procesos y procedimientos. A continuación, se describen los principales controles transversales implementados por Aerosan para mitigar el riesgo de comisión de delitos.

1. Ambiente de control.

Para efectos de la ejecución efectiva del Modelo, Aerosan cuenta con distintos instrumentos y herramientas legales, reglamentarias, políticas y procedimientos que se identifican debidamente en la Matriz de Riesgos.

2. Condiciones Contractuales

Aerosan implementa cláusulas específicamente orientadas a reducir el riesgo penal en sus relaciones contractuales con los trabajadores de la compañía, con socios de negocios y con terceros en general.

El contrato de trabajo sea temporal o indefinido, de todo trabajador de Aerosan contendrá una cláusula relativa a las obligaciones y prohibiciones ligadas a la prevención de delitos y a la normativa pertinente. Por su parte, los terceros que contraten con Aerosan, en especial proveedores, socios comerciales, representantes, clientes, entre otros, deberán firmar en sus respectivos contratos una cláusula relativa al Modelo. Si alguno de estos terceros no accediere a dicha suscripción, se pondrá esta situación en conocimiento del Encargado de Compliance, quien se pronunciará acerca de la procedencia de continuar la relación con el proveedor.

3. Reglamento Interno.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad contiene normas relativas al Modelo, y las obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley en esta materia.

4. Mecanismos de comunicación y difusión del MPD.

Para asegurar el correcto funcionamiento del Modelo, es fundamental que todo el personal esté al tanto de sus alcances, controles y procedimientos, además de conocer los aspectos relevantes de la normativa aplicable. Asimismo, es necesario que todos los trabajadores comprometan su adhesión al Modelo.

Con el fin de asegurar que todos los trabajadores de la empresa estén debidamente informados sobre estas materias, además de las disposiciones incorporadas a sus contratos de trabajo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Aerosan ha dispuesto las siguientes medidas de comunicación:

- a. La información relacionada al Modelo estará disponible para todo el personal de Aerosan en sus redes de comunicación internas y externas.
- b. Compromiso. Todo el personal firmará en señal de conocimiento las modificaciones que se efectúen al Reglamento Interno con las correspondientes cláusulas que hacen referencia al Modelo.
- c. Difusión sobre buenas prácticas, controles, obligaciones y prohibiciones para prevenir la comisión de delitos; y
- d. Capacitación, según se expone a continuación.



5. Capacitación.

Se contempla un plan de capacitación a los trabajadores de Aerosan respecto al Modelo de la compañía y la normativa aplicable, cuya implementación será de responsabilidad del Encargado de Compliance. El objetivo de este programa de capacitación es formar a los trabajadores y terceros en los valores corporativos y, muy especialmente, poner a su disposición los conocimientos necesarios para comprender los riesgos de comisión de delitos que podrían derivar en que se impute responsabilidad penal a Aerosan. Por eso el sistema de capacitación se estructurará en un lenguaje fácil y accesible, y contendrá los ejemplos que sean necesarios para ilustrar a los trabajadores.

Las capacitaciones se realizarán al menos una vez al año para todos los trabajadores, y en caso de que la compañía lo estime necesario, se realizarán capacitaciones específicas adicionales para determinados cargos expuestos al riesgo de comisión de delitos. Adicionalmente, se efectuarán capacitaciones relativas al presente Modelo en las inducciones de los trabajadores nuevos que ingresen a Aerosan.

VI. SEGUIMIENTO, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo de Aerosan se ha estructurado sobre la base de una identificación de riesgos que es dinámica. Ello exige que la eficacia de sus disposiciones y medidas vaya revisándose sistemáticamente de modo de establecer un proceso de aprendizaje que permita mantenerlo acoplado a las necesidades de prevención.

Para tales efectos se considerará la auditoría regular del Modelo, bajo la responsabilidad del Encargado de Compliance, a fin de detectar y corregir fallas tanto en el diseño e implementación, ayudando de esta forma a actualizarlo de acuerdo con los eventuales cambios de circunstancias o contexto de la empresa.

Las auditorías se referirán especialmente al canal de denuncias y los mecanismos de control dispuestos en el Modelo. Las auditorías se realizarán al menos de forma anual y deben contener la revisión efectiva de los mecanismos implementados, su forma de funcionamiento y de adaptación a las necesidades de cada una de las divisiones corporativas. Adicionalmente, se prevén evaluaciones periódicas del funcionamiento del Modelo realizadas por terceros independientes.

Tanto los mecanismos de control como las auditorías serán revisados en caso de cambiar las condiciones corporativas que se tuvieron a la vista al momento de su diseño. Los cambios de condiciones que generalmente fuerzan una revisión de estos mecanismos son: i) la incursión de la empresa en nuevas operaciones que levanten problemas legales no previstos; ii) los cambios en el personal corporativo en áreas legalmente sensibles; iii) alteraciones en los esquemas de incentivos o la exposición a presiones de competencia o normativas que puedan orientar las motivaciones de los trabajadores a actos ilegales; iv) los cambios en el marco jurídico aplicable.



Modelo de Prevención del **Delito**