



Código de Ética

Versión actualizada | 2025



**Trabajador/a
integral**



Mensaje de la Presidenta del Directorio

Como compañía estratégica, resulta esencial para el logro de los desafíos que nos hemos propuesto contar con un Código de Ética que establezca con claridad los estándares y orientaciones que hemos consensuado en materia de probidad y cumplimiento.

En este sentido, el desafío que asumimos hoy, al difundir y fortalecer los valores de Integridad, Excelencia, Respeto, Transparencia y Responsabilidad que definen la identidad de la empresa, representan una de nuestras mayores prioridades.

Como Directorio, buscamos promover que Enap sea un espacio seguro para todas/os sus integrantes. No solo para consultar y recibir orientación respecto de cómo proceder frente a un dilema ético o caso con-

creto, sino también para que todas y todos se sientan comprometidas/os a informar las conductas inapropiadas que observen a través de nuestra Línea Ética Directa.

Actuar de forma diligente, mantener altos estándares de excelencia y promover una cultura de integridad y respeto es fundamental para fortalecer una empresa que esté a la altura de los desafíos energéticos de hoy y de mañana.

Esperamos que este código, de cumplimiento obligatorio, sea entendido como una guía de conducta inspiradora para todas y todos quienes integramos la compañía. Por ello, les invito a cumplirlo y difundirlo desde ya para promover el mejor interés de Enap y el cuidado mutuo.



Gloria Maldonado

Presidenta Directorio

Mensaje del Gerente General

Tienes en tus manos nuestro Código de Ética de ENAP. Las personas que han liderado este proceso de actualización, junto a la participación activa de muchos de ustedes, han puesto lo mejor de sí para plasmar en un documento nuestra misión y visión: la esencia de lo que somos, pero también de lo que aspiramos a ser. A todos ellos, mi enorme gratitud por su inagotable compromiso.

Nuestro Código de Ética, bajo el espíritu de #HacerLoCorrecto, consagra, entre otros temas, los valores corporativos que reflejan nuestra identidad, porque, para que Enap sea una empresa modelo, debemos contar con los mejores talentos, esto es, trabajadoras y trabajadores integrales, que, junto con su capacidad técnica para

anticiparse y adaptarse a los desafíos del negocio, cuenten con una sólida cultura ética y de cumplimiento.

Tu código de ética no sólo será una guía para afrontar las diversas situaciones que se nos presentan en el día a día, sino que también representa nuestro espíritu y el apego irrestricto que debemos tener a las leyes, las normativas y los procedimientos internos.

Te invito a sumarte y cumplir nuestra obligación de leer, entender, difundir y hacer nuestro este documento, pues rige nuestras relaciones y fortalece el espíritu de una Enap robusta y resiliente, que entre todas y todos sabremos seguir cuidando y defendiendo."



¿Qué encontrarás en este Código?

00

Presentación

Pág. 10

01

Nuestra misión

Pág. 12

06

Nuestros compromisos

Pág. 24

1. Con el Liderazgo Ética, pág 24
2. Fortalecer nuestra cultura de cumplimiento, pág 28
3. Respeto por el medio ambiente y los ecosistemas, pág 36
4. Respeto por las personas y responsabilidad laboral, pág 40
5. Respeto y Cuidado de nuestro Patrimonio, pág 48

02

Nuestra visión corporativa

Pág. 13

03

Nuestros valores

Pág. 14

04

Nuestro Código de Ética: objetivo, aplicación y alcance

Pág. 18

05

Nuestro Sistema de Gestión de Ética

Pág. 20

07

Canales de consulta y denuncia

Pág. 56

08

Consecuencias de las infracciones a nuestro Código de Ética

Pág. 61

00. Presentación

Enap cumple una labor fundamental en el desarrollo energético de Chile y contribuye al de los países en los que está presente, y, como empresa de todas/todos las/los chilenas y chilenos, tenemos un mandato ético que cumplir de manera permanente que nos obliga a garantizar la seguridad de las personas, las instalaciones y el entorno donde operamos, equilibrando los imperativos ambientales, nuestro compromiso social y de buen gobierno bajo una mirada de responsabilidad corporativa sostenible, cuidando los aspectos financieros ligados a la sustentabilidad en el largo plazo y al cumplimiento de nuestra misión.

En Enap contamos con un Código de Ética desde el año 2013, siendo la presente versión el resultado de un proceso participativo llevado a cabo en el año 2024, y, si bien es un documento normativo y obligatorio, toda vez que los temas que aborda son materias reguladas en nuestro Reglamento Interno, normas internas y legales, cuya infracción podría acarrear sanciones tanto personales como para nuestra empresa, aspiramos se constituya en una guía de conducta.

La estructura del código comienza definiendo la misión y visión de nuestra empresa, así como nuestros valores corporativos, siendo estos los pilares fundamentales de la estrategia sobre la cual se sustentan nuestras acciones, para desde ahí definir su objetivo y alcance y la forma en que todo esto se enmarca en el Sistema de Gestión de Ética de la compañía y, por cierto, las orientaciones sobre qué hacer en caso de que nos enfrentemos a dilemas éticos en nuestro día a día.

Te invitamos a leerlo, entenderlo, difundirlo y abrazarlo para hacerlo **NUESTRO**, pues rige nuestras relaciones internas y externas, fortalece el espíritu de Enap que entre todas y todos debemos cuidar, como también, a que, en caso de dudas, nos hagas llegar tus consultas o denuncias a través de los canales de comunicación que ponemos a tu disposición.

Estamos para escucharte, orientarte y ayudarte, ya que #HacerLoCorrecto es parte de nuestros compromisos para una Enap más sostenible.

Crear una cultura de prevención, ética e integridad es compromiso de todas y todos.

01. Nuestra misión

La Empresa Nacional del Petróleo (Enap) es una empresa del Estado de Chile, con personalidad jurídica y patrimonio propio creada por la Ley N° 9.618, y dedicada a producir derivados de petróleo, tarea que desarrolla a través de la exploración y producción de hidrocarburos, refinación avanzada de dichos hidrocarburos, el transporte seguro, y comercialización estratégica de petróleo, gas y otros productos derivados del petróleo, energía eléctrica y geotérmica.

Buscamos ser una empresa líder en materia de energía, que provea de productos y servicios que satisfagan las necesidades de sus clientes, y que, a su vez, contribuya al desarrollo sustentable de los países y de las comunidades en que está inserta, operando con los más altos estándares en infraestructura, logística, seguridad, productividad y competitividad.

02. Nuestra visión corporativa

Hoy no solo somos una empresa estatal de energía que cumple su mandato legal, sino que también, y desde nuestro rol comercial, aspiramos a ser una empresa multienergética innovadora, moderna, sostenible, inclusiva y transparente, que no solo provea un suministro confiable de combustibles, sino que también promueva el acceso a la energía de forma competitiva, fortalezca su infraestructura logística, aborde los desafíos ambientales de nuestras operaciones y cree valor para Chile y para cada país en donde operemos.

Nuestra visión es ambiciosa porque confiamos en el alto potencial, compromiso e integralidad de todas y todos quienes somos parte de Enap, porque nuestro futuro, se construye colaborativamente.

03. Nuestros valores

Estamos orgullosas y orgullosos de ser parte de Enap, y los valores aquí consagrados reflejan nuestra identidad y definen cómo nos comportamos.

