

**ÍNDICE**

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	ALCANCE.....	1
III.	MATERIAS FUNDANTES DE LA POLÍTICA.....	2
IV.	MATERIAS DE APLICACIÓN.....	4
V.	RESPONSABILIDADES, CONSULTAS, DENUNCIAS Y SANCIONES .....	5
VII.	REFERENCIAS INTERNACIONALES .....	6
VIII.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	6

**I. INTRODUCCIÓN**

La Empresa Nacional del Petróleo (en adelante “Enap”) es una empresa del estado que tiene un rol estratégico para la seguridad energética del país, a través de actividades como la exploración, producción, refinación y distribución de combustibles, entre otros. En esa línea, desarrolla sus actividades en un ambiente diverso y en permanente interacción con distintos actores.

Es por lo anterior, que está comprometida con ser una empresa socialmente responsable tanto con clientes, trabajadores(ras) propios y externos, sindicatos, socios comerciales, proveedores, empresas contratistas y subcontratistas, autoridades, comunidades, accionistas y la sociedad en general (en adelante “Grupos de Interés”), en el entendido de que sus actividades pueden generar impactos en ellos.

En la misma línea, esta Política tiene por objetivo reflejar el compromiso de Enap con respetar los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, específicamente aquellos relacionados con nuestra operación y cadena de valor. Para lo anterior hemos definido una serie de principios y medidas específicas que deben guiar el actuar de la organización, de manera tal que nuestras operaciones se realicen conforme a los más altos estándares de responsabilidad social, respeto y transparencia.

**II. ALCANCE**

Esta Política es de alcance corporativo, por lo que es aplicable a la Empresa Nacional del Petróleo, y sus filiales Enap Refinerías S.A., y Enap Siptrol S.A.

Enap promueve que sus proveedores ajusten su conducta a los estándares, lineamientos y principios establecidos en esta Política. Adicionalmente, Enap se compromete a trabajar de forma conjunta con sus Proveedores, según disponen los términos y condiciones de cada relación contractual, sobre los impactos que estos hayan generado y se encuentren directamente vinculados con la operación de la Compañía, siempre que haya contribuido de manera sustancial a su generación.

### III. MATERIAS FUNDANTES DE LA POLÍTICA

#### 1. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE Y A LOS INSTRUMENTOS DE EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS, BASADOS EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Enap mantiene un firme compromiso con el respeto de los Derechos Humanos, considerando los riesgos que su operación puede generar sobre éstos, así como también sus eventuales impactos, conforme se determina en diversos instrumentos nacionales e internacionales, entre ellos, los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* y la *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

##### 1.1. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Contamos con una *Política y Manual de Diversidad e Inclusión* y una *Política de Equidad de Género*, donde promovemos la diversidad, equidad e inclusión, integrando a todas las personas, independiente de cualquier condición.

Enap impulsa la igualdad de oportunidades y la equidad de género en los procesos de gestión de personas, buscando de esta forma disminuir las brechas entre hombres y mujeres, propiciando un entorno laboral justo y equitativo.

En línea con lo expuesto, basamos nuestra gobernanza en la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* y los *Principios de Empoderamiento de las Mujeres* de la Organización de las Naciones Unidas y el *Convenio sobre Igualdad de Remuneración* de la Organización Internacional del Trabajo.

En concordancia con lo señalado, ENAP promueve el respeto a los derechos humanos, en particular de las minorías y los grupos más vulnerables, y se compromete a evitar cualquier forma de discriminación. La empresa está en contra de cualquier situación que atente contra sus valores corporativos y conductas tales como la discriminación y la exclusión basada en aspectos étnicos, multiculturales, de género, opción religiosa u otro tipo que pudiese afectar la dignidad de las personas.

#### 2. RECONOCIMIENTO GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN.

##### 2.1. RESPETO DE LOS DERECHOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

Enap respeta y promueve los derechos de niños, niñas y adolescentes en línea con los *Derechos del Niño y Principios Empresariales* del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Convención sobre los Derechos del Niño; y, Save the Children; rechazando el empleo de mano de obra infantil, dando estricto cumplimiento a la legislación aplicable en esta materia en los países en que opera.

## 2.2. RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES Y RECHAZO DEL TRABAJO FORZADO

Enap se compromete a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores(ras) de acuerdo con la *Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* y el *Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores* de la misma organización. En esta misma línea, las políticas y procesos en materia de seguridad de nuestra operación se desarrollan conforme a los *Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos*.

Adicionalmente, en cumplimiento de la normativa vigente y en reconocimiento de los derechos laborales individuales y colectivos de sus trabajadores(ras), Enap promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre de violencia, acoso en cualquiera de sus formas, intimidación, trabajo forzado o involuntario y trata de personas.

Enap respeta la libertad de sus trabajadores(ras) y reconoce su derecho para constituir o participar en sindicatos y asociarse o no a ellos, la negociación colectiva, los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo sobre horas de trabajo y de la *Convención Internacional de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*.

