



ENAP

REPORTE
INTEGRADO
2022



EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO (ENAP)

GRI 2-1

Dirección:

Avenida Apoquindo 2929, Piso 5, Las Condes,
Santiago de Chile.

Ról único tributario:

92.604.000-6

Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) es una compañía del Estado de Chile, creada por la Ley Orgánica Constitucional N° 9.618 del 19 de junio de 1950. Sus nuevos estatutos fueron aprobados por el Decreto Supremo Conjunto N° 24, dictado por los ministerios de Energía y Hacienda, el 1 de febrero de 2018, y publicado en el Diario Oficial, el 8 de mayo de 2019.

ENAP está regulada por normativa de derecho público en materias relativas a la fiscalización de su gestión, presupuesto e información, entre otras. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 19, N° 21, de la Constitución Política de la República de Chile, las actividades empresariales desarrolladas por ENAP están sometidas a la legislación común aplicable a los particulares, sin perjuicio de las excepciones que por motivos justificados establezca la ley. La empresa está dedicada a la exploración, producción y comercialización de hidrocarburos y sus derivados; producción, transporte y comercialización de energía y potencia eléctrica.



5 MENSAJE DE LA PRESIDENTA DEL DIRECTORIO

8 MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

12 1. NUESTRA EMPRESA

- 14 Líneas de Negocio
- 16 Nuestra cadena de valor
- 20 Nuestra historia
- 21 Principales Hitos 2022

25 2. GOBIERNO CORPORATIVO

- 35 2.1 Transparencia, Ética y Cumplimiento
- 39 2.2 Gestión de Riesgos

41 3. EQUIPO ENAP

- 41 3.1 Desarrollo de nuestros talentos y bienestar laboral
- 46 3.2 Diversidad, Equidad e Inclusión
- 49 3.3 Cultura de salud y seguridad en ENAP
- 50 Hitos del periodo 2022
- 51 3.3.1 Sistema de Gestión de Integridad Operacional (SGIO) de ENAP
- 52 3.3.2 Nuestra Gestión de Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional
- 60 3.3.3 Capacitaciones en seguridad y salud

62 4. OPERACIONES ENAP

- 63 4.1 Creación de Valor y Sostenibilidad Financiera
- 64 4.2 Plan de Desarrollo y Negocios
- 66 4.3 Creación de valor
- 68 4.4 Gestión sostenible de contratistas y de la cadena de suministro
- 74 4.5 Clientes

77 5. GESTIÓN AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁTICO

- 79 5.1 Emisiones atmosféricas y otros contaminantes
- 83 5.2 Eficiencia energética y apoyo a la transición a Energía Renovable No Convencional (ERNC)
- 87 5.3 Descarbonización
- 91 5.4 Gestión Sostenible del Recurso Hídrico
- 98 5.5 Gestión de Residuos
- 102 5.6 Protección de la Biodiversidad

104 6. RELACIONAMIENTO COMUNITARIO E INVERSIÓN SOCIAL

- 106 6.1 Estrategia Corporativa de Relacionamiento Comunitario
- 108 6.2 Inversión social de Unidades de Negocio en Chile y filiales internacionales
- 109 6.2.1 ENAP Refinería Aconcagua
- 113 6.2.2 ENAP Refinería Bio bio

116	6.2.3 ENAP Magallanes
119	6.2.4 ENAP Supply Chain
123	6.2.5 ENAP Argentina
124	6.2.6 ENAP Ecuador
127	6.2.7 ENAP Egipto
128	6.3 Canales de comunicación con nuestras comunidades

129 7. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA REPORTE INTEGRADO ENAP 2022

130	7.1 Actualización de la Materialidad 2022
134	7.2 Nuestra Política de Sostenibilidad 2025
137	7.3 Canales de comunicación con nuestros grupos de interés

139 Anexos

162	Indicadores GRI CFM SASB
171	Carta de verificación

173 8. ESTADOS FINANCIEROS

174	Análisis razonado de los estados de situación financiera consolidados
188	Estados de situación financiera consolidados

Mensaje de la Presidenta del Directorio



Gloria Maldonado Figueroa

Gloria Maldonado

El año 2022, caracterizado mundialmente por la retirada de la pandemia, por las economías desafiadas, por el mayor avance de la digitalización y por los evidentes desafíos ambientales, fue también para ENAP un ejercicio dinámico e intenso.

Por lo mismo, fue un período de importantes oportunidades de aprendizaje y de logros concretos en el fortalecimiento de nuestra querida ENAP, con una mirada de futuro, ambiental y económicamente responsable, comprometida con nuestro entorno y rol social. Fue también un tiempo propicio para diseñar nuevas e innovadoras estrategias y modelos de negocio, que nos lleven a transitar sólida y sosteniblemente hacia el 2040.

En este contexto, durante el 2022, en el Directorio pusimos fuerte foco en analizar los procesos productivos, en forma integral y sistémica, instalando al centro el irrestricto compromiso con la seguridad y el medioambiente, la excelencia operacional y

la eficiencia. En este sentido, reafirmamos como Directorio que para ENAP, la vida y la seguridad de trabajadores y trabajadoras, comunidades es un valor ético intransable. En este propósito seguiremos avanzando decididamente, fortaleciendo permanentemente la integridad operacional de nuestras Unidades de negocio, mediante importantes inversiones en nuestra infraestructura, acompañado de significativos cambios organizacionales, que nos aseguren un futuro ambientalmente sostenible.

También impulsamos un potente énfasis en la gestión de nuestra cultura interna, promoviendo un conjunto de valores, creencias y actitudes que esperamos permitan cimentar una organización basada en el reconocimiento y el respeto mutuo entre los distintos estamentos, sumado a la incorporación de liderazgos femeninos a la organización. Construir un clima laboral más atento y deferente es favorable, tanto para la retención de talento joven, como para fomentar una cultura de innovación en la empresa.

Por tanto, seguiremos avanzando decididamente en dicho sentido.

Como empresa pública, que pertenece a todas y todos los chilenos, tenemos el deber de empujar su transformación hacia energías más verdes, apostando fuertemente a la innovación, a la búsqueda de nuevas tecnologías y oportunidades energéticas, para convertirnos en un ejemplo para la industria. Entendemos que la descarbonización es un compromiso país, del que ENAP no debe ni puede abstraerse. Con ese objetivo, hemos hecho un ejercicio transversal a la organización, con el propósito de diseñar -en conjunto- la ENAP del 2040, abriendo espacio para nuevas oportunidades tecnológicas y de negocio, diseñando un camino hacia la Empresa Nacional Multienergética que Chile se merece. Este ejercicio dará frutos en los años venideros, a través de nuevas líneas de negocios.

En el espacio de construcción de futuro también ha estado presente la determinación del rol que tendremos en la naciente industria del hidrógeno verde. Me ha complacido descubrir que existe una visión compartida por toda la empresa, sobre la relevancia de ser líderes de este desarrollo y, por otro lado, un genuino interés de la industria por crear iniciativas junto a ENAP. Por lo mismo, hemos elaborado una estrategia en 3 pilares, que nos

permitirá participar en distintos roles empresariales, tanto como habilitadores de la industria, inversionistas y socio desarrollador, y esperamos prontamente ir anunciando los siguientes pasos.