Los valores de integridad, respeto, excelencia, responsabilidad y transparencia nos inspiran a ser **TRABAJADORAS Y TRABAJADORES INTEGRALES** lo que significa que para ser una empresa modelo, debemos contar con las y los mejores talentos y liderazgos; mujeres y hombres que, además del actuar ético permanente y el deber de contar con competencias profesionales y/o técnicas para anticiparse y adaptarse a los desafíos del negocio, deben poner foco en la disciplina operacional, que se traduce en el apego irrestricto a las políticas, estándares, procedimientos y, en general, a la normativa interna, elementos que se conjugan para fomentar la convivencia armónica entre todas y todos quienes compartimos la vida laboral.

Así, promover y actuar en coherencia con nuestros valores es una obligación que responde al deber de obrar con la debida diligencia, promover el mejor interés de la empresa y cuidarnos mutuamente.

Nuestros valores
nos inspiran a
ser trabajadoras
y trabajadores
integrales.

Nuestros valores son:



Integridad

Buscamos fortalecer una cultura de integridad corporativa, lo que requiere de un esfuerzo colectivo, donde junto con las buenas prácticas, normativa interna y sistema de gestión de ética, todas/os nuestras/os integrantes, trabajadoras y trabajadores posean una conducta funcionaria recta, proba e intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo que se les asigne, y siempre, con preeminencia del interés de la empresa por sobre el particular.

Respeto

Cuidarnos y cuidar nuestro entorno es tarea de todas/os las/os integrantes de Enap, por lo que el respeto consiste en mantener un buen trato, tolerancia, aceptar nuestras diferencias y cumplir con nuestras responsabilidades corporativas, ya que solo así se generamos espacios de trabajo seguros, inclusivos y nos vinculamos correctamente con nuestros grupos de interés y comunidades.

Excelencia

Buscamos agregar valor para Chile y para cada país en donde operamos de manera eficiente y efectiva, por lo que la excelencia implica comprometernos día a día con los mejores estándares en todo lo que hacemos, entregando lo máximo de nosotras/os mismas/os.

Responsabilidad

Estamos orgullosas/os de ser parte de Enap, una empresa de todas/os las/os chilenas/os, y por ello, adoptamos decisiones de manera consciente, respondemos a nuestros compromisos, asumimos, conforme a la legislación vigente, las consecuencias cuando corresponde, y, además de cuidar nuestro ambiente de trabajo y el patrimonio de la empresa, cuidamos especialmente nuestra tradición, imagen y reputación.

En este sentido, y ante infracciones y/o errores, debemos ser responsables en reconocerlos, reportarlos y aprender de ellos, toda vez que esas acciones son parte de hacer lo correcto y el único camino para mejorar nuestro desempeño.

Transparencia

Como empresa estatal le debemos a la sociedad claridad sobre nuestra operación, desempeño, riesgos e impactos. De esta manera asumimos el compromiso de que la información que compartamos tanto internamente como con nuestros grupos de interés se haga de forma oportuna, veraz, completa y precisa.

Actuar de forma correcta y coherente contribuye a la generación de confianza de nuestra empresa, tanto en nuestros equipos de trabajo, grupos de interés como con la sociedad en general.

04. Nuestro Código de Ética: su objetivo, aplicación y alcance

Nuestro Código de Ética tiene como objetivo establecer la expectativa de conducta para todas y todos quienes somos integrantes de Enap¹, pudiendo también aplicarse a determinadas/os colaboradoras/es, contratistas y/o terceros de forma específica como aquí se indica.

Este código contiene las reglas del juego para el desarrollo de nuestra misión y visión, y construir así, entre todas y todos, la Enap del futuro. En otras palabras, y sin perjuicio de su carácter normativo, es una guía de comportamiento siempre disponible para ser consultada, porque más allá de que siempre nos ha caracterizado la disposición a actuar correctamente, sabemos que podemos vernos enfrentadas/os a dilemas complejos de identificar y/o resolver.

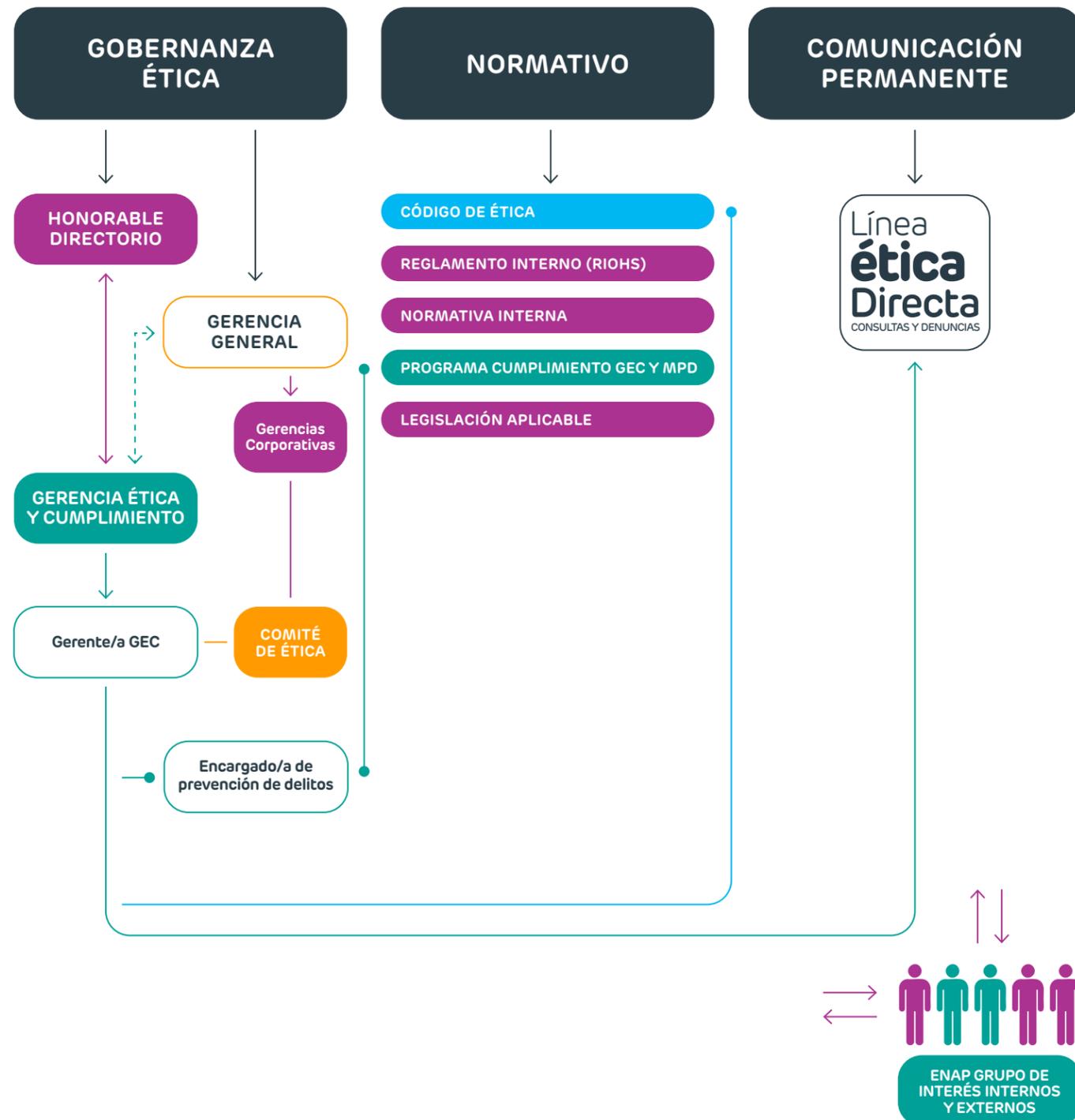
De esta forma, nuestro código es la piedra angular del Sistema de Gestión Ética de Enap y no solo representa nuestro espíritu de **#HacerLoCorrecto**, sino que es el principio rector del actuar ético, íntegro, transparente, disciplinado, seguro y de excelencia al que aspiramos siempre, con apego al ordenamiento jurídico vigente y la normativa interna.