Asimismo, Enap promueve que sus proveedores respeten los derechos de sus trabajadores(ras) y exige que cumplan la normativa laboral, de acuerdo con los principios generales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos la libertad de asociación, el derecho a negociación colectiva y la prohibición del trabajo forzado, trabajo infantil y discriminación arbitraria en el empleo y ocupación.

## 2.3. PROTECCIÓN Y RESPETO DEL MEDIO AMBIENTE Y COMUNIDADES

Enap, de conformidad con su *Sistema de Gestión Ambiental y Política de Sostenibilidad*, está comprometida con el desarrollo sostenible y con el respeto al medioambiente, promoviendo, entre otros, el cumplimiento de la normativa ambiental en todas las jurisdicciones donde opera, la protección del medio ambiente y el mejoramiento continuo de eficiencia energética en las actividades productivas.

Por otra parte, la empresa cuenta con una *Política de Gestión Territorial* que establece las directrices para la interlocución con los actores territoriales y las comunidades de su área de influencia directa. En este contexto, Enap promueve relaciones transparentes y de confianza, basadas en la legalidad y el respeto de los derechos humanos, conforme a los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* y el respeto de los derechos fundamentales.

Enap propicia vías de comunicación accesibles, concordantes, respetuosas, oportunas, formales y trazables con sus Grupos de Interés; buscando, a través de estas, evitar que las actividades de la Compañía provoquen o contribuyan a provocar impactos sobre las personas. Enap propicia el desarrollo de iniciativas de gestión ambiental y territorial que aborden dichos impactos, en la medida que existan o puedan razonablemente producirse. Todo lo anterior dentro del marco legal aplicable y según lo dispuesto en la legislación vigente y la normativa interna de la Compañía.

### 3. PREVENCIÓN, MITIGACIÓN Y REMEDIACIÓN DE IMPACTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

Enap reconoce la necesidad de adoptar medidas para identificar, prevenir y remediar los impactos reales o potenciales que su operación puede generar en sus Grupos de Interés. Así, este compromiso de la empresa se traduce en prevenir y mitigar las consecuencias negativas que su operación, productos o servicios, directamente, provoquen o contribuyan a provocar sobre los Derechos Humanos, así como hacer frente a esas consecuencias negativas cuando se concreten.

#### 3.1. INTEGRIDAD

Para Enap la integridad es un elemento central en el desarrollo de sus actividades y en las de sus trabajadores(ras), por lo anterior cuenta con un Código de Ética, en el cual prevalecen los valores de respeto, honestidad, lealtad, responsabilidad, excelencia y transparencia, procurando que estos valores se encuentren presentes en su relación con los diversos Grupos de Interés.

#### 3.2. REMEDIACIÓN DE IMPACTOS.

Enap reconoce la necesidad de abordar los impactos negativos que pueda generar su operación sobre los Derechos Humanos, por lo anterior: **i)** mantiene canales de comunicación abiertos, accesibles y expeditos; según los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas; y, **ii)** colabora con los mecanismos judiciales y extrajudiciales en la provisión de acceso a remedio.

## IV. MATERIAS DE APLICACIÓN

### 1. PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA

La Compañía está comprometida en llevar a cabo un proceso de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos, en línea con la *Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, para efectos de identificar y evaluar los riesgos en esta materia, así como establecer los mecanismos para subsanar brechas detectadas y sus impactos. En este sentido, la empresa se compromete a implementar un monitoreo de los riesgos identificados y de los compromisos asumidos para su mitigación.

En esta línea, la revisión de las matrices de riesgos se realizará anualmente o cuando se produzcan cambios normativos, operacionales, eventos o hechos que puedan afectar el estándar de cumplimiento fijado por la Compañía conforme a lo establecido en la Política de Gestión Integral de Riesgos y el Procedimiento de Gestión de Riesgos.

### 2. PROGRAMA GENERAL DE CUMPLIMIENTO

La presente política es parte del Programa General de Cumplimiento de Enap, donde se establecen los lineamientos generales que sistematizan las actividades y procesos a realizar por la Gerencia de Ética y Cumplimiento, con la finalidad de contribuir activamente a la prevención de la ocurrencia de

incumplimientos en las distintas materias referidas en ese Programa y comunicar y guiar las conductas esperadas de los miembros y demás partes interesadas identificadas que correspondan.

En esta línea, Enap desarrollará de forma anual instancias de comunicación y difusión dirigidas a Proveedores con la finalidad de transmitir la expectativa de conducta esperada, en razón de los principios establecidos en la presente política.

### 3. CANALES DE COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Enap busca construir relaciones de confianza, cercanía y transparencia de largo plazo con sus Grupos de Interés, por lo que se compromete a establecer mecanismos eficaces de reclamación a los potenciales afectados por su operación, para que puedan poner en conocimiento de Enap cualquier situación de posible impacto en materia de Derechos Humanos, los que se describen a continuación.

