



POLITICA DE CONFLICTOS DE INTERESES PARA EL GRUPO DE EMPRESAS ENAP

I. ALCANCE Y OBJETIVOS.

El Código de Ética de ENAP establece como uno de sus principios y valores fundamentales la obligación de *“hacer siempre lo correcto”*, por lo que todos sus miembros, entendiéndose por tales los trabajadores, ejecutivos y directores del grupo de empresas ENAP, en adelante, los “miembros de ENAP”, deben desempeñar sus responsabilidades con integridad y lealtad hacia la empresa, evitando cualquier situación que pudiera significar un posible conflicto entre intereses particulares y los de ENAP.

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

Se debe tener presente que los conflictos de intereses per se no tienen, necesariamente, una connotación negativa, en la medida que se traten y se proceda internamente en ENAP en forma adecuada y oportuna. De hecho, varios de ellos se producen por circunstancias que no dependen de los miembros de ENAP (por ejemplo, la relación de parentesco que pueda existir entre dos personas). En consecuencia, lo importante es la forma en la cual cada uno de los obligados por la presente política maneja y administra su conflicto, de modo de impedir un comportamiento carente de imparcialidad, o que pueda ser cuestionado como contrario al deber de probidad que debe regir las actuaciones de todos los miembros ENAP.

II. DEFINICIONES.

En términos generales, estamos frente a un conflicto de intereses cuando los intereses o circunstancias personales de un miembro de ENAP pueden interferir o contraponerse con los intereses de la empresa, vale decir, nos encontramos frente a “intereses incompatibles u opuestos”. Lo anterior, permite presumir la falta de independencia o imparcialidad en la toma de las decisiones que se adopten.

Cabe hacer presente que frente a un conflicto de intereses, el interés personal no se circunscribe única y exclusivamente a un interés de carácter económico, sino



que en general, está asociado a cualquier beneficio que pueda percibir un miembro de ENAP, ya sea directa o indirectamente, entendiéndose este último como el beneficio que percibe cualquier persona vinculada por relaciones de parentesco, afectividad o negocios con un miembro de ENAP.

III. SITUACIONES QUE PUEDEN GENERAR UN CONFLICTO DE INTERESES.

Es importante distinguir que los conflictos de intereses de un miembro de ENAP pueden suceder en relación con la empresa, otro miembro de ENAP, o terceros (proveedores, contratistas, clientes, competidores, etc.).

A continuación, se describen las situaciones más comunes que hacen presumir la existencia de un conflicto de intereses:

a. Relación de Parentesco:

i. Con otro miembro de ENAP: Se encuentra en una situación de conflicto de interés un miembro de ENAP que tenga una relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad con otro miembro de ENAP (hermanos, padres e hijos, sobrinos y tíos, nietos, bisnietos, abuelos y bisabuelos). También se extiende al cónyuge o pareja. La mera existencia de una relación de parentesco entre dos miembros de ENAP no está prohibida, pero si exige la obligación de declarar la relación de parentesco para que la empresa tome las medidas oportunas y adecuadas. Por ejemplo: Se evitarán las relaciones de subordinación entre parientes.

ii. Con personas ajenas a ENAP: Se encuentra en una situación de conflicto de interés un miembro de ENAP que tenga una relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad con una persona ajena a ENAP (hermanos, padres e hijos, sobrinos y tíos, nietos, bisnietos, abuelos y bisabuelos) que se encuentra relacionada en propiedad o gestión con algún proveedor, contratista, cliente o competidor de ENAP. También se extiende al cónyuge o pareja. Asimismo, estas situaciones no están prohibidas, pero si deben ser debidamente declaradas para que ENAP tome las medidas oportunas y adecuadas. Por ejemplo: Se evitará que un trabajador de ENAP adopte decisiones que puedan beneficiar directa o indirectamente a un pariente que administra a una empresa proveedora de ENAP.



b. Relación de Propiedad: Se encuentra en una situación de conflicto de interés un miembro de ENAP que tenga 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. En el caso de sociedades anónimas abiertas se presume que no existe una situación de conflicto de interés si el miembro de ENAP tiene una participación en la propiedad de la sociedad inferior a un 10% del capital accionario y no tiene derecho a elegir a un director por sí sólo, o no ha elegido a algún director por un acuerdo de actuación conjunta.

c. Relación de Gestión: Se encuentra en una situación de conflicto de interés un miembro de ENAP que tenga participación 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 dicha empresa o sociedad para prestarle servicios a ENAP. Se entenderá que tiene participación en la gestión si el miembro de ENAP es director, representante, administrador, gerente o ejecutivo con poder de decisión en la sociedad o empresa.

d. Otras causas: Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, cada vez que exista una situación en la que un miembro de ENAP estime que le resta imparcialidad para decidir un asunto o cuya decisión pueda ser contraria al deber de probidad que rige sus actuaciones, se encuentra obligado a adoptar las medidas de gestión de conflictos de intereses que se indican en el numeral IV siguiente.

IV. OBLIGACIONES EN LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Los miembros de ENAP que ejerzan los cargos y/o funciones que se indican a continuación, estarán obligados a realizar las gestiones señaladas en las letras a. y b. de este numeral.

Cargos y/o funciones:

- Miembros del Directorio de ENAP
- Asesores del Directorio de ENAP
- Gerente General
- Gerentes de línea de negocios y/o Corporativos
- Auditor Interno
- Asesores del Gerente General
- Gerentes
- Directores de gerencias
- Superintendentes



- Jefes de Departamento o cargos equivalentes
- Administradores de contratos
- Jefes de Proyectos y/o profesionales que tengan facultades para evaluar y/o resolver licitaciones, adjudicaciones, incluidas operaciones de compra o contratación de bienes y/o servicios
- Cualquier otro trabajador que la Gerencia de Recursos Humanos en conjunto con la Gerencia de Compliance declaren como obligados a realizar las gestiones a que se refiere este numeral.

a. Obligación de Informar:

i. Declaración de Intereses:

Completar un formulario de declaración de intereses por las situaciones a que se refiere el numeral III de esta política, cuyo contenido será determinado por la Gerencia de Compliance.

Plazo para declarar: El Formulario deberá completarse:

- Dentro de los 30 días siguientes de asumido el cargo.
- Anualmente, en el mes que corresponda al de la última declaración.
- Cada vez que asuma un cargo nuevo que lo obligue a ello.
- Dentro de los 30 días siguientes de ocurrido un hecho relevante.

ii. Declaración de Conflicto de Interés Actual:

Sin perjuicio de la declaración de intereses a que se refiere la letra i. precedente, todo miembro de ENAP que se encuentre frente a una situación de conflicto de intereses o tiene dudas que se encuentre en tal situación, ya sea actual o potencialmente, con motivo u ocasión de las situaciones descritas en el numeral III de esta política, deberá hacer una “Declaración de Conflicto de Interés Actual” en el formulario diseñado para tales efectos, por la Gerencia de Compliance.

Plazo para declarar: El formulario deberá presentarse:

En cuanto el declarante tome conocimiento del conflicto de interés que lo afecta y en ningún caso en un plazo superior a los 10 días hábiles contados desde tal evento.

iii. Legislaciones especiales:

Si por disposiciones legales del país en donde se encuentre ubicada la unidad de negocios del Grupo de Empresas ENAP, los funcionarios estuvieren obligados a formular declaraciones adicionales, éstos deberán formularlas conforme a lo que dispongan dichas legislaciones. Ejemplo: Chile: Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, en relación al Decreto Supremo N° 99, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

iv. Forma de declarar y destino de las declaraciones:

Las declaraciones se formularán mediante el sistema online que implementará ENAP. En el evento de que dicho sistema no esté operativo, por cualquier causa, se prestarán en los formularios que constan en el Anexo A y B de la presente política. Los formularios de las declaraciones se remitirán a la jefatura directa del declarante, a la Gerencia de Recursos Humanos y a la Gerencia de Compliance.

b. Deber de Abstención: La persona que declara estar afecta a un conflicto de interés, tan pronto como lo comunique, debe abstenerse de participar y de tomar cualquier decisión en el asunto de ENAP por el cual declara dicho conflicto.

c. Autorizaciones e implementación de medidas: Si un miembro de ENAP, encargado de otorgar la autorización respectiva para la celebración de un contrato, operación comercial y/o cualquier acto jurídico que celebre ENAP, se encuentra afecto a un conflicto de interés, deberá abstenerse y solicitar la autorización para la celebración del contrato, operación comercial y/o acto jurídico de su jefe directo, el que además adoptará las medidas que estime necesarias para enfrentar el conflicto de interés y mitigar los riesgos que de él se deriven.

En caso que el declarante y/o su jefe directo tengan dudas respecto a un eventual conflicto de interés deberá resolverlo el superior de aquéllos. En caso de ser necesario, el jefe directo del miembro de ENAP afecto a un conflicto de interés se coordinará con la Gerencia de Recursos Humanos para la aplicación de las medidas.



En caso de que el conflicto le afecte al Gerente General, deberá resolver el Comité de Auditoría, Riesgo y Ética de ENAP, quien dejará constancia de las medidas adoptadas en el acta respectiva y se informará de la situación al Directorio. Por su parte, si el conflicto afecta a un miembro del Directorio de ENAP, la decisión la tomará el Directorio, con exclusión del director afecto a dicho conflicto. El Directorio adoptará las medidas que estime necesarias para resolver la situación y mitigar sus efectos, dejando expresa constancia de ello en el acta respectiva. Las partes pertinentes del acta respectiva se remitirán a la Gerencia General y a la Gerencia de Compliance.

d. Registro y reserva de las declaraciones: El Jefe directo de la persona afectada a un conflicto de interés deberá informar por escrito de las medidas adoptadas tanto a la Gerencia de Recursos Humanos que registrará la declaración en las carpetas personales, como a la Gerencia de Compliance que supervisará las medidas adoptadas.

La información contenida en las declaraciones que formulen los miembros de ENAP tendrá el carácter de reservada y confidencial, debiendo archivar en las carpetas personales y en los sistemas que administrará la Gerencia de Compliance para su supervisión y gestión.

e. Gestión de las declaraciones: ENAP habilitará un sistema informático que facilite la gestión y supervisión de las declaraciones de conflicto de interés, el que será administrado por la Gerencia de Compliance. La Gerencia de Recursos Humanos estará a cargo de informar la existencia de esta política y sus obligaciones a los miembros de ENAP cuando éstos ingresen a la empresa o cuando asuman un cargo que los obligue a prestar la declaración a que se refiere la letra a. i) de este numeral.

V. RESPONSABILIDADES:

La presente política es aplicable para todos los miembros del grupo de Empresas ENAP que ejerzan los cargos y/o funciones señaladas en el capítulo IV precedente, de manera que de encontrarse ante una situación de conflicto de interés la gestione en forma personal, oportuna y responsable. Es importante mencionar que en caso de que un miembro de ENAP no cumpla con realizar las declaraciones de conflicto de interés cuando corresponda, oculte información a sabiendas o ésta sea falsa, podría constituir una situación de infracción al Código de Ética de la empresa, debiendo asumir las consecuencias que de ello derive.



VI. CONCORDANCIA CON NORMATIVA VIGENTE:

La presente política se encuentra en concordancia con la normativa vigente del grupo de empresas ENAP relacionada con conflictos de intereses y temas de probidad en general. Por lo mismo, esta política no suprime, ni reemplaza otras obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades o prohibiciones que pudieren constar en la ley o en la normativa interna de la empresa.

En caso de duda respecto de la aplicación e interpretación de esta política, así como de eventuales conflictos con otras normas o reglamentos internos puede consultarse a la Gerencia de Compliance.

Santiago, Diciembre de 2014