¹ Por **Integrantes de Enap** entendemos a los/as miembros del Directorio de Enap y las/os trabajadoras y trabajadores, tanto de la Empresa Nacional del Petróleo, Enap Refinerías S.A., Enap Sipetrol S.A. y sus filiales actuales o futuras en Chile o en el extranjero (Argentina Ecuador y Egipto) y Gas de Chile S.A., estas, en adelante, conjuntamente denominadas para efectos de este Código: «**Enap**», «**Empresa**» y/o «**Compañía**».

#HacerLoCorrecto



05. Nuestro Sistema de Gestión de Ética



05.1. En ENAP contamos con un Sistema de Gestión de Ética («SGE»), cuyos objetivos son:

- I. Promover el comportamiento ético, toda vez que ello genera confianza, mejora el clima laboral y protege la reputación e imagen de nuestra empresa, tanto en su dimensión interna como de cara a sus grupos de interés;
- II. Prevenir la ocurrencia de infracciones a la normativa interna y ordenamiento jurídico vigente; y
- III. Solucionar conflictos o dilemas éticos, detectar riesgos que puedan conllevar infracciones normativas (en materias tales como nuestro Código de Ética, Modelo de Prevención de Delitos – Ley 20.393, libre competencia, derechos humanos y empresa, comunidades, asuntos laborales, ambientales, sistema de compras y adquisición de bienes y/o contratación de servicios, entre otras) o, en el caso de que hayan ocurrido, investigar los hechos y determinar responsabilidades y/o identificar oportunidades de mejora.

05.2. Pilares Fundamentales del SGE

I. Normativo:

Este pilar está encabezado por nuestro Código de Ética, que entrega una guía de conducta para las actuaciones y comportamiento para nuestras/os integrantes y terceros, conforme su ámbito de aplicación, junto con recoger e indicar las principales normas éticas y compromisos de nuestra empresa en esa línea. Adicionalmente, este pilar, y considerando la importancia del cumplimiento tanto de nuestra normativa interna como externa que sea aplicable, se compone del Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad de Enap y Filiales (en adelante «RIOHS»), Normativa Interna, Programa de Cumplimiento y legislación aplicable (o también denominada normativa externa aplicable).

II. Gobernanza ética:

Tanto el **Directorio de Enap** como la **Gerencia General y demás gerencias corporativas**, tienen la misión de promocionar la cultura ética de cumplimiento en Enap, correspondiéndole al primero velar por la implementación y operación del Sistema de Gestión de Ética, especialmente a través de la Gerencia de Ética y Cumplimiento (en adelante «GEC»), y, a la Gerencia General y demás gerencias corporativas, la adopción de medidas concretas que: (i) refuercen nuestra cultura ética y la implementación de buenas prácticas, en coordinación con la GEC, y, (ii) promuevan una cultura de cumplimiento.

- **El rol de la Gerencia de Ética y Cumplimiento en nuestro SGE**

La Gerencia de Ética y Cumplimiento busca materializar el compromiso adquirido por Enap con las buenas prácticas corporativas y asegurar el cumplimiento de las normas a que debe adherir toda empresa sostenible, **desarrollando**, para lo anterior, distintos programas de cumplimiento que van en la línea de prevenir, detectar y monitorear la ocurrencia de determinados riesgos que puedan exponer el patrimonio o reputación de la empresa.

De esta forma, su misión no se agota en la gestión del compromiso de Enap en materia de cumplimiento, sino que también respecto de la gestión ética, en donde mantendrá una interacción constante tanto con el H. Directorio como con la/el gerente/a general, a fin de promover los valores de Enap a través de la adopción de buenas prácticas en los más diversos ámbitos del quehacer de la compañía.

La GEC, es liderada por la/el Gerenta/e de Ética y Cumplimiento, quien ostentará además el cargo de Encargada/o de Prevención de Delitos, y en esa línea, estará a cargo del diseño, implementación y supervigilancia del Programa General de Cumplimiento y del Modelo de Prevención de Delitos («MPD») de Enap. Este rol cuenta con la independencia y facultades efectivas de dirección, supervisión y acceso directo a la administración para liderar la correcta operación del MPD y tendrá como principal labor implementar un modelo de organización, administración y supervisión para prevenir razonablemente la comisión de los delitos contenidos en la Ley 20.393 y normativa asociada.

- **El rol de nuestro Comité de Ética**

Tiene como objetivo colaborar con la Gerencia de Ética y Cumplimiento en la promoción de los valores contenidos en el Código de Ética, su implementación e interpretación, así como conocer y resolver sobre los resultados de aquellas investigaciones internas que den cuenta de infracciones al Modelo de Prevención de Delitos, Código de Ética o a las políticas y procedimientos internos, según corresponda, y que pudieran llevar aparejadas responsabilidades de los/as integrantes de la empresa.

El comité estará compuesto por la/el Gerenta/e de Ética y Cumplimiento, quien lo presidirá, además de la/el Gerenta/e Corporativo Legal y la/el Gerenta/e Corporativo de Personas, sin perjuicio de otros actores que sean invitados según sea el caso conforme el respectivo procedimiento.

III. Comunicación permanente:

Sin perjuicio de la promoción permanente de la cultura ética de cumplimiento que le compete a quienes ejercen la Gobernanza Ética, una de las misiones especiales encomendadas a la Gerencia de Ética y Cumplimiento consiste en difundir y capacitar sobre el contenido de este Código de Ética y responder las consultas que surjan respecto del mismo, como también, recibir denuncias y llevar a cabo las investigaciones internas por eventuales infracciones respecto de aquellas materias en que sea competente conforme el RIOHS.

Por ello, este Código aborda de manera especial en el Capítulo VII los medios de comunicación y contacto que disponen los trabajadores /as para efectuar consultas y denuncias.



06. Nuestros compromisos



1. Con el liderazgo ético

1.1 Principios que inspiran el liderazgo ético:

«La excelencia nos guía e inspira como integrantes y trabajadoras/es integrales»

Es deber de todas/os las/os Integrantes de Enap y, especialmente, de aquellas/os que por sus funciones tengan personas a su cargo y desempeñen funciones gerenciales, directivas o de jefatura, actuar de forma diligente, promover una cultura de integridad, el respeto por las personas y el medio ambiente, mantener altos estándares de excelencia de conducta operacional, como así también, divulgar los contenidos de este código y normativa interna, velando por su apropiada aplicación.

El liderazgo siempre debe ejercerse sobre la base del buen trato y la comunicación eficaz, oportuna y abierta.