## V. RESPONSABILIDADES, CONSULTAS, DENUNCIAS Y SANCIONES

Es responsabilidad de todos los trabajadores(as) y proveedores conocer y cumplir con esta Política y la normativa interna que sobre esta materia haya dictado la Compañía, así como el deber de informar oportunamente o pedir orientación a la Gerencia de Ética y Cumplimiento en caso de dudas o información sobre alguna circunstancia o comportamiento, propio o ajeno, que pueda ser contrario a la misma.

La Gerencia de Ética y Cumplimiento resguardará la debida confidencialidad ante cualquier consulta o denuncia realizada en esta materia. Para ello, cuenta con la Línea Ética Directa, canal de comunicación confidencial y abierto a todos sus Grupos de Interés, donde se pueden contactar de manera anónima, si así se prefiere. Las vías de comunicación son las siguientes: **i)** correo electrónico: [eticaycumplimiento@enap.cl](mailto:eticaycumplimiento@enap.cl); **ii)** teléfono: +56 2 22803744; **iii)** intranet corporativa y página web: <https://enap.ines.cl/enap/formulario/> o el que lo sustituya; y, **iv)** presencialmente acudiendo directamente a las oficinas de la Gerencia de Ética y Cumplimiento de Enap.

Las denuncias deben ser realizadas de buena fe y tener fundamentos razonables para proceder a su investigación.

En el evento de consultas o reclamos de parte de la comunidad, Enap ha puesto a disposición el canal Enap Responde. Este medio tiene por objeto abordar materias relacionadas con el desempeño ambiental de sus proyectos y operaciones y el eventual impacto en los territorios donde se desarrollan. Enap Responde es una plataforma en línea disponible en: <https://www.enap.cl/consultas>, es una herramienta confidencial.

Toda denuncia seguirá el procedimiento de investigación establecido para ello en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Compañía.

Cualquier infracción a la normativa interna de la Compañía podrá dar lugar a medidas disciplinarias, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y los contratos respectivos.

La Gerencia de Ética y Cumplimiento será responsable por la implementación y ejecución de la presente Política.

## **VI. REFERENCIAS INTERNACIONALES**

Esta política se apoya en los siguientes instrumentos internacionales.

- Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para Empresas Multinacionales
- Declaración relativa a los Principios Fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional de Trabajo
- Convención Internacional de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo, dentro de los cuales se encuentran: N°29, N°87, N°98, N°100, N°105, N°111, N°138, N°155 N°182 y N°190
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas
- Principios de Empoderamiento de la Mujer de las Naciones Unidas
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Derechos del Niño y principios Empresariales del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos

## **VII. DOCUMENTOS RELACIONADOS**

- Código de Ética
- Modelo de Prevención de Delitos Grupo de Empresas Enap
- Política Corporativa de gestión Territorial
- Política de Equidad de Género
- Política de Sostenibilidad
- Política Gestión Integral de Riesgos
- Política y Manual de Diversidad e Inclusión
- Procedimiento Gestión de Riesgos
- Programa General de Cumplimiento
- Sistema de Gestión Ambiental de Enap

## Definiciones

**Compañía o Enap:** significa Empresa Nacional del Petróleo, y sus filiales Enap Refinerías S.A. y Enap Sipetrol S.A.

**Debida Diligencia:** significa el proceso proactivo que tiene por objeto identificar los Impactos negativos, reales y potenciales, de carácter social, ambiental o económico, de las actividades de la organización, con el objetivo de prevenir y mitigar dichos Impactos negativos.

**Derechos Humanos:** significa el conjunto de derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, nacionalidad, lugar de residencia, origen étnico, lengua, religión, o de cualquier otra condición, reconocidos en instrumentos nacionales e internacionales, incluyendo la Carta Internacional de los Derechos Humanos que abarca la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**ENAP Responde:** significa aquel canal que la Compañía pone a disposición de las comunidades, a través del cual pueden realizar consultas o reclamos relativas a su relacionamiento y su responsabilidad con el medioambiente.

**Grupo de Interés:** significa todo conjunto de personas que presentan condiciones, características, intereses u orientaciones comunes, identificado como tal por la Compañía, que pueda ser afectado o impactado por el desarrollo de las actividades de esta última, ya sea en forma directa o indirecta. Lo anterior incluye clientes, trabajadores(as), sindicatos, socios comerciales, comunidades, accionistas y la sociedad en general.

**Impactos o Impactos negativos:** significa un cambio adverso, que la Compañía puede causar a sus Grupos de Interés como consecuencia de sus decisiones y actividades.

**Línea Ética Directa:** significa el conjunto de medios que Enap pone a disposición de sus trabajadores o de terceros, a través de los cuales pueden contactar directamente a la Gerencia de Ética y Cumplimiento para realizar consultas o denuncias relacionadas con temas éticos o relativos a Derechos Humanos.

**Manera Sustancial:** significa una contribución significativa de Enap en la generación de un impacto negativo en los derechos humanos por un Proveedor.

**Remediación:** significa el proceso de reparación frente a la afectación de un Derecho Humano como consecuencia de un impacto negativo generado directamente por las operaciones de Enap.