



**POLITICA DE CONFLICTOS DE INTERESES
PARA EL GRUPO DE EMPRESAS ENAP**

I. INTRODUCCIÓN Y ESTANDAR GENERAL DE COMPORTAMIENTO

El Código de Ética de ENAP establece como uno de sus principios y valores fundamentales la obligación de **“hacer siempre lo correcto”**, lo que implica que todo miembro de ENAP, entendiéndose por tal a todo trabajador o trabajadora de esta, debe desempeñar sus labores con integridad y lealtad hacia la empresa, evitando cualquier situación que pudiera significar un conflicto entre sus intereses y los de la empresa.

Es deber de toda persona que trabaje en el grupo de empresas ENAP estar siempre atentos a situaciones que puedan comprometer la imparcialidad en las decisiones que se toman en nombre de la empresa.

En este sentido, se espera que toda persona que trabaje en ENAP observe una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de su cargo, con preeminencia del interés de la empresa por sobre el particular o de terceros.

En razón de lo anterior, quien considere, sospeche y/o que sienta encontrarse en una situación de conflicto de interés (real, potencial o aparente, según estos conceptos se definen más adelante en el presente documento) debe:

- a) Abstenerse de participar, directa o indirectamente, en cualquier decisión, operación, gestión, actuación, contrato y/o negociación que diga relación con sus intereses personales o de terceros relacionados.
- b) Declarar sus intereses y/o conflicto de interés según se indica en las secciones siguientes.

Consultar con su jefatura y/o la Gerencia de Compliance en caso de dudas sobre la materia.

II. OBJETIVO:

La presente política tiene por objetivo prevenir aquellas situaciones en que una trabajador(a) de ENAP -en razón de su cargo, funciones o posición- pueda participar, decidir o influenciar en asuntos de la empresa en que tenga un interés personal comprometido.

Se debe tener presente que los potenciales conflictos de intereses per se no tienen, necesariamente, una connotación negativa, en la medida que se declaren y gestionen en forma adecuada y oportuna, previniendo la materialización de un conflicto de interés real, impidiendo un comportamiento carente de imparcialidad, o que pueda ser cuestionado como contrario al estándar general de comportamiento mencionado en el punto I. anterior.

III. ALCANCE:

La presente Política aplica a Directores(as), ejecutivos(as), y trabajadores(as), en cualquier calidad, del grupo de empresas ENAP, en adelante indistintamente “personal de ENAP o “trabajador(a) de ENAP”.



Asimismo, ENAP espera que clientes, proveedores, competidores, y socios adhieran a los principios establecidos en esta política, evitando influir indebidamente en las decisiones del personal de Enap.

IV. CONCEPTOS BÁSICOS:

1. **Grupo de Empresas ENAP:** Empresa Nacional del Petróleo, ENAP Refinerías S.A. y ENAP Sipetrol S.A., en adelante “ENAP”.
2. **Interés personal:** El interés personal está asociado a cualquier beneficio que pueda percibir trabajador(a) de ENAP directa o indirectamente, o cualquier persona vinculada a ellos por relaciones de parentesco, afectividad, propiedad, gestión y/o negocios.
3. **Conflicto de Interés:** Cualquier situación en que los intereses personales de un trabajador(a) de ENAP pueden interferir o contraponerse con los intereses u objetivos de la empresa, vale decir, “*intereses incompatibles u opuestos*” que hacen presumir la falta de independencia o imparcialidad en la toma de las decisiones que se adopten. En consecuencia el concepto Conflicto de Interés incluye las siguientes situaciones:
 - a) Conflicto de interés real: Corresponde a una situación donde los intereses personales de una trabajador(a) de ENAP interfieren o se contraponen con los intereses u objetivos de la empresa, afectando la capacidad de tomar decisiones objetivas.
 - b) Conflicto de interés potencial: Corresponde a una situación en la que cualquier trabajador(a) de ENAP puede verse influido en el futuro por su interés personal, porque podría eventualmente verificarse un conflicto de interés real. En consecuencia, para que se configure un conflicto de interés potencial no se requiere que el trabajador(a) de Enap esté actualmente en posición de tomar una decisión que pueda interferir con los intereses de la empresa.
 - c) Conflicto de interés aparente: Corresponde a una situación en la cual existen condiciones que pueden restar imparcialidad (o dar la apariencia de ello) en las decisiones que deba tomar cualquier trabajador(a) de ENAP en razón de su cargo, aun cuando no esté contemplado en la normativa interna o legal.
4. **Causas de conflicto de interés:** Los conflictos de intereses (real, potencial y/o aparente) pueden suceder en relación con la empresa, con otra trabajador(a) de ENAP, con terceros (proveedores s, contratistas, clientes, competidores, etc.. Las causas de conflicto de interés no pueden enumerarse exhaustivamente, sin perjuicio que a continuación, se describen algunas situaciones que hacen presumir la existencia de un conflicto de intereses:
 - a) **Relación de Parentesco:**
 - (i) **Con otro trabajador(a) de ENAP:** Se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de ENAP, cuando tenga una relación de parentesco

hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad¹ con otro trabajador(a) de ENAP o con una persona que postula a ejercer un cargo en ENAP. También se extiende al cónyuge, conviviente civil y pareja.

- (ii) **Con personas ajenas a ENAP:** Se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de ENAP, cuando tenga una relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad con una persona ajena a ENAP que se encuentra relacionada laboralmente con algún proveedor, contratista, cliente o competidor de ENAP. También se extiende al cónyuge, pareja o a quienes se encuentren vinculados bajo un acuerdo de unión civil.

Constatada por el trabajador(a) la existencia de la relación señalada precedentemente, deberá inhabilitarse y marginarse de las negociaciones que se generen entre ENAP y algún proveedor, contratista, cliente o competidor de ENAP, lo cual además deberá ser debidamente informado y adoptadas las medidas mitigantes por parte de su jefatura directa.

- b) **Relación de Propiedad:** Se presume la existencia de un conflicto de interés de trabajador(a) de ENAP, si ésta y/o sus parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja, tiene(n) participación propietaria, en forma directa o indirecta, en una empresa o sociedad que se relacione con ENAP en calidad de proveedor, contratista, cliente o competidor, o bien, le preste servicios a dicho proveedor, contratista, cliente o competidor de ENAP.
- c) **Relación de Gestión:** Se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de ENAP, si ésta y/o sus parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja, tienen participación directa o indirecta en la gestión de una empresa o sociedad que se relacione con ENAP en calidad de proveedor, contratista, cliente o competidor, o bien, le preste servicios a dicho proveedor, contratista, cliente o competidor de ENAP.

Se entenderá que tiene participación en la gestión si las personas que tengan calidad de director(a) (titular o suplente), representante, administrador(a), gerente(a) o ejecutivo(a) con poder de decisión en la sociedad o empresa.

- d) **Personas Expuestas Políticamente**

- (i) **PEP Declarante:** se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de ENAP, si ésta desempeña o hubiera desempeñado funciones públicas destacadas en Chile o en el extranjero, hasta lo menos un año de finalizado el ejercicio de las mismas. Se consideran en esta categoría a las jefaturas de estado de un gobierno, políticos y políticas de alta jerarquía (por

¹ El tercer grado de consanguinidad considera a hermanos(a)s, padres, madres, hijos e hijas, sobrinos(a)s y tíos(a)s, suegros(a)s, cuñados(a)s, nietos(a)s, bisnietos(a)s, abuelos(a)s y bisabuelos(a)s de una persona trabajadora de ENAP.

ejemplo, participantes de mesas directivas de partidos políticos), funcionarios(as) gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía, altos ejecutivos(as) de empresas estatales y las personas naturales con las que hayan celebrado un pacto de actuación conjunta mediante el cual tengan poder de voto suficiente para influir en sociedades constituidas en Chile.