La excelencia nos inspira a ser trabajadoras/es integrales, lo que significa que además de contar con competencias profesionales y/o técnicas, en Enap, nos define una conducta y disciplina operacional con los más altos estándares de apego a los procedimientos internos, fomentando la convivencia armónica entre todas/os quienes comparten la vida laboral y asumen el compromiso de promoción de nuestros valores, y en ello, nuestras/os líderes juegan un rol fundamental.

Aspiramos a
que nuestras/os
Líderes sean
un ejemplo de
conducta.

1.2 **Deberes** de las/los Integrantes del Directorio de Enap y Ejecutivas/os o Trabajadoras/es que ejercen funciones gerenciales, directivas o de jefatura:

El Directorio, gerentas/es y todas/os aquellas/os que ejerzan funciones gerenciales, directivas, de jefatura o supervisión tienen la obligación de promover que las personas que conforman sus equipos o estamentos que representan, incorporen como parte de su actuar, las conductas del código como parte natural de su trabajo diario.

Esto implica que deben:

1. **Ser un ejemplo de actuar ético y correcto para la empresa, basando su liderazgo en los valores que como Enap nos representan;**
2. **Fomentar una cultura de respeto en la empresa y en sus equipos, en la que se puedan expresar inquietudes con confianza y se facilite la alineación con nuestros valores;**
3. **Responder siempre de manera seria y rápida a las inquietudes sobre temas conductuales, y pedir ayuda o asesoría a la Gerencia de Ética y Cumplimiento si es necesario;**
4. **Identificar, evaluar, mitigar y remediar los riesgos en relación con sus responsabilidades, en especial cuando estos provengan de acciones que se aparten de los lineamientos éticos que todas y todos quienes somos parte de Enap asumimos el compromiso de cumplir;**
5. **En la medida que sea pertinente, asignar los recursos y responsabilidades necesarios para generar un ambiente de gestión de riesgos que sea efectivo, conforme el contexto y complejidad de las operaciones y/o obligaciones; y**
6. **Actuar con celeridad e informar en caso de que tengan indicios de actos que pueden afectar la responsabilidad de la persona jurídica de Enap o que pueden ser constitutivos de delitos.**

Recuerda:

Si tienes dudas sobre cómo afrontar una situación, siempre encontrarás una orientación a través de la **Línea Ética Directa** a la que puedes acceder **aquí**.



2. Fortalecer nuestra cultura de cumplimiento

«La cultura de cumplimiento de Enap es un compromiso transversal de todas y todos que busca garantizar que los aspectos éticos, legales y normativos internos se cumplirán en el ejercicio de cada una de nuestras actividades»

Si bien el cumplimiento normativo es un deber de todas y todos en Enap, la Gerencia de Ética y Cumplimiento («GEC») juega un rol determinante conforme el mandato que, en esta materia, le ha encomendado el Directorio.

Es por ello por lo que cuenta con un Programa General de Cumplimiento, al cual puedes acceder en este enlace, que establece los lineamientos generales que sistematizan las principales actividades y procesos a su cargo, y cuya finalidad es contribuir activamente a la prevención de la ocurrencia de incumplimientos, así como comunicar y guiar las conductas esperadas de las/los integrantes de Enap y sus grupos de interés.

En otras palabras, y sin perjuicio del deber y obligación que tenemos todas y todos en Enap de apegarnos irrestrictamente a la normativa interna, este Programa es una forma especial y adicional de cumplir con el deber de diligencia del H. Directorio y de la administración de Enap, que, en determinadas temáticas vinculadas a la ética y cumplimiento, se les ha dado un énfasis de cara a asegurar que las conductas esperadas de toda la organización sean difundidas de manera clara, simple y apoyada por acciones y controles que ayuden a que así ocurra.

Enap impulsa una gestión corporativa responsable, donde el valor de «Hacer lo Correcto» prima en la forma de relacionarse e interactuar con todos sus grupos de interés.

Este Programa posee los siguientes elementos normativos que han sido regulados de forma especial:



2.1 Modelo de Prevención de Delitos de Enap

Enap cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos (en adelante «MPD»), que es un modelo de organización, administración y supervisión que permite prevenir, evitar y detectar la comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica y sus modificaciones, tales como lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a funcionarias/os públicas/os, receptación, negociación incompatible, administración desleal, corrupción entre privados, apropiación indebida, contaminación de cuerpos de agua, delitos medioambientales y económicos, entre otros.

El MPD, liderado por la/el encargada/o de Prevención de Delitos de Enap, se construye mediante un proceso de identificación de las actividades o procesos que los que podemos estar expuestos respecto de la comisión de los delitos que ahí se indican, estableciendo un marco normativo orientado a prevenir tales riesgos, ejecución de actividades de gestión y, monitoreo en diferentes controles y procesos.

No olvides que:

Gestionar los riesgos en el ámbito de nuestras funciones es parte del compromiso de todas y todos quienes trabajamos en Enap y constituye un eje central para prevenir la ocurrencia de ilícitos y/o infracciones.



Para acceder al documento, haz clic [aquí](#)



2.2 Política de Derechos Humanos

En Enap estamos comprometidos con ser una empresa socialmente responsable con nuestros grupos de interés, internos y externos, en el entendido de que nuestras actividades pueden generar impactos en ellos. En esa línea contamos con una política en esta materia que refleja el compromiso de la empresa con respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, específicamente aquellos relacionados con nuestra operación o cadena de valor, tanto en Chile como en el extranjero.

Así desarrollamos nuestra actividad conforme a la legislación vigente, adhiriendo a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, a la Carta Internacional de Derechos Humanos y los tratados de la Organización Internacional del Trabajo relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otros.

Lo anterior, incluye expresamente el respeto de los derechos sindicales, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación arbitraria en materia de empleo y ocupación, y el aseguramiento de un entorno de trabajo seguro y saludable.

Recuerda:

Los Derechos Humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.



Para acceder al documento, haz clic [aquí](#)



2.3 Política de Conflictos de Interés

Nuestra empresa entiende que los conflictos de interés son inherentes a las relaciones humanas, por lo cual, su reglamentación tiene por objeto la adecuada gestión de estos para así prevenir situaciones en que una/un integrante de Enap —debido a su cargo, funciones o posición— pueda participar, decidir o influenciar en asuntos de la Empresa en que tenga un interés personal comprometido.

El interés personal es definido como cualquier beneficio que pueda percibir un/a trabajador/a de Enap, directa o indirectamente, o cualquier persona vinculada a ellos por relaciones de parentesco, afectividad, propiedad, gestión y/o negocios, y que se gatille producto de no haber gestionado adecuadamente una situación de conflicto de interés.

Es un deber de toda/o integrante de Enap cuando se vea enfrentado a una situación que puede generar un conflicto de interés sea real, potencial o aparente, declarar la situación a través de los medios que le entrega la empresa, ejercer su deber de abstención en el asunto, y, en caso de dudas, consultar siempre a la Gerencia de Ética y Cumplimiento.

Declarar un conflicto de interés en la forma y oportunidad establecida en la normativa interna de Enap, es una medida de protección y resguardo tanto para nuestra empresa como para nuestros/as Integrantes y trabajadoras/es, ya que permiten adoptar medidas oportunas y evitar interpretaciones erróneas sobre situaciones que se han gestionado debidamente.

No olvides que:

Un conflicto de interés puede ser real, potencial o aparente, siendo tu deber declararlo, y, en caso de dudas, consultar a la Gerencia de Ética y Cumplimiento.