ENAP entiende que, como empresa pública, siempre estará sometida al más alto escrutinio público y —por lo mismo— tanto su Gobierno Corporativo, como su administración, reconocen el deber permanente de elevar su estándar de transparencia, ética y cumplimiento de las leyes. Por tal motivo, como Directorio hemos puesto énfasis en fortalecer el diálogo con las distintas autoridades, trabajadoras, trabajadores, sindicatos y comunidades donde estamos insertos. Los diversos hitos y contingencias que enfrentamos durante el 2022 fueron abordadas con esta mirada, manteniendo el respeto y dándonos el tiempo para construir nuevas relaciones de confianza con cada uno de los actores de la sociedad, buscando la mayor transparencia y claridad posible en el relacionamiento con nuestras trabajadoras, trabajadores y contratistas.

Por último, me gustaría detenerme y reflexionar sobre la gran responsabilidad y compromiso de aumentar la participación laboral femenina en la compañía. Durante el año 2022, hemos actuado con determinación, para saldar la histórica deuda que como empresa tenemos en temas de género.

Por eso, hoy estamos embarcados en derribar las barreras y sesgos que impiden una mayor presencia femenina, reforzando la participación y el liderazgo de trabajadoras en los distintos espacios de ENAP.

En junio de 2022 conmemoramos un nuevo capítulo en nuestra historia, al celebrarse 72 años de la ley que creó a ENAP, como una empresa estratégica y fundamental para el desarrollo energético de Chile. De la misma manera que fuimos pioneros en la exploración energética y en asegurar el combustible para Chile, estoy convencida de que seremos precursores en la construcción de una ENAP del futuro, innovadora, multienergética, ambientalmente responsable, inclusiva y comprometida con los más altos estándares operacionales, y con el máximo respeto por las personas y su entorno.

Les invito a que juntas y juntos sigamos generando valor para Chile, los territorios, la ciudadanía y nuestra querida ENAP.

Se despide afectuosamente.

Gloria Maldonado Figueroa
Presidenta del Directorio ENAP



Hito 2022

En este año 2022 tuvimos resultados históricos con utilidades de más **US\$575,3 millones**, lo cual nos llena de orgullo.

Tuvimos un EBITDA que supera los **US\$1.378 millones**, variando positivamente en un 72% respecto del 2021.



Julio
Friedmann
Encina

Mensaje del Gerente General

2023: "Proyectarnos a futuro nos exige consolidar nuestros cimientos"

Para proponernos dónde ir, se requiere primero reconocer de donde venimos y saber donde estamos. ENAP es una compañía con larga historia, con trabajadores de mucha experiencia y conocimiento, tanto en el *downstream* como *upstream*. Y es una empresa que cumple un rol fundamental en nuestro país, en su desarrollo y en sus perspectivas futuras. Hoy más que nunca es necesario estar conscientes de la importancia que tiene para cualquier país el contar con abastecimiento de hidrocarburos, con una cadena que garantice continuidad operacional, eficiencia, seguridad y sostenibilidad.

En esa línea, por ejemplo, durante muchos años, nuestras refinerías han ido creciendo, en capacidad y complejidad, lo que les permite hoy procesar una canasta de crudo más económico, incidiendo así en nuestro principal costo operacional. Por su parte, nuestra unidad en Magallanes ha transitado con éxito desde los pozos convencionales hacia las tecnologías de *tight gas*, lo que nos permite hoy contar con

reservas probadas para asegurar, por al menos los próximo 20 años, el abastecimiento de gas natural en la región. Finalmente, nuestra área internacional ha sabido posicionarse en nuevos bloques de exploración y producción en Ecuador y Egipto, que se suman a nuestra operación en Argentina.

Esta trayectoria nos lleva a que ENAP sea hoy una empresa con activos consolidados y un posicionamiento interesante, que nos permite año a año actualizar un portafolio de inversiones sólidas y rentables.

Nuestros resultados financieros del año 2022 nos representan un gran desafío, ya que alcanzaron niveles históricos y, al mismo tiempo, no se registró ningún accidente grave en la operación. Son razones para sentirnos muy orgullosos del aporte que todas nuestras Unidades de negocio hicieron en este resultado: todas contribuyeron positivamente. Sin embargo, y es aquí un eje central del que esta administración debe hacerse cargo: tuvimos en 2022 unas condiciones internacionales muy favorables.



Al realizar un profundo análisis de nuestro desempeño, se hace necesario aislar las condiciones externas para poder trazar un camino de desarrollo futuro, identificando las oportunidades y aprendizajes que nos deja este ejercicio. Como conclusión, hemos establecido la urgencia de actuar sobre tres pilares fundamentales para asegurar nuestro presente y proyectarnos hacia los próximos años. Estos pilares los hemos llamado Fortalecimiento de la compañía, Excelencia Operacional y la ENAP del futuro.

1. Fortalecimiento de la compañía

La piedra angular de ENAP es y será la seguridad de nuestras trabajadoras y trabajadores propios, y contratistas y comunidades donde operamos. Se trata de la primera prioridad y personalmente me lo he puesto como mi primer objetivo desde que llegué a ENAP en noviembre de 2022: que cada Enapino/a trabaje de forma segura y llegue sin novedad a su hogar después de su jornada laboral. Para lograr esto, ya hemos tomado algunas medidas. En primer lugar, decidimos separar en dos la Gerencia Corporativa de HSEC: por un lado, Seguridad y Salud Ocupacional y por otro, Medioambiente. Cada una está liderada por un Gerente Corporativo, con nuevas prioridades estratégicas y sus correspondientes planes de acción, basado en análisis de brechas y causas raíz. En materia de Seguridad y Medioambiente vamos a trabajar con mirada tanto en el corto como en el largo plazo, resolviendo las urgencias, pero trabajando

sobre los aspectos más difíciles pero importantes, como son especialmente los culturales.

En segundo lugar, proteger la compañía es cuidar su Gobierno Corporativo, con la prolijidad y disciplina que requiere administrar una empresa pública que está sujeta a la fiscalización de múltiples servicios e instituciones, que también y sobre todo está sujeta a la ley de sociedades anónimas, y que en última instancia responde a la ciudadanía. El fuerte alineamiento en este sentido entre Directorio y Administración nos ha permitido, a mi juicio, navegar exitosamente períodos complicados en los que ENAP ha estado sometida a demandas de diversa índole y en los que ha primado siempre el criterio del buen cuidado de la compañía y el resguardo del patrimonio de todas y todos los chilenos.

2. Excelencia Operacional

El segundo pilar dice relación con la esencia histórica de ENAP de abastecer a nuestro país de forma eficiente y competitiva de los hidrocarburos que necesita. Ese es el corazón de su negocio. En ese sentido, el fundamento de ENAP está en nuestros talentos: el conocimiento, experiencia y desempeño de todas las colaboradoras/res que día a día nos permiten fortalecer nuestras reservas, alcanzar la excelencia operacional y cumplir las promesas de nuestros clientes. Nuestro desempeño profesional, técnico y personas será lo que nos permitirá una

solidez financiera que sustente en el largo plazo las inversiones e iniciativas que precisamos.

En el mundo que dejaremos a nuestras y nuestros hijas e hijos, el rol de los hidrocarburos será notablemente distinto. El cambio climático, la geopolítica y los avances tecnológicos, entre otros, no deben ser vistos como una amenaza, sino como una oportunidad para que ENAP, como empresa de energía, desempeñe nuevamente un rol pionero, así como lo jugó en el pasado con el petróleo y el gas en Magallanes.