En relación a lo descrito, se entiende que en Chile a lo menos deberán estar clasificados como PEP aquellas funciones públicas establecidas en el Anexo N°1 de esta Política.

(ii) **PEP Familiar/PEP Rel:** se presume la existencia de un conflicto de interés de trabajador(a) de ENAP, si su cónyuge o algún pariente hasta el segundo grado de consanguinidad desempeña o hubiera desempeñado alguna de las funciones públicas destacadas en Chile o en el extranjero (de aquellas señaladas en el Anexo N°1 de esta Política), hasta lo menos un año de finalizado el ejercicio de las mismas.

e) **Otras causas:** Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, cada vez que exista una situación en la que trabajador(a) de ENAP pueda carecer de imparcialidad para decidir un asunto o cuya decisión pueda ser contraria al principio establecido en la sección I. de la presente Política, se encuentra obligado a abstenerse, declararlo y consultarlo.

5. Medidas preventivas: Corresponde a aquellos controles dispuestos conforme a lo indicado en el numeral 4. De la sección V. siguiente.

V. OBLIGACIONES EN MATERIA DE CONFLICTOS DE INTERESES

1. Obligaciones aplicables a todo el personal del grupo de empresas Enap: Como se ha indicado en esta política, la existencia de un conflicto de interés real, potencial y/o aparente, genera para todo el personal que se encuentre en dicha situación, las siguientes obligaciones:

- a) Abstenerse de participar, directa o indirectamente, en cualquier decisión, operación, gestión, actuación, contrato y /o negociación que diga relación con sus intereses personales o de terceros relacionados.
- b) Declarar/actualizar su conflicto de interés real, potencial y/o aparente en la plataforma establecida al efecto, tan pronto como sea posible y a más tardar dentro de los 10 días siguientes contados desde que toma conocimiento de alguna situación de conflicto de interés.
- c) Actualizar su declaración, anualmente en el mes de abril hasta que se deje de presentar la situación de conflicto de interés real, potencial y/o aparente. Sin perjuicio de que el Directorio o la Gerencia de Compliance pudiesen requerir declaraciones adicionales en otros meses.
- d) Consultar en caso de dudas con su jefatura directa o con la Gerencia de Compliance.

2. Obligaciones adicionales, aplicables a determinados cargos:

- a) **Declaración de Intereses:** Con el objeto de que la empresa pueda detectar y prevenir la materialización de un conflicto de interés, las personas que ocupan los cargos que se indican a continuación, deberán presentar anualmente, en el mes de abril de cada año, o en el plazo de 10 días contados desde la asunción de alguno de dichos cargos, una “Declaración de Intereses”, en el formato dispuesto por la Gerencia de Compliance para tales efectos, informando, entre otros: (i) las personas vinculadas a ellos por relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad y afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja; (ii) el detalle de las sociedades en las cuales tenga participación en propiedad o gestión (administrador(a), director(a), representante legal, etc.); y (iii) el o las actividades que desarrolle o cargos que desempeñe fuera de ENAP, según se indica en el numeral 3. siguiente.

Misma declaración deberán presentar cuando se produzca alguna modificación de la información presentada en su última declaración.

La mencionada declaración será obligatoria, independiente de presentar o no una potencial situación de conflicto de interés.

Cargos a los cuales aplica la “Declaración de Intereses:

- Miembros del Directorio de ENAP y de sus filiales.
- Gerente General de ENAP y de sus filiales; así como los dependientes directos de ambos.
- Gerentes(as) de primera línea Corporativos y sus dependientes directos.
- Gerentes(as) de unidades de negocios y sus dependientes directos.
- Personal de las siguientes Gerencias Corporativas: (i) Compliance, (ii) Legal, (iii) Administración y finanzas, (iv) Asuntos Corporativos y Sostenibilidad; (v) Auditoría Interna; (vi) Supply Chain.
- Personal de las Gerencias de: (i) Aprovisionamiento; (ii) Compra de Crudos y Productos, y (iii) Ventas y Abastecimiento (no incluye Gerencia Logística).
- Personal de la Dirección Comercial de Gas.
- Personal de ENAP con cargos de Gerentes(as), Directores(as), Superintendentes(as) y Jefaturas.
- Administradores(as) de contratos: (i) comerciales, y (ii) técnicos.

Sin perjuicio de los cargos señalados precedentemente, la Gerencia de Compliance, en forma previa al inicio del proceso de declaraciones anuales, informará a aquellas personas trabajadoras de ENAP que correspondan, su obligación de efectuar la declaración de intereses conforme a directrices que digan relación con esta materia.

- b) **Declaración de Intereses y Patrimonio (DIP):** de acuerdo a lo establecido en la Ley N°20.880 sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses, los sujetos obligados identificados en Capítulo 1 de la citada Ley,

deberán efectuar una Declaración de Intereses y Patrimonio dentro de los treinta días siguientes de la fecha de asunción del cargo en los términos y condiciones establecidos en la citada Ley.

Las disposiciones establecidas en la presente política no reemplazan las obligaciones establecidas en la Ley N°20.880.

- 3. Obligación de declarar actividades que desarrolle fuera de ENAP:** El desarrollo de actividades de carácter laboral, directivo o de otra índole, remunerada o no, por parte de los empleados y empleadas de ENAP está permitido siempre y cuando éstas no ocasionen un conflicto de interés, ni perjudique de modo alguno el desempeño de sus funciones laborales en ENAP.

Al ejercer este tipo de actividades se debe tener presente lo siguiente:

- a) Deberán privilegiar el llevar a cabo dichas estas actividades fuera del horario de trabajo.
- b) Abstenerse de utilizar los equipos o las instalaciones de ENAP para ello;
- c) Abstenerse de emprender algún negocio destinado a proveer algún tipo de bienes o servicios a ENAP.
- d) No aprovechar en beneficio propio oportunidades de negocios que identifique en el transcurso de su relación laboral con ENAP.

Antes de emprender o continuar una actividad de negocios, se recomienda conversarlo con su jefatura directa e informar a Compliance. Adicionalmente deberá incorporarse dicha actividad en su “Declaración de Intereses” según las instrucciones que ahí se impartan.

4. Obligación de adoptar medidas de prevención de conflicto de interés:

Las medidas de mitigación deberán ser adoptadas por: (i) la jefatura directa del personal de ENAP que declara un potencial conflicto de interés o quien lo subroga, (ii) Gerente de Compliance en el caso de que sea miembro del Directorio de ENAP, debiendo ser ratificadas por el Directorio con exclusión del director(a) afectado por la situación de conflicto de interés, o (iii) El Gerente de Compliance en caso del Gerente General, debiendo ser ratificadas por el “Comité de Directores”. Lo anterior, con el objeto de prevenir la materialización de dicho conflicto.

Las medidas de mitigación deberán ser adoptadas en el plazo de 10 días corridos contados desde la declaración.

VI. REGISTRO Y CONFIDENCIALIDAD DE DECLARACIONES

La Gerencia de Compliance mantendrá un registro de declaraciones conflictos efectuadas por los trabajadores(as) de ENAP y de las medidas mitigantes adoptadas.

La información contenida en las declaraciones tendrá el carácter de confidencial, sin perjuicio que la Gerencia de Compliance informará cuatrimestralmente al Comité de Directores, un estatus con información desagregada de las declaraciones efectuadas en el período.



VII. RESPONSABILIDADES, DENUNCIAS Y SANCIONES:

Es responsabilidad de todas las personas trabajadoras de ENAP conocer y cumplir con esta política.

Cualquier persona que estime que se ha vulnerado alguna de las disposiciones establecidas en la presente Política deberá denunciarlo a través de los canales dispuestos para ello por la empresa:

- Sitio web www.enap.com, en el apartado “Enap Responde”.
- Correo: gerenciacompliance@enap.cl
- Teléfono (56 2) 22803000

Las denuncias deben ser realizadas de buena fe y tener fundamentos razonables para proceder a su investigación; así, si se comprueba una denuncia o testimonio realizado de manera negligente o de mala fe, la conducta podrá ser investigada y sancionada.

Toda denuncia seguirá el procedimiento de investigación establecido para ello en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad de ENAP y filiales, según corresponda.

VIII. LEGISLACIONES ESPECIALES

Si por disposiciones legales del país en donde se encuentre ubicada la unidad de negocios del Grupo de Empresas ENAP, el personal estuviere obligado a formular declaraciones adicionales, éstos deberán realizarlas conforme a lo que dispongan dichas legislaciones.

Por ejemplo, en Chile según lo requerido por la Ley N° 20.880, Sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses, determinado cargos deben efectuar su “Declaración de Intereses y Patrimonio” en el mes de marzo de cada año.

IX. CONCORDANCIA Y VIGENCIA:

Esta política entrará en vigencia a contar del 2 de marzo de 2020 y reemplazará a contar de dicha fecha, a la política de conflicto de intereses actualmente vigente.

La presente política no reemplaza otras obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades o prohibiciones que pudieren constar en la legislación nacional vigente.

La Gerencia de Compliance será la encargada de difundir la presente política entre los trabajadores(as) de ENAP, como asimismo monitorear su cumplimiento de acuerdo a lo establecido en el procedimiento interno “Mecanismos de Control Declaraciones de Conflictos de Intereses Grupo Empresas ENAP”.

Por su parte, la Gerencia de Personas informará las obligaciones derivadas de la presente Política al personal de ENAP al momento del ingreso a la Empresa.

X. DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

1. **Declaración de Intereses:** Para efectos de la presente política, la primera Declaración de Intereses a que se refiere el numeral 2. Sección V del presente documento, se efectuará a partir del mes de abril de 2020, según las instrucciones que dictará la Gerencia de Compliance oportunamente o en las fechas que ésta determine.

Dicha declaración deberá ser actualizada anualmente en el mes de abril de cada año.

2. **Declaración de Conflicto de Interés:** Las declaraciones de Conflictos de Intereses que hubieren realizado los trabajadores(as) de ENAP con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente Política, deben ser actualizadas anualmente en el mes que corresponda al de la última declaración realizada, salvo en casos en que se tome conocimiento de alguna situación de conflicto de interés, la que deberá ser declarada a más tardar dentro de los 10 días siguientes contados desde ese hecho. Lo anterior, sin perjuicio de la declaración anual que corresponde efectuar conforme a la presente Política, de acuerdo a las instrucciones que la Gerencia de Compliance dicte material efecto.
3. Esta política entrará en vigencia a contar del 2 de marzo de 2020 y reemplazará a contar de dicha fecha, a la política de conflicto de intereses actualmente vigente.

ANEXO N°1

A continuación, se muestra un listado, no excluyente, de personas que tienen la característica de PEP según las definiciones de la Circular N°49 de la Unidad de Análisis Financiero:

1. Presidente de la República
2. Senadores, Diputados y Alcaldes
3. Ministros de la Corte Suprema y Ministros de las Cortes de Apelaciones
4. Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes, Gobernadores, Embajadores, Jefes Superiores de Servicio, Secretarios Regionales Ministeriales
5. Comandante en Jefe del Ejército, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea, Comandante en Jefe de la Armada, Director General Carabineros, Director General de Investigaciones
6. Fiscal Nacional del Ministerio Público y Fiscales Regionales
7. Contralor General de la República
8. Consejeros del Banco Central de Chile
9. Consejeros del Consejo de Defensa del Estado
10. Ministros del Tribunal Constitucional
11. Ministros del Tribunal de la Libre Competencia
12. Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública
13. Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública
14. Directores y ejecutivos principales de empresas públicas
15. Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus organismos
16. Miembros de las directivas de los partidos políticos