Para acceder a nuestra política, haz clic [aquí](#)



2.4 Política de Libre Competencia

En Enap estamos comprometidos con la protección de la libre competencia, por lo cual hemos implementado un programa especial en la materia.

Conducimos nuestros negocios de manera competitiva, eficiente y transparente, bajo el fiel compromiso de respetar la libre competencia en el ámbito de nuestras actividades, especialmente en el amplio espectro de relaciones que sostenemos con nuestras/os clientas/es, proveedores y competidores, generado así mayor bienestar para la sociedad, y lealmente con los demás actores que participan en el mercado, estableciendo nuestras estrategias comerciales de forma independiente.

Todas/os las/os integrantes de Enap, independientemente de su actividad o puesto, deben actuar de manera autónoma, independiente y unilateral en la determinación de las condiciones de venta de productos o servicios, en los procesos de compra y la contratación de personas y servicios.

Se prohíbe, entre otros, los acuerdos anti-competitivos, los intercambios de información comercial sensible, el abuso de posición dominante que pueda dar lugar, en particular, a prácticas de precios discriminatorios, excesivos o predatorios.

Recuerda:

En caso de recibir información comercial confidencial de un cliente, competidor o proveedor, debes rechazarla expresamente, informando que no se utilizará, además de eliminarla de todos los respaldos e informar este hecho a la Gerencia Legal y a la Gerencia de Ética y Cumplimiento.



Para acceder al documento, haz clic [aquí](#)



2.5 Política de Regalos, Invitaciones y Beneficios

En Enap hemos establecido como principio general que nuestros/as integrantes no realicen ni acepten pagos, regalos, invitaciones ni beneficios que provengan de terceros, evitando así que eventuales decisiones puedan verse afectadas por factores ajenos a los legítimos intereses de la compañía, conllevando una obligación de declaración e información a la Gerencia de Ética y Cumplimiento mediante el siguiente [formulario](#).

Lo anterior, sin perjuicio de las excepciones que están contenidas en la Política de Regalos, Invitaciones y Beneficios.

No olvides que:

En Enap no aceptamos regalos, invitaciones y/o beneficios de terceros porque evitamos toda forma que pueda restar la independencia de nuestros juicios en la toma de decisiones.



Para acceder al documento, haz clic [aquí](#)



2.6 Estándar de Interacción con funcionarias/os públicas/os y autoridades

En Enap respetamos a los gobiernos, autoridades nacionales y extranjeras, comprometiéndonos a mantener relaciones íntegras y transparentes, cumpliendo las obligaciones que hayamos adquirido o correspondan conforme a la ley.

Esa es la razón por la cual toda/o integrante de Enap, que debido a su cargo, funciones o posición **se reúna o interactúe con funcionarias/os públicas/os, autoridades y/o entidades fiscalizadoras, sean nacionales o extranjeras, tiene la obligación de declarar su participación a través de la plataforma disponible en la intranet de la empresa**, y a la cual se puede acceder en este [enlace](#).

Si tienes dudas sobre qué declarar o cómo hacerlo, no dudes ponerte en contacto con la Gerencia de Ética y Cumplimiento en los canales de contacto indicados en el Capítulo VII de este Código.

Recuerda:

El Principio de Transparencia es el que debe guiar toda interacción con funcionarios públicos y autoridades.



Para acceder al documento, haz clic [aquí](#)



3. Respeto por el medio ambiente y los ecosistemas

«En Enap, respetar el medio ambiente en los lugares donde estamos presentes es una preocupación primordial, ya que nuestras operaciones, potencialmente, pueden producir impactos que tenemos la responsabilidad de prevenir, mitigar o compensar. Estamos comprometidas/os en reducir nuestros impactos en el entorno, incorporando la innovación y promoviendo mejoras continuas en nuestras actividades»

Recuerda:

Es obligación de las/los Integrantes de Enap, conocer y cumplir con la normativa ambiental y realizar los esfuerzos en prevenir incidentes que pudieran tener consecuencias en esta materia.

Adicionalmente, es obligación de todas y todos quienes somos parte de Enap el comunicar cualquier incidente o actividad sospechosa que pueda tener impacto negativo sobre el medio ambiente.

Nuestros
compromisos
en materia
medioambiental
constituyen un eje
fundamental de
nuestra labor y es
responsabilidad de
todas/os el apego
irrestricto a estos.

Nuestra responsabilidad y el cuidado del **medio ambiente** se materializa en:

1. Cumplimiento de la normativa nacional:

Respetamos las normativas medioambientales vigentes en los lugares donde operamos. Tenemos como objetivo alcanzar los más altos estándares en la protección del medio ambiente.

2. Evaluación y reducción del impacto:

Nos comprometemos a evaluar de modo preventivo el impacto ambiental en cada una de nuestras operaciones y revisar periódicamente las políticas medioambientales de la compañía.

3. Reparación y mitigación:

Adoptaremos todas las medidas necesarias ante los eventuales impactos ambientales que puedan generar nuestras operaciones, actuando con rapidez y transparencia en la minimización de los posibles efectos en el entorno.

4. Información oportuna:

Es nuestra obligación informar oportunamente a los organismos administrativos pertinentes sobre cualquier incidente medioambiental, así como también sobre los posibles riesgos y daños y, las gestiones que se llevarán a cabo para prevenirlos o subsanarlos.

5. Prevención y educación:

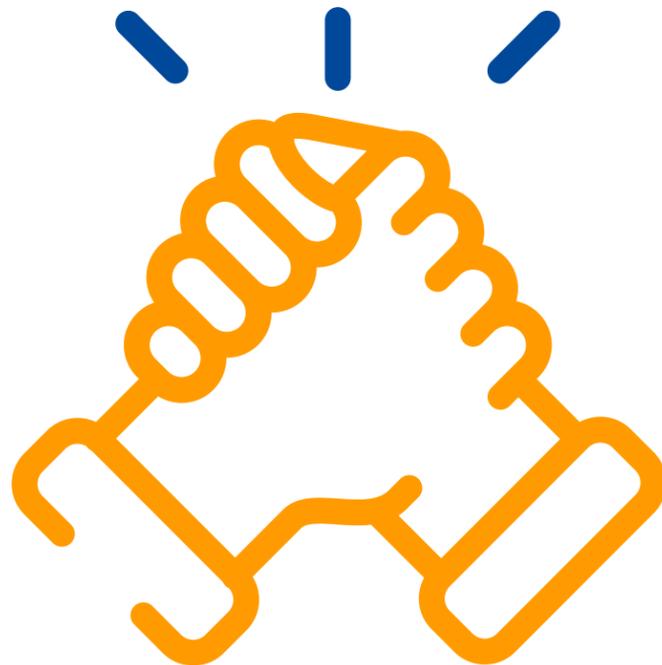
Nos comprometemos a generar instancias de formación y educación ambiental, tanto para sus integrantes como para las comunidades con las que se relaciona, fomentando una cultura de respeto.





4. Respeto por las personas y responsabilidad laboral

«Todas/os las/os integrantes de Enap tienen derecho a trabajar en un ambiente donde se respete su dignidad, por lo que promovemos una cultura que defienda el trato justo, equitativo y con perspectiva de género, así como la diversidad, el respeto, la confianza, la cordialidad y la privacidad»



La **gestión de personas** propicia ambientes de trabajo en equipo que fomenta la participación responsable y la interacción transparente y productiva, valorando la construcción de relaciones laborales colaborativas y estables.



4.1 Ambiente laboral sano y seguro

En Enap velamos por la salud y seguridad de todas/os nuestras/os integrantes, lo que se extiende a nuestras/os contratistas y subcontratistas, por lo que ponemos máxima atención a la buena y adecuada ejecución de los procesos operativos que puedan generar algún riesgo.

Por ello, es una obligación esencial el apego irrestricto a nuestra normativa y procedimientos internos en materia de seguridad laboral y salud ocupacional.

No olvides que:

Conforme la legislación laboral chilena, toda/o trabajadora/o tiene derecho a desempeñar sus funciones en un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia; y a denunciar a través de canales internos o externos, situaciones de acoso sin temor a represalias; a ser oídas/os durante el proceso; a que se respete su privacidad y honra durante la investigación; y a contar con la garantía la confidencialidad de la misma.



4.2 Libertad de pensamiento

Estamos comprometidos con resguardar la libertad de pensamiento, y por ello se prohíbe cualquier acción tendiente a limitar la libertad de nuestras/os integrantes de profesar o expresar su religión, ideología o preferencia política, siempre y cuando no se realice en nombre de Enap, que su práctica no genere conflictos con los valores de la empresa, y procurando siempre que se mantengan en la esfera privada.

Sin perjuicio de ello, se prohíbe realizar actividades políticas durante la jornada laboral o utilizando las instalaciones, medios o bienes proporcionados por la empresa.



4.3 Acciones permanentes contra la discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y comportamientos sexistas

Un espacio de trabajo seguro es aquel en el que cada persona puede desenvolver todo su potencial en un entorno inclusivo, respetuoso, libre de violencia y en el que cada integrante pueda desarrollar sus aptitudes y talentos.

Las conductas que lleguen a ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo se investigarán según el procedimiento regulado en el RIOHS y se adoptarán las medidas de protección suficientes para las/os afectadas/os.

Está prohibida todo tipo de discriminación por motivos de sexo, maternidad, amamantamiento o lactancia, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social u otro factor de discriminación arbitrario.

Están estrictamente prohibidas todo tipo de conductas que involucren violencia física o psicológica.

Así también, son contrarias a este código todas las conductas inapropiadas de naturaleza sexual, tales como lenguaje de tipo obsceno, comentarios inapropiados, insinuaciones sexuales, acercamientos físicos no solicitados, envío de mensajes o imágenes sexualmente explícitos, ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o inadecuados que puedan provocar incomodidad a un/a integrante de Enap con ocasión del ejercicio de sus funciones.

Recuerda:

La tolerancia es clave, y en Enap la entendemos como la capacidad de aceptar y respetar las diferencias en la forma de pensar, actuar y comunicarse de nuestras/os integrantes y trabajadoras/es.



4.4 Diversidad e inclusión

En Enap reconocemos los intereses de inserción social y laboral de todas las personas, así como también nos sentimos llamadas/os a incorporar al interior de nuestra empresa la riqueza de la pluralidad de cada país y comunidad que nos alberga.

Entendemos la diversidad como una ventaja en la gestión de las distintas áreas de negocios, ya que justamente lo que diferencia a cada una/o de nuestras/os trabajadoras/es e integrantes es lo que hace particular y especial su contribución. Esto nos permite conformar equipos más exigentes y preparados para conducir nuestros procesos hacia la modernización y la mejora continua.

Nuestra Política Corporativa de Diversidad e Inclusión determina la globalidad de las acciones orientadas a avanzar en materia de no discriminación y de valoración de la diversidad, desarrolladas en el marco de todas las operaciones de Enap.

No olvides que:

En Enap entendemos la inclusión como el conjunto de acciones dirigidas a fomentar la incorporación de personas diversas junto con brindarles las condiciones para su eficiente desempeño como parte de equipos competentes, colaborativos y comprometidos.



4.5 Respeto por la vida familiar y personal

En Enap promovemos un entorno laboral que facilite la conciliación y el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las necesidades personales y familiares de todas/os nuestras/os colaboradoras/es.

Reconocemos que el bienestar integral de cada persona es fundamental para el desarrollo sostenible de nuestra organización, por lo que fomentamos un ambiente flexible, de respeto y apoyo.

En este sentido, nos comprometemos a:

Implementar políticas que permitan la flexibilidad laboral conforme la legislación aplicable, en función de las necesidades individuales, sin afectar el rendimiento ni los objetivos colectivos;

Promover un clima de confianza donde se respeten las circunstancias de cada trabajadora y trabajador;

Fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, contribuyendo a la satisfacción y el bienestar de todas/os las/os colaboradoras/ed e integrantes de Enap; y

Respetar los horarios laborales pactados.

Este enfoque refuerza nuestro compromiso con una gestión ética y equitativa, que favorezca tanto el éxito profesional como el desarrollo personal de nuestras/os trabajadoras, trabajadores e integrantes.

Recuerda:

Ten presente que adicionalmente en Enap hemos asumido un compromiso con la promoción de la corresponsabilidad, lo que conlleva el seguimiento y evaluación continua respecto de que, a los beneficios existentes en estas materias se puedan acoger mujeres y hombres por igual.



4.6 Igualdad de oportunidades

En Enap estamos comprometidos con el crecimiento laboral y personal de nuestras/os colaboradoras/es e integrantes, a través de herramientas que permitan el desarrollo de una cultura participativa y de respeto.

Nos comprometemos a fomentar la equidad de oportunidades y llevar a cabo procesos de selección justos y objetivos, sin que intervengan criterios ajenos a las competencias laborales.

De igual modo, la promoción laboral se fundará exclusivamente en el mérito personal y en el desempeño de las funciones profesionales.

Lo anterior se traduce, entre otras, en acciones que permitan la evaluación y reconocimiento del desempeño, la promoción de la gestión participativa y la existencia de comunicación eficaz y oportuna.

No olvides que:

Conforme nuestra Política de Equidad de Género la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, son parte de los principios que guían la gestión de personas y las prácticas laborales de nuestra organización, y por ende, reiteramos la convicción de que la existencia de equipos mixtos y balanceados en género aportan al desarrollo y la productividad del negocio y de los países en donde operamos.



4.7 Libertad sindical

Enap respeta la actividad sindical basada en la libertad de asociación y derecho de todas/os las/os trabajadoras/es a organizarse, garantizando la representación de sus miembros, el diálogo constructivo, el bien común de la organización y resguardando que esta actividad se lleve a cabo libremente.

Enap se enorgullece de la tradición de sus organizaciones sindicales, toda vez que no solo han jugado un rol esencial para el reconocimiento y reivindicaciones de importantes derechos para las/los trabajadoras y trabajadores de la empresa, sino que también en el funcionamiento, éxitos y buenos resultados de ésta.

Cada trabajadora y trabajador de Enap tiene el derecho de afiliarse a sindicatos que las/os representen, así como el deber correlativo de respetar a aquellos/as que elijan no participar en la actividad sindical.

Por su parte, las y los dirigentes/es sindicales asumen el compromiso permanente de difusión y cumplimiento de las disposiciones de este Código dentro de sus estructuras, en lo que sea pertinente.

Recuerda:

La organización sindical en Enap es de larga data y da cuenta de su rol no solo en el reconocimiento y reivindicaciones de importantes derechos para las trabajadoras y trabajadores de la empresa, sino que también en el funcionamiento, éxitos y buenos resultados de Enap.



5. Respeto y cuidado de nuestro patrimonio



5.1 Respeto y cuidado de nuestra tradición, imagen y reputación

Enap, al ser una empresa de todas/todos las/los chilenas y chilenos, debe cuidar, proteger y resguardar de forma especial tanto su patrimonio, como su imagen, tradición y reputación.

Nos comprometemos a que nuestra función comercial se ejerza cada día en absoluta coherencia con nuestra función pública, la cual exige el estándar más alto de probidad y transparencia.



5.2 Resguardo y cuidado de nuestros bienes y activos

Los activos de Enap, como maquinarias, propiedades, instalaciones, información, bienes muebles, inmuebles, vehículos, computadores y celulares, entre otros, deben ser utilizados solo para fines productivos en el contexto laboral y no se encuentra permitido usarlos de forma negligente o para beneficio personal.

No olvides que:

Conforme el Reglamento Interno de Enap, por ejemplo, se considera como una falta grave aquellas conductas asociadas a los descuidos inexcusables que pongan en la imagen de la empresa y/o su patrimonio.

¿Sabías qué?:

Conforme el Artículo 16 de la Ley 10.336. Enap se encuentra sujeta al control financiero, contable, administrativo y disciplinario de la Contraloría General de la República de Chile.

Nos
comprometemos
a que nuestra
función comercial
se ejerza cada
día en absoluta
coherencia
con nuestra
función pública.



5.3 Resguardo y prohibición de uso y/o difusión de información confidencial, privilegiada y/o estratégica para fines personales

Todas/os las/os integrantes de Enap que, debido a su cargo, posición, actividad o relación pudieran tener acceso a información confidencial, privilegiada y/o estratégica de la empresa, deberán mantener esta en la más estricta reserva y confidencialidad, no pudiendo divulgarla por ningún medio sin autorización previa y escrita de Enap.

Está prohibido, y por ende es un incumplimiento grave de nuestras obligaciones, si un/a miembro de Enap utiliza para sus intereses personales esta información y/o la divulga con terceros/as, independiente si como consecuencia de esto experimenta un beneficio pecuniario, personal o para terceros/as.

Se considerará que es información confidencial, privilegiada o estratégica, no solo aquella que guarde relación con los acuerdos comerciales, know how, información no divulgada por los medios oficiales de la empresa o procesos de auditoría interna o externa, sino que también los datos personales a los que tengamos legítimo acceso respecto de nuestras/os integrantes y grupos de interés.

Recuerda:

Está prohibido emitir opiniones públicas en representación de la Empresa sin contar con la autorización correspondiente, o dar a conocer a terceros información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la Empresa.



5.4 Transparencia en nuestros procesos de compra de bienes y contratación de servicios

En Enap asumimos el compromiso de que todos los procesos de compra de bienes y contratación de servicios se desarrollen bajo altos estándares de transparencia, buena fe, imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad, costo, oportunidad, reputación y buenas prácticas comerciales, sin que las decisiones se vean afectadas por factores ajenos a los legítimos intereses de la empresa.

A título ejemplar, y no taxativo, se prohíbe cualquier intento de influir de manera inapropiada en los procesos previamente señalados, así como también la no declaración oportuna de situaciones que pudieran generar un conflicto de interés en esta materia.



Accede a la normativa interna en la materia que se pone a disposición de terceras/os para la [Gestión de Proveedores Enap](#) en nuestro sitio web

No olvides que:

Toda comunicación durante los procesos de contratación deberá ser formal, oportuna y trazable.



6. Con nuestros grupos de interés externos

«Para Enap es esencial mantener relaciones responsables y transparentes con sus grupos de interés, tanto en la dimensión interna como externa»

Recuerda:

Para efectos de formular consultas o reclamos, nuestros grupos de interés externos dispondrán de los canales de comunicación que se tratan en el Capítulo 07 y a los que puedes acceder [aquí](#), con excepción de las comunidades vecinas que cuentan con un canal especial al cual se puede acceder en este [enlace](#).

Sin perjuicio de que este código busca principalmente fijar el camino de relacionamiento con los grupos de interés internos de Enap, esto es, con todas/os aquellas/os consideradas/os como sus integrantes, en este acápite, se aborda nuestro compromiso con los grupos de interés externos, es decir, todas las personas (públicas y privadas), organizaciones y entidades con las cuales nos vinculamos en el ejercicio de nuestra función y/o que se pueden ver afectadas/os por nuestra actividad.

En Enap
promovemos
relaciones
transparentes,
de confianza
y con vías de
comunicación
accesibles.



6.1 Comunidades vecinas

Enap opera en territorios donde convivimos con comunidades aledañas a nuestras instalaciones, por lo que hemos establecido directrices claras para la interlocución con las mismas, alineadas con el propósito y valores de la compañía.

Por ello, en los territorios donde estamos presentes y que sean área de influencia directa de Enap, promovemos relaciones transparentes, de confianza y con vías de comunicación accesibles, respetuosas, oportunas y rigurosas y conforme a los objetivos y principios contenidos en la Política Corporativa de Gestión Territorial de Enap, que establece las directrices en esta materia.



6.2 Proveedores y Contratistas

Nuestros/as proveedoras/es y contratistas son esenciales para que podamos alcanzar nuestros objetivos con excelencia y de manera eficiente. Por eso, nos comprometemos al respeto de los derechos y al buen trato recíproco.

Para Enap es fundamental que en todas sus acciones prevalezcan los valores aquí consagrados, a los que nuestras/os proveedoras/es de bienes y servicios y sus colaboradoras/es están llamadas/os a adherir.

Por ello, exigimos que nuestras/os proveedoras/es y contratistas sostengan un estándar de conducta alineado con lo anterior, siendo imperativo que establezcan mecanismos de control adecuados y cumplan a cabalidad la normativa de Enap que les sea vinculante.

Si tienes dudas o consultas, toma contacto con nosotros por este [canal](#).

➤ **Código de Conducta para Proveedores, se encuentra disponible en el [sitio web de ENAP](#)**

➤ **Reglamento Registro de Proveedores de Bienes y Servicios ENAP, se encuentra disponible en el [sitio web de ENAP](#)**

➤ **Política Corporativa de Compras y Contrataciones ENAP, se encuentra disponible en el [sitio web de ENAP](#)**



6.3 Inversionistas y socios

Las relaciones de negocios con nuestros inversionistas y socios se basan en la confianza y la buena fe.

Estamos comprometidos en establecer relaciones de largo plazo y transparentes, alineadas con nuestra misión, visión y nuestros valores corporativos, siendo la constante creación de valor uno de nuestros principales objetivos.

➤ **Enap ha establecido un canal especial de contacto para inversionistas al cual puedes acceder [aquí](#)**



6.4 Clientas/es

Enap debe ofrecer productos y servicios de la más alta calidad. De esta manera, buscamos establecer relaciones de confianza con nuestras/os clientas/es, basadas en la excelencia, la transparencia y la buena fe.

En esta materia, es esencial para nuestra Empresa satisfacer las legítimas expectativas de nuestras/os clientas/es, honrar la confianza que han depositado en nosotros, ofrecer un trato igualitario y promover altos estándares de calidad y comportamiento ético.

➤ **Accede al canal especial de contacto para clientas/es [aquí](#)**



6.5 Relacionamiento con el Estado, autoridades, organismos de gobierno y entidades fiscalizadoras

La relación de Enap con organismos de gobierno, autoridades y órganos fiscalizadores, nacionales o extranjeros, se debe desarrollar bajo los más altos estándares de transparencia, integridad, probidad y respeto.

Enap es parte de la Administración del Estado de Chile, y, desde el año 2017, cuenta con un Gobierno Corporativo basado en un sistema de gobernanza que establece con claridad los roles de decisión, supervisión y ejecución de las decisiones de la empresa.

Es nuestra obligación respetar el Estándar Interacción con Funcionarias/os Públicas/os y Autoridades que establece las directrices y obligaciones que deben observarse, principalmente en relación con las obligaciones derivadas de la Ley N° 20.730 (Ley del Lobby) y la Ley 20.393 (sobre responsabilidad de las personas jurídicas).

➤ **Para acceder a nuestro Estándar, haz clic [aquí](#)**

07. Canales de Consultas y Denuncias

En Enap aspiramos a que todas/os nuestras/os integrantes, trabajadoras y trabajadores cuenten con las herramientas necesarias para que sepan cómo actuar en el día a día, razón por la cual nos esforzamos en que nuestra normativa interna sea clara y esté debidamente difundida.

No obstante, sabemos que no siempre es fácil resolver un dilema ético, definir cómo se aplica nuestra normativa, y/o identificar si estamos en presencia de una infracción o ante la comisión de un eventual delito, y, por ello, si tenemos dudas sobre qué hacer o cómo actuar ante una determinada situación, sea porque la estamos experimentando directamente o fue puesta en nuestro conocimiento, es nuestra obligación pedir apoyo por escrito a nuestra jefatura o recurrir directamente a la Gerencia de Ética y Cumplimiento.



¿Cuándo debo denunciar?

Si en el ejercicio de nuestras funciones tomamos conocimiento de hechos que sean constitutivos de faltas administrativas, infracciones disciplinarias o que revistan del carácter de delito: debemos informarlo y/o denunciarlo con la debida prontitud.

No obstante, y como expresamos previamente, en Enap entendemos que no siempre contaremos con las herramientas necesarias para identificar con claridad si frente a una situación debo consultar o denunciar, y por ello, resulta tan relevante que nuestras/os integrantes, trabajadoras y trabajadores tengan la confianza de acceder a un canal de consulta o denuncia interno para estos efectos.



Nuestra Línea Ética Directa está disponible las 24 horas del día.



Línea Ética Directa
#HacerLoCorrecto



¿Dónde denunciar o consultar internamente?²

Además de poder canalizar tus consultas o denuncias a través de la jefatura correspondiente, preferente por un medio escrito donde quede registro, puedes recurrir directamente a la Gerencia de Ética y Cumplimiento por los siguientes medios:

Línea Ética Directa, que es un canal disponible las 24 horas del día, al que puedes acceder directamente a la Gerencia de Ética y Cumplimiento, a través de intranet o del sitio web de Enap, ya sea de forma anónima o nominativa.

Correo electrónico:

eticaycumplimiento@enap.cl

Teléfono: +56 22 280 3744

en los horarios de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas.

² Lo anterior, es sin perjuicio del legítimo derecho que tiene toda persona de recurrir o presentar solicitudes de información o denuncias ante los organismos fiscalizadores que estime pertinentes.



¿Qué es la Línea Ética Directa y cómo acceder a ella?

Es el canal de comunicación que ha dispuesto Enap para que cualquier persona, incluso un tercero ajeno a la empresa pueda contactarnos de manera fácil, rápida y confidencial para:

- **Consultar**, sobre cualquier materia vinculada a Enap, ya sea aplicación de normativa interna, requerimientos de información, consultas de proveedoras/es, derechos humanos y empresa; y/o
- **Denunciar** en caso de que presencie o tenga conocimiento de infracciones a cualquier normativa legal o interna de la compañía, en materias tales como nuestro Código de Ética, Modelo de Prevención de Delitos —Ley 20.393—, libre competencia, derechos humanos y empresa, comunidades, asuntos laborales, ambientales, sistema compras y adquisición de bienes y/o contratación de servicios, entre otras.

Este canal de comunicación es administrado por la Gerencia de Ética y Cumplimiento (GEC), y garantiza que todas las consultas y denuncias serán revisadas de forma confidencial, con el fin de entregar una adecuada respuesta, y, en caso de que sea procedente, ser derivadas a las autoridades judiciales o policiales o investigadas internamente por la Gerencia que sea competente de acuerdo con el procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Enap.

De esta manera: la Gerencia de Ética y Cumplimiento podrá retener su conocimiento en caso sea competente, o bien, remitirla a la Gerencia de Personas u otra Gerencia, según corresponda.



Accede [aquí](#) a nuestra Línea Ética Directa, la que está disponible las 24 horas del día

Línea
ética
Directa
CONSULTAS Y DENUNCIAS



¿Cuándo se iniciará una investigación interna?

Las investigaciones internas podrán iniciarse a partir de una denuncia, autodenuncia, nominativa o anónima, o incluso de consultas, si del análisis de los antecedentes se infiere que un hecho puede ser constitutivo de delito, infracción a la ley o a la normativa interna de la empresa. Asimismo, las investigaciones internas podrán iniciarse de oficio conforme lo disponga el RIOHS, o bien, por instrucción del Directorio de Enap u otro organismo externo con competencia para ello.

El objetivo de una investigación interna será determinar eventuales responsabilidades personales en hechos que pudieran ser constitutivos de faltas administrativas, infracciones disciplinarias o que revistan del carácter de delito y/o proponer medidas de remediación tendientes a prevenir que situaciones como las que las gatillaron se repitan a futuro, respetando un debido, justo y racional procedimiento.

Es necesario precisar que, en caso de flagrancia o evidencia manifiesta de una infracción, no será necesario iniciar una investigación interna, todo ello, conforme lo dispuesto en el Reglamento Interno de Enap.



¿Qué pasa si formulo una consulta y denuncia de manera anónima?

En cualquier caso, ya sea que la o él consultante o denunciante se identifique o no, se mantendrá estricta confidencialidad de su identidad solo pudiendo tener acceso a ella las personas encargadas de resolver el asunto, quienes siempre deberán contar con autorización expresa para revelar la identidad.

No obstante, en ocasiones, la identificación de la persona denunciante es un requisito legal de procedencia.

Recuerda contactarnos siempre de manera responsable:

Al hacer una denuncia o consulta debes hacerla con la intención real y sincera de resolver una duda ética o de informar un hecho irregular. Esto significa que la información que entregues debe ser honesta, completa y precisa, independiente si con posterioridad se determina que no era una infracción a nuestro código o normativa interna.

08. Consecuencias de las infracciones a nuestro Código de Ética

El incumplimiento de lo dispuesto en este código derivará en la aplicación de las medidas y/o sanciones que estén definidas en el Reglamento Interno, sin perjuicio de la sanción que pudiera derivarse de lo dispuesto en la normativa externa, legislación general y de la responsabilidad, de cualquier naturaleza, que en cada caso sea exigible.

Enap se compromete a adoptar las medidas razonables para asegurar que todas/os nuestras/os integrantes, trabajadoras, trabajadores, colaboradoras/es y/o terceras/os, en la medida que sea aplicable, conozcan y cumplan las normas de este Código, así como las políticas y procedimientos que deriven del mismo.