3. ENAP del Futuro

Después de varios meses de trabajo y de conversaciones con ejecutivas, ejecutivos y representantes de las trabajadoras y trabajadores a través de sus sindicatos, el Directorio y la Administración realizaron un intenso ejercicio de alineamiento acerca de nuestra visión de negocios para el año 2040, considerando nuestras operaciones actuales de *downtstream*, *midstream* y *upstream*, seguridad del abastecimiento, logística, descarbonización, innovación y nuevos negocios. Fruto de esta labor colaborativa, produjimos nuestra primera visión de ENAP 2040, documento vivo que seguirá desarrollándose, pero que nos permite desde ya tomar posición sobre algunas cuestiones apremiantes, en términos de caminos de desarrollo de nuestra compañía y su financiamiento respectivo.

En definitiva, hemos construido un Plan de Negocios basado en estos tres pilares: cuidar a nuestra compañía, mejorando su competitividad y proyectándonos con las inversiones y negocios que nos permitan consolidar la ENAP del futuro, a través de una estricta disciplina de asignación de recursos y metas claras de reducción de deuda, para llegar en 5 años a un nivel de deuda adecuado y manejable.

2022: nuevos y complejos desafíos

El año 2022 se destacó por traer consigo nuevos y complejos desafíos generados por situaciones internacionales como la demanda energética creciente post pandemia, la crisis en el sistema energético mundial a partir de la guerra entre Rusia y Ucrania, y también el contexto local, con crecientes demandas en materia social, política y ambiental. Diferentes movilizaciones, protestas, inclusive la toma de una refinería por parte de trabajadoras y trabajadores subcontratistas pusieron, una y otra vez, nuestra capacidad de operar en condiciones difíciles. Adicionalmente, el cambio climático ha reducido la disponibilidad de nuestros terminales, agudizando aún más nuestra estrechez logística. Con todo, nuestra empresa consiguió sortear exitosamente cada uno de estos desafíos, cumpliendo a cabalidad su función primaria en cuanto a mantener abastecido de combustibles a nuestros clientes.

Por ello, aprovecho este espacio para agradecer una vez más a nuestras colaboradoras, colaboradores, sindicatos, contratistas, clientes y agentes reguladores por su compromiso con la misión de ENAP.

Cabe señalar que el aumento en el precio del crudo y de los productos refinados obligó a la empresa a enfrentar un incremento significativo de las necesidades financieras de capital de trabajo. Esta alza fue financiada con un crecimiento temporal y acotado del endeudamiento financiero. Una adecuada gestión de los principales riesgos, como el de la variación de los precios del crudo entre la decisión de compra, importación y procesamiento, han sido clave para evitar sorpresas financieras y asegurar la disponibilidad de un adecuado nivel de capital de trabajo. Gracias a este esfuerzo podemos indicar que el periodo 2022 finalizó con utilidades de US\$ 575,3 millones, confirmando el proceso de recuperación económica iniciado en el año 2021, luego del impacto negativo de la pandemia.

En términos de inversiones, durante 2022 nos focalizamos en Magallanes en desarrollar nuevos bloques con un aumento en la actividad de perforación de pozos, la que vamos a reforzar aún más durante 2023. El objetivo es mejorar nuestras reservas y aumentar nuestra producción, lo que nos permitirá seguir diluyendo nuestros costos y reduciendo nuestro costo unitario de producción (CUP). A nivel internacional, también iniciamos el trabajo para conseguir explorar en un nuevo bloque en Egipto y hemos acelerado la producción en

Ecuador. En 2023 redoblabremos esfuerzos en esta materia para mantener un objetivo tentativo de reposición del 100% de nuestras reservas.

En Refinería Bío Bío, por su parte, se ejecutó la construcción de una Unidad de Tratamiento de Aguas Ácidas, una nueva Unidad Recuperadora de Azufre, una Unidad de Regeneración de Aminas y dos Estanques de Almacenamiento de Crudo, obras que involucraron una inversión de US\$ 210 millones.

En el caso de Refinería Aconcagua, en tanto, nos abocamos al cumplimiento del Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica para las comunas de Concón, Quintero y Puchuncaví, logrando la contención de un alto porcentaje de las emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles. Por otro lado, conectamos los Sistemas de Monitoreo Continuo de Emisiones en línea, lo que nos permite supervisar el funcionamiento de nuestras cinco calderas para producir vapor de agua, nuestras Unidades Recuperadoras de Azufre y Cracking Catalítico.

En cuanto al resultado por Líneas de Negocio, Refinación generó un RAI de US\$ 629,8 millones, pese a que enfrentó un escenario negativo con un alza significativa en los precios del crudo del 40% respecto del año 2021. Durante el ejercicio, la línea de Refinación ejecutó inversiones por US\$ 262 millones, incluyendo US\$ 134 millones en continuidad operacional donde destaca la realización de mantenimientos programados: paros de refinería y otros mayores de carácter recurrente asociados





a activos logísticos. En el ámbito ambiental, se desarrollaron inversiones por US\$ 105 millones, continuando el avance en Biobío de proyectos Plantas de tratamiento y construcción de estanque de crudo, al igual que el depurador de emisiones conocido como Wet Gas Scrubber (WGS) en Aconcagua.

La llegada del Wet Gas Scrubber (WGS) al país fue un hito importante durante el año. Esta planta -que entrará en operación durante el primer semestre de 2023-, contempla una inversión cercana a los US\$ 70 millones y corresponde a una tecnología de alto estándar mundial utilizada en las refinerías para reducir en gran magnitud las emisiones. Por eso, se estima que su puesta en servicio aportará a mejorar considerablemente la calidad del aire.

Estamos convencidos de que estas iniciativas son pilares fundamentales para garantizar los estándares de calidad y seguridad demandados por nuestros grupos de interés. Además, esperamos optimizar la seguridad de las operaciones, logísticas e instalaciones, con el nuevo proyecto para profundizar el dragado del terminal San Vicente, en Talcahuano.

Bajo el pilar de transición energética, nos hemos propuesto fomentar el uso de gas natural como fuente energética alternativa con menor impacto ambiental: aplicamos por primera vez una experiencia piloto de camiones a gas natural para larga distancia que logró el reemplazo eficiente de la flota a diésel, ejemplo que siguieron otras compañías que tomaron este proyecto como un caso de eficiencia energética.

Antes de despedirme, quisiera invitarles a conocer los detalles de nuestras acciones en materia de sostenibilidad, para que conozcan los esfuerzos que estamos encarando para convertirnos en una organización que avanza hacia una empresa multienergética innovadora, que garantice un suministro confiable de combustibles. Además, una organización que promueva un acceso a la energía competitiva, que fortalezca nuestra infraestructura logística y mitigue los desafíos ambientales de nuestras operaciones, creando valor para Chile, con respeto por los vecinos y las comunidades donde nos insertamos.

Estoy seguro de que seguiremos moviendo esta empresa hacia este camino, promoviendo la escucha proactiva de las demandas sociales y ambientales y la capacidad de reconversión de los negocios para hacerlos sostenibles. Sabemos que nos queda aún mucho más para ofrecer y aportar al desarrollo sostenible.

Mi más sincero agradecimiento,

Julio Friedmann
Gerente General ENAP

La Empresa Nacional del Petróleo (ENAP)

Es una empresa estatal chilena que se encarga de la exploración, producción, refinación, transporte y comercialización de hidrocarburos y sus derivados en el país. Fue fundada en 1950 con el principal objetivo de garantizar el suministro de energía de Chile, a través de la producción y comercialización de petróleo, gas y otros productos derivados del petróleo. En los últimos años ha diversificado su matriz a través del Parque Eólico Vientos Patagónicos y otros proyectos de energías renovables en desarrollo.

A través de las diversas normativas aprobadas durante su historia, la empresa está facultada para participar en sociedades con actividades relacionadas con la energía geotérmica y con la producción, transporte y comercialización de energía y potencia eléctrica. Actualmente, tiene participación directa o indirecta en 26 sociedades, 13 de las cuales tienen el carácter de empresas coligadas (participación directa o indirecta menor a 50%).

NUESTRA EMPRESA

CMF 2.3

1



Propósito, visión y valores

CMF 2.1

Propósito

Impulsar un futuro energético sostenible para el país y los territorios en donde estamos presentes.

Visión

Ser una empresa pública modelo en seguridad, eficiencia y relacionamiento con las comunidades, que desempeñe un rol estratégico en el abastecimiento de combustibles del país de forma sustentable.



Transparencia

Promovemos prácticas organizacionales que permitan la entrega de información y la comunicación veraz con todos nuestros grupos de interés.



Responsabilidad

Trabajamos en equipo con calidad y rigurosidad, haciéndonos cargo de las consecuencias de nuestra labor, buscando ser sostenibles en cada desafío que asumimos al interior y fuera de la organización.



Excelencia

Buscamos agregar valor a la empresa, la sociedad y el medioambiente, a través de la mejora continua y la innovación en cada una de las acciones que ejecutamos.



Lealtad

Actuamos de forma consecuente, movilizados por el compromiso con los propósitos de nuestra organización y el sentido de nuestro trabajo.

Valores

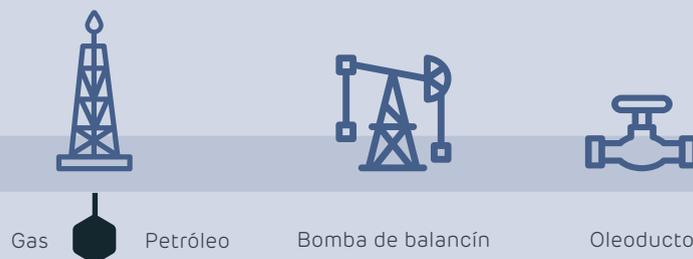
Exploración y Producción (E&P)

Exploración

Camiones Sísmicos



Producción



Gas Petróleo Bomba de balancín Oleoducto

Refinación y Comercialización (R&C)

Logística de Transporte



Buques petroleros

Refinamiento



Distribución



Líneas de negocio

Nuestro negocio está organizado en dos líneas de negocios independientes:

- (i) "Exploración y Producción" (E&P) y
- (ii) "Refinación y Comercialización" (R&C), ésta última, a partir del año 2021 incorporó "Gas y Energía" (G&E), línea independiente desde el año 2020.

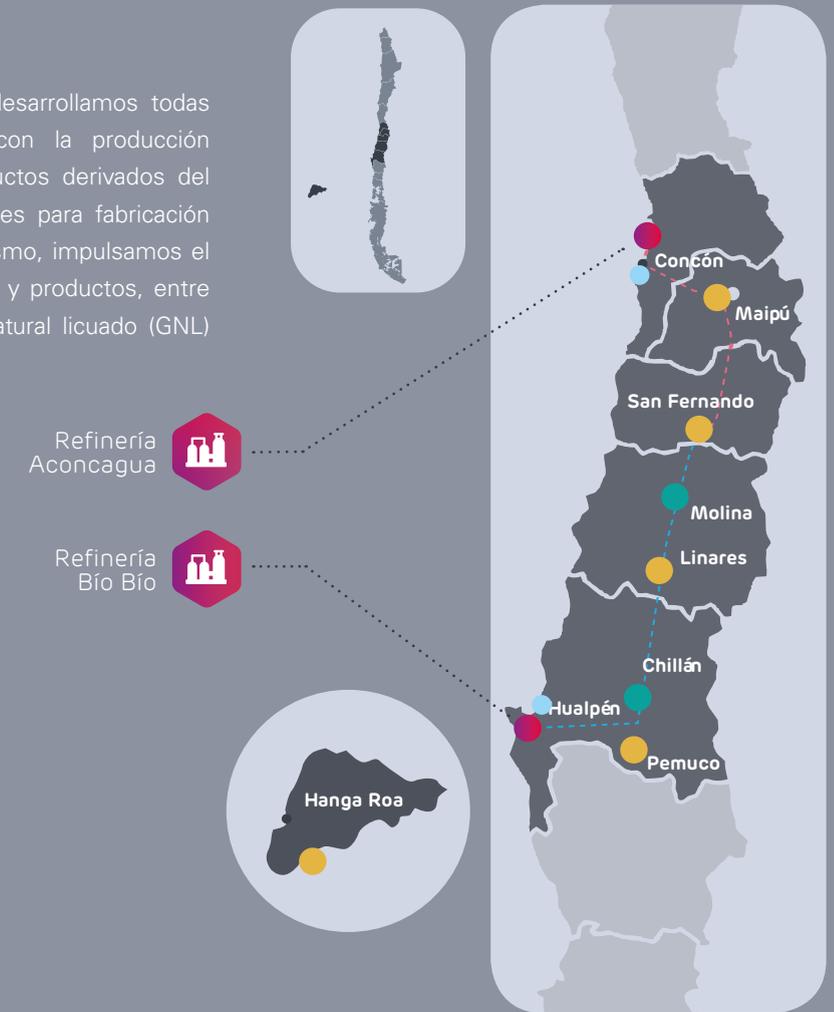
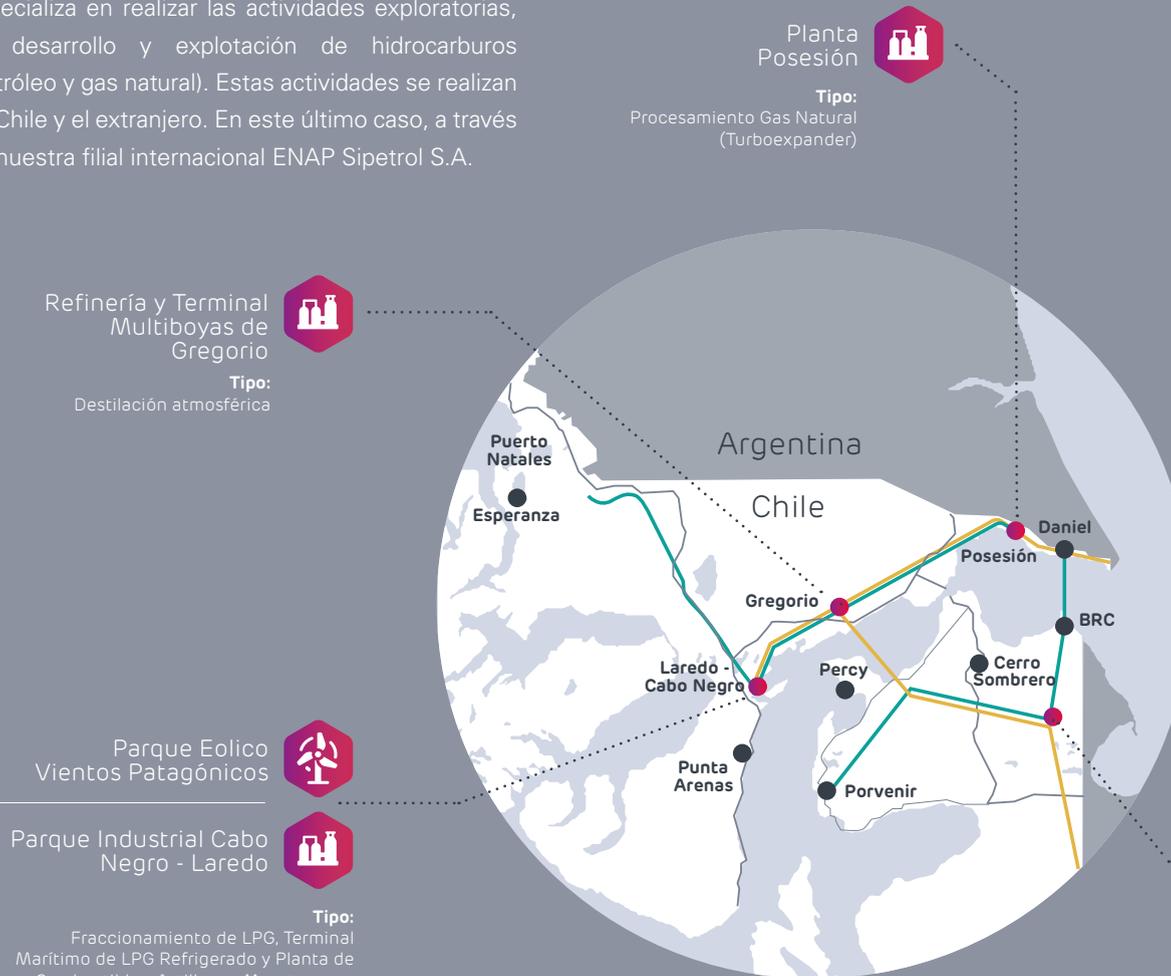
Exploración y Producción (E&P)

Nuestra línea de Exploración y Producción se especializa en realizar las actividades exploratorias, de desarrollo y explotación de hidrocarburos (petróleo y gas natural). Estas actividades se realizan en Chile y el extranjero. En este último caso, a través de nuestra filial internacional ENAP Sipetrol S.A.

Refinación y Comercialización (R&C)

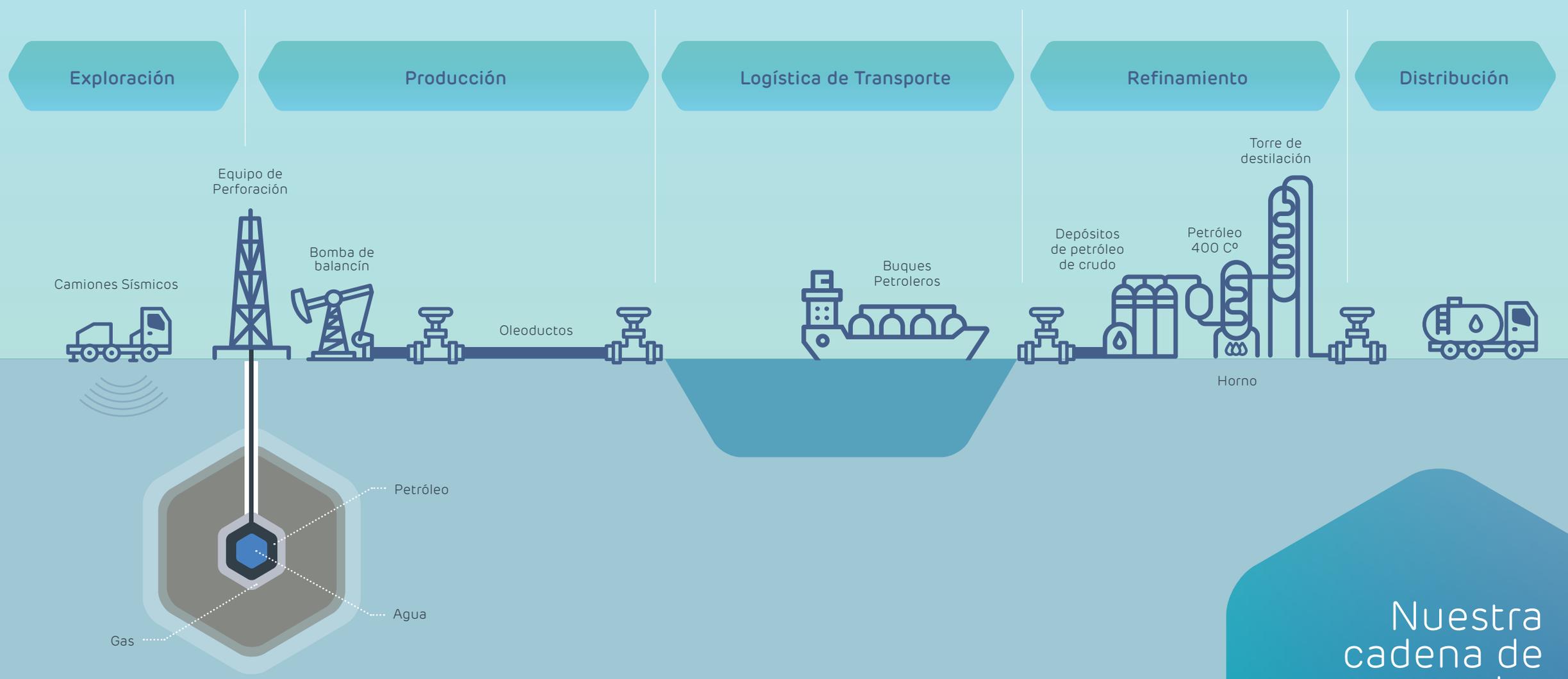
Bajo esta línea de negocios, desarrollamos todas las actividades relacionadas con la producción de combustibles y otros productos derivados del petróleo, (como solventes, bases para fabricación de asfaltos, y propileno). Asimismo, impulsamos el desarrollo de nuevos mercados y productos, entre los que se encuentra el gas natural licuado (GNL) para la industria y el transporte.

Dirección de Almacenamiento y Oleoductos (DAO)

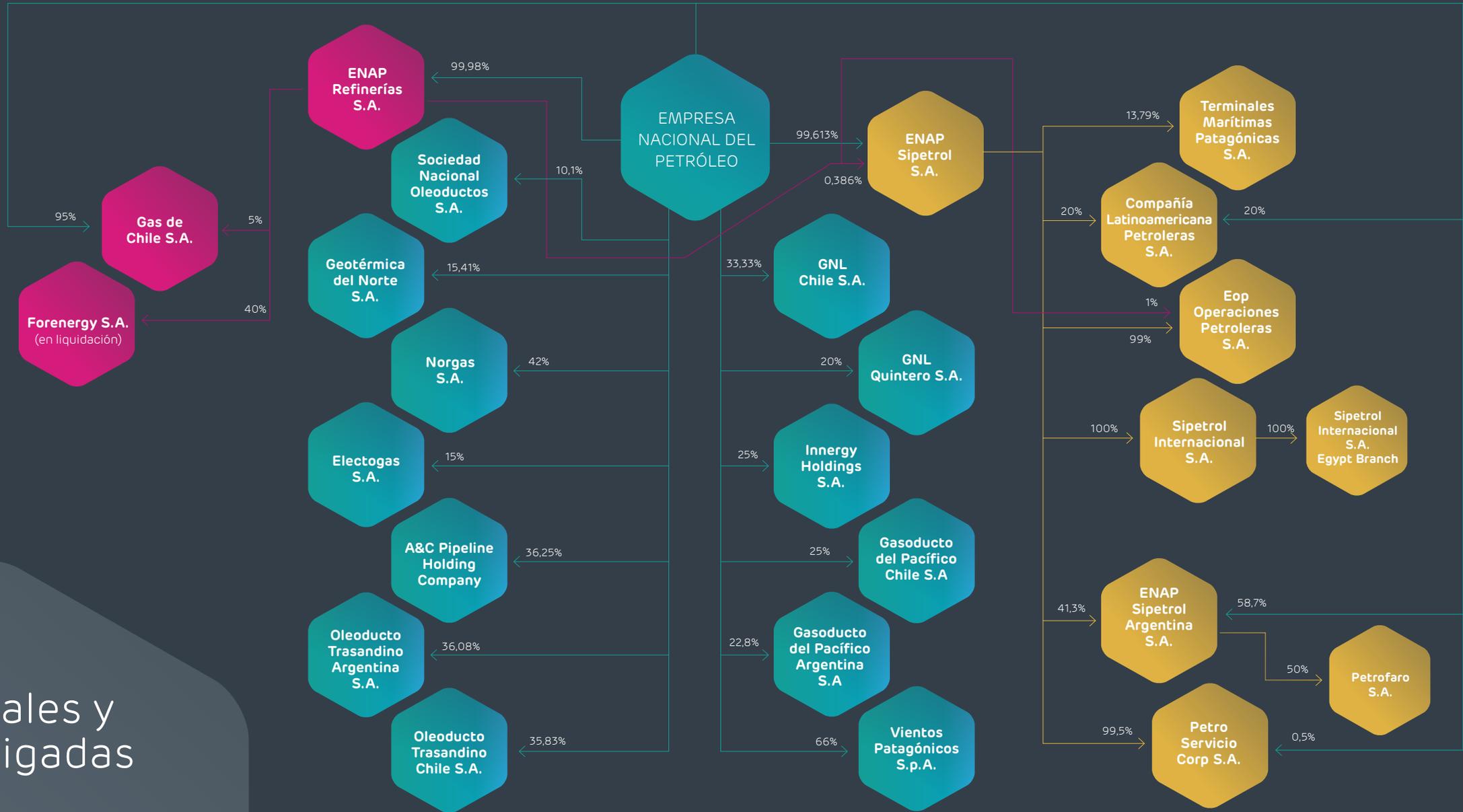


Red de gasoductos Red de poliductos (LPG)

● PLANTA DE ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN
 ● ESTACIÓN DE BOMBEO
 ● TERMINAL MARÍTIMO
 --- POLIDUCTO SONACOL
 --- POLIDUCTO DAO



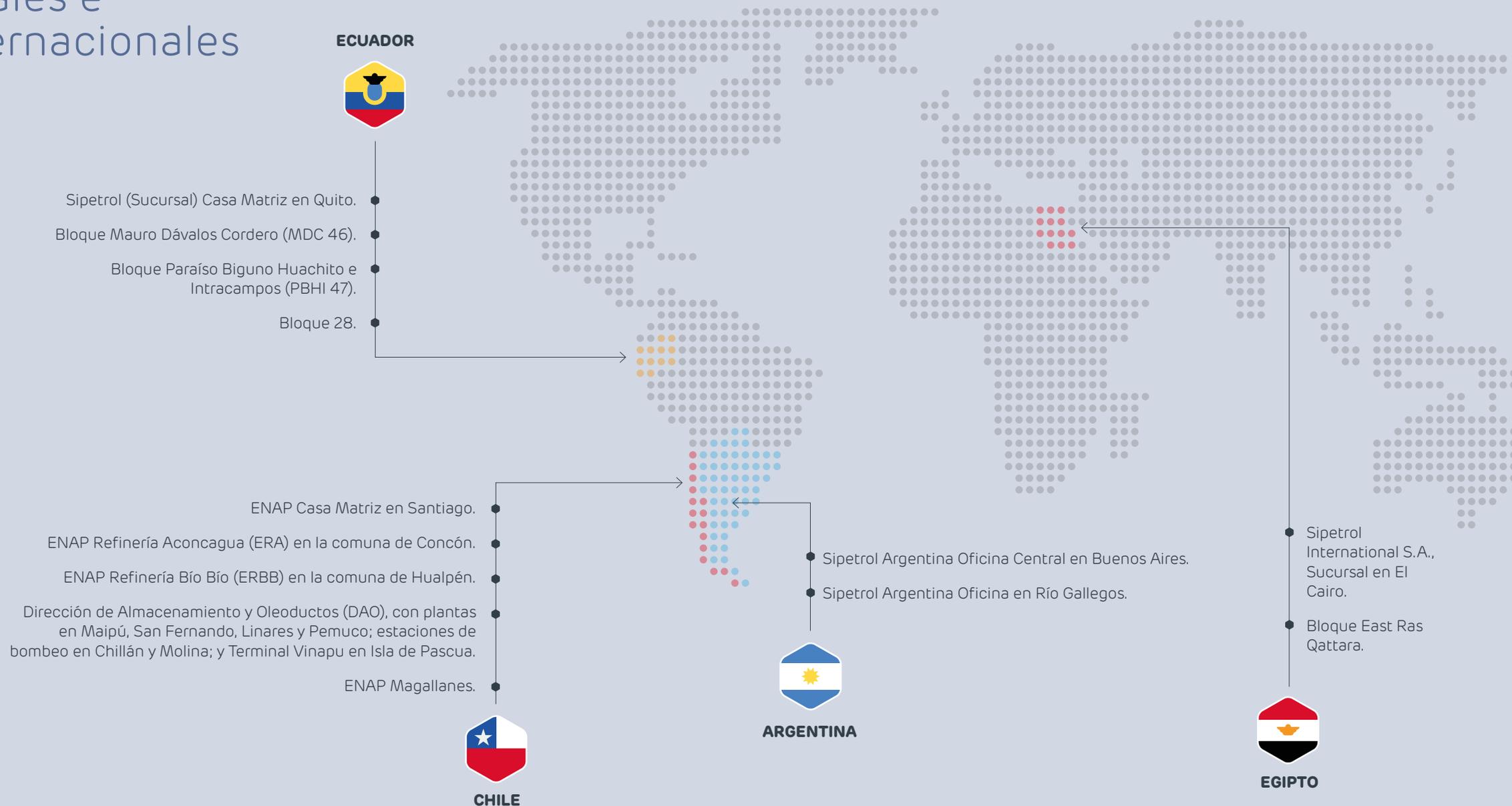
Nuestra cadena de valor



Filiales y coligadas

CMF 6.4

Operaciones locales e internacionales



Las filiales de ENAP son:



ENAP Refinerías S.A., cuyo giro es la importación, elaboración, almacenamiento y comercialización de hidrocarburos y sus derivados y todas las demás actividades que directa o indirectamente se relacionan con las aquí mencionadas y con las que en forma detallada se expresan en el artículo tercero del estatuto social vigente.

Esta filial es una sociedad anónima cerrada, que nace de la fusión entre Petrox S.A., Refinería de Petróleo y Refinería de Petróleo de Concón S.A. (RPC), mediante la incorporación de esta última a la primera. Comenzó a operar oficialmente el 1 de enero de 2004, cuyo domicilio social es Avenida Borgoño 25.777 Comuna de Concón - Quinta Región.



ENAP Siptrol S.A., es una sociedad anónima cerrada que realiza fuera del territorio nacional una o más de las actividades de exploración, explotación o beneficio de yacimientos que contengan hidrocarburos. ENAP Siptrol S.A. posee una sucursal en Ecuador y filiales en Ecuador y Uruguay. Por medio de la filial en Uruguay participa en actividades de producción, mediante operaciones conjuntas en Egipto.



ENAP Siptrol Argentina S.A., constituida el 17 de julio de 1997 bajo las leyes de la República Argentina. Tiene participación en los bloques: Área Magallanes (50%), CAM 2A Sur (50%), Campamento Central – Cañadón Perdido (50%) y Faro Vírgenes (50%). Además, participa en exploración en los bloques El Turbio Este (50%), La Invernada (50%) y E2 (33%) ex CAM 1 y CAM 3.



Exploración y Producción (E&P)

- YPF (Argentina)
- Kuwait Energy Company (Kuwait)
- ConocoPhillips y Geopark (Estados Unidos)
- REPSOL (España)
- Methanex (Canadá)
- OMV (Austria)



Refinación y Comercialización (R&C)

- Foster Wheeler (Estados Unidos)
- Ferrostaal (Alemania)
- Técnicas Reunidas, Naturgy (GN Fenosa) y ENAGAS (España)
- Gasco, Sigdo Koppers, Compañía Marítima Chilena, Naviera Ultragas Ltda., Copec, Enex, Esmax Distribución SpA, Abastible, Lipigas S.A., Colbún Inversiones Trigas Cuatro, Agesa, ENEL y Enel Green Power (Chile)
- REN (Portugal)
- YPF (Argentina)
- OMERS (Canadá)

Principales socios nacionales e internacionales

Nuestra Historia

CMF 2.2



Período 1940 - 1960

Los orígenes de nuestra empresa se remontan a diciembre de 1945, cuando un grupo de trabajadores de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), liderado por el ingeniero Eduardo Simián, logró el primer hallazgo de crudo en Springhill, Tierra del Fuego.

A partir de entonces, fue creciendo la necesidad de la creación de una empresa nacional para la explotación comercial de los pozos petroleros en la zona austral, la que vio la luz cinco años más tarde, convirtiéndose en una compañía estratégica para el desarrollo del país.

Después de los primeros desarrollos estratégicos en la Región de Magallanes, el 12 de noviembre de 1955, durante el gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, se inauguró la Refinería de Petróleo de Concón, hoy ENAP Refinería Aconcagua (ERA), con el propósito de producir combustibles a gran escala y empezar a competir en el negocio de refinación comercial e industrial. Cuatro años después, se levantó una Planta de Almacenamiento en la comuna de Maipú (la actual Dirección de Almacenamiento y Oleoductos, DAO), para servir a toda la Región Metropolitana.

El 24 de julio de 1961, de la Unión de Obreros Petrolíferos y la Asociación de Empleados de ENAP, nació el Comando Unido de los Trabajadores del Petróleo, antecesor de la Fenatrapech, Federación Nacional de Trabajadores del Petróleo y Afines de Chile, representando una de las organizaciones sindicales más importantes a nivel nacional.

El 29 de julio de 1966 se puso en marcha la refinería en la comuna de Hualpén (actualmente Refinería Bío Bío, ERBB) y ENAP se consolida como empresa, proyectando un crecimiento importante en los años venideros.



Período 1980 - 2009

En 1981, ENAP se organiza como holding de empresas, y en 1990 empieza la expansión de la compañía hacia el exterior, creando la Sociedad Internacional Petrolera S.A. (actual ENAP Sipetrol) y desarrollando exploraciones exitosas en Argentina, Ecuador y Egipto.

En 2004, las refinerías ERA y ERBB, junto a la filial encargada del almacenamiento de combustibles, Emalco, se fusionaron en una sola: ENAP Refinerías S.A.

En octubre de 2009, gracias a la alianza con British Gas (BG), Endesa y Metrogas, se inauguró en Quintero el terminal de Gas Natural Licuado (GNL), marcando un hito para el desarrollo de ENAP como empresa integrada en industria de la energía en Chile.



Período 2009 - 2022

Durante la década del 2010, la empresa llevó a cabo profundas campañas de exploración en la Región de Magallanes, con el fin de encontrar nuevas reservas de petróleo y gas. El gas no convencional (tight gas) del Bloque Arenal, por ejemplo, permitió seguir con la producción de gas asegurando el suministro regional.

Desde el 2016 en adelante, nuestra empresa estuvo autorizada para participar del rubro producción, transporte y comercialización de energía y potencia eléctrica, con el objetivo de aportar nuevas soluciones para el desarrollo del país y los territorios en que opera.

El 31 de marzo de 2017, se iniciaron las operaciones de la primera planta geotérmica de Sudamérica, Cerro Pabellón (comuna de Ollagüe, Desierto de Atacama), comenzando a inyectar energía al Sistema Interconectado del Norte Grande (SING). La iniciativa fue desarrollada por Enel Green Power (81,7%), y ENAP (18,3%). En julio del mismo año, el Congreso aprobó la modernización del Gobierno Corporativo de ENAP, estableciendo la conformación de un Directorio independiente y profesional, y la necesidad de contar con planes quinquenales de negocio.

El 5 de enero de 2018, la Contraloría General de la República de Chile aprobó el financiamiento del Parque Eólico en Magallanes de ENAP, como inversión de interés social para la diversificación

de la matriz energética regional. El 26 de abril, en tanto, se realizó la primera junta ordinaria de accionistas, con la aprobación de los Estados Financieros, el Balance Anual y el actual Plan de Negocios 2018-2022.

En 2019, en concordancia con los desafíos energéticos, Enel Green Power y ENAP iniciaron la construcción de la expansión de 33 MW en la central geotérmica Cerro Pabellón; además, la compañía firmó un acuerdo con Methanex para potenciar el desarrollo del gas no convencional en Magallanes y concluyó el montaje de los tres aerogeneradores del nuevo Parque Eólico en Magallanes.

El 16 de julio de 2020, el Parque Eólico Vientos Patagónicos inicia su operación inyectando energía limpia a la red eléctrica de Punta Arenas. La iniciativa es impulsada por ENAP en conjunto con Pecket Energy.

Durante el año 2022, y haciéndose cargo de las necesidades manifiestas de la sociedad chilena en un escenario de inflación ascendente, la empresa puso en marcha un proyecto piloto que le permitirá a familias vulnerables comprar GLP a menor precio.

Principales Hitos 2022



ENAP Refinería Aconcagua (ERA)

Mantenimiento y actualización de equipos:

- Instalación de nuevas válvulas automáticas de corredera en los Coke Drum del Coker, las que reemplazaron la apertura manual de las cámaras, dotando de mayor seguridad a las maniobras.
- Instalación de quemadores con tecnología de baja emisión de NOx en tres calderas de refinería (B220, B210, U751), los que permitieron cumplir con los requerimientos del Plan de Prevención y/o Descontaminación Atmosférica (PPDA).
- Instalación de cubiertas en el sistema de tratamiento de efluentes e implementación de sellos dobles en tanques de almacenamiento de combustibles y el montaje de membranas flotantes, lo que logró mitigar las emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs) en Concón y Quintero.
- Cerrando el año, llegó a Concón -desde Bélgica- el equipo Wet Gas Scrubber o depurador de emisiones, el que reducirá el material particulado de la unidad de cracking catalítico; es tecnología de alto estándar mundial.

Mejora continua y certificaciones:

- Detención de Cracking Catalítico para cumplir el límite anual de emisiones de material particulado establecido en PPDA para las comunas de Concón, Quintero y Puchuncaví. También se detuvo el Hidrocracking y se redujeron cargas en las plantas de Coker y HDT para cumplir el límite de emisiones de SO2.
- Acreditación de la norma ISO/IEC 17025 "Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo", que demuestra competencia técnica y funcionamiento del sistema de gestión de calidad.





ENAP Refinería Bío-Bío (ERBB)

Mantenimiento y actualización de equipos:

- Mantenimiento, detención e intervención de más de 20 plantas, el proceso más grande implementado en ENAP hasta el momento.

Mejora continua y certificaciones:

- Certificación de laboratorio bajo la norma ISO/IEC 17025 "Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración".
- Cumplimiento a lo establecido en el Programa de Compensación de Emisiones del PPDA del Gran Concepción, el cual limita emisiones por el sistema de antorchas y contempla la compensación en la unidad de Cracking Catalítico y su verificación.



ENAP Magallanes

- La producción de Gas Natural para venta fue un 9% superior a la del año anterior, con casi mil millones de m³ vendidos. Considerando el crudo, condensado y licuables, se alcanzaron ocho millones de barriles equivalentes.
- En cuanto a reservas, con la actividad de desarrollo y perforación se logró reemplazar un 121% del volumen producido en el año y en términos de probadas. Asimismo, se efectuó sin accidentes el paro de Planta de Posesión, donde se procesa todo el gas producido por los yacimientos y el gas argentino importado.

Distinciones al equipo:

- Tras 10 años de trayectoria en ENAP, Angie Cruz -ingeniera en prevención de riesgos- fue distinguida como Mujer Minera 2022, por parte de las secretarías regionales ministeriales de Minería y de la Mujer. El premio se otorga anualmente para incentivar el ingreso femenino a labores con más presencia masculina.



Supply Chain

Mejora continua y certificaciones:

- Terminales Vinapu, Quintero y San Vicente renovaron exitosamente sus certificados sobre sistemas de seguridad, salud, medioambiente, operación y prevención de riesgos, según la circular N°O-071/34.
- En el terminal Quintero se desarrolló un plan de mejoras en sus activos físicos, lo que permitió aumentar la confiabilidad de los terminales LPG y Multiboyas.

Mantenimiento y actualización de equipos:

- San Vicente inició el proyecto de dragado que permitirá aumentar la capacidad de atención de naves. Ambos terminales desarrollaron sus mantenimientos bienales y quinquenales programadas en cumplimiento con las normativas vigentes.
- Se avanzó en el plan de rehabilitación del Oleoducto Trasandino, en coordinación con las empresas de OTC y OTA.

Mantenimiento y actualización de equipos:

- Se participó activamente en el desarrollo e implementación del piloto no comercial Gas de Chile en la Planta de San Fernando, y se desarrolló su logística para los terminales de Quintero y Bío Bío. El balance del plan fue que se benefició a tres mil 100 familias pertenecientes al 40% de los hogares más vulnerables en las comunas de Quintero, San Fernando y Chiguayante.
- En 2022 ENAP anunció que desarrollará un nuevo modelo de negocio para comercializar su producción de Gas Licuado de Petróleo (GLP) en cilindros propios, a partir de distribuidores minoristas y posicionándose como el cuarto actor mayorista del mercado.



ENAP Sipetrol

- La filial superó en un 28% el resultado alcanzado en el año 2021, logrando el mejor desempeño de su historia, el cual se explica por una mayor producción y mejores precios de venta de crudo y gas. La producción total de crudo y gas al cierre de 2022 fue un 5% mayor a la de 2021, explicada, principalmente, por el mayor aporte de la campaña de perforación de Egipto.
- En Argentina destaca la gestión comercial que permitió mejorar los precios del gas natural. El precio promedio de la campaña 2022 fue de 4,45 US\$/MMbtu, lo que representa un 50% de incremento comparado con los precios obtenidos en la campaña del año anterior, y un 25% de aumento en relación al precio promedio del programa "Plan Gas" vigente en Chile.
- En Ecuador se perforaron y pusieron en producción seis nuevos pozos, lo que permitió a la filial alcanzar un nuevo peak de producción de ~26.000 bbl/d y contrarrestar el impacto del paro por manifestaciones sociales de junio de 2022. El mayor aporte de la campaña, junto con el programa de fracturamientos de pozos, permitieron que la producción creciera un 14% más respecto del año 2021.
- En Egipto la producción creció un 24% respecto del año anterior, gracias al mayor aporte de la campaña de perforación, que incluyó el ingreso de siete nuevos pozos. Destaca el extraordinario resultado productivo del pozo Shahd SE-.



Afiliación y Asociaciones de ENAP

GRI 2-28 | CMF 3.5; CFM 6.3



ENAP

Asociación Chilena de Hidrógeno

Chile Transparente

Red Pacto Global Chile - ONU

ENAP ejerce la Vicepresidencia del Comité Ejecutivo de Red Pacto Global Chile.

Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe (ARPEL).

Miembro del Directorio de ARPEL y presencia permanente en los siguientes comités técnicos:

- Comité de Ambiente, Salud y Seguridad (CASYSIA).
- Comité de Responsabilidad Social (CRS).
- Comité de Talento Humano y Gestión del Conocimiento (CTHGC).
- Comité de Exploración y Producción (CEPA).
- Comité de Ductos y Terminales (CODYTE).
- Comité de Refinación y Combustibles (COMREF).
- Grupo de Trabajo en Cambio Climático (GTCC).

Oil Companies International Marine Forum (OCIMF) Comité Oceanográfico Nacional (CONA)

Sociedad Latinoamericana de Operadores de Monoboyas (SLOM) Fundación Generación Empresarial (FGE) para la administración y seguimiento de canal de consultas y denuncias al "Código de Ética ENAP".



Refinería Aconcagua

Asociación de Empresas de la Quinta Región (ASIVA) .

Integrante de las siguientes mesas de trabajo:

- Comisión Empresa y Educación Superior
- Comité Territorial Bahía Quintero - Puchuncaví.
- Comité Territorial Barrio Industrial Concón.
- Comisión Comunidad Sostenible.

Regional del Comercio de Valparaíso (CRCP).

Integrante permanente de la Mesa de Valor Compartido y Mesa de Educación Superior.



Refinería Bío Bío

CIDERE Bío Bío, Grupo RSE.

Miembro del Directorio CIDERE Bío Bío

Miembro de la Cámara de la Producción y Comercio de Concepción (CPCC).

Miembro Comité Regional Sur de la Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile, ASIQUIM A.G.

Miembro del Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE).



ENAP Sipetrol Argentina

Miembro de la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH Argentina).

Miembro del Club del Petróleo.

Miembro de la Comisión Directiva del Instituto Argentino del Petróleo y el Gas (IAPG, Argentina).

Miembro de la Society of Petroleum Engineers – Argentina.



ENAP Sipetrol Ecuador

Miembro de la Cámara de Comercio Ecuatoriano - Chilena.

Miembro de la Society of Petroleum Engineers-Ecuador.

Miembro de la Cámara de Industrias y Producción Ecuatoriana.



GOBIERNO CORPORATIVO

2

GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-16; GRI 2-17
CMF 3.2; CMF 3.3; CMF 3.4



Directorio



De acuerdo con el Artículo 3 de la Ley N° 9.618 Orgánica ENAP y sus estatutos, el Directorio es el máximo órgano de gobierno y administración de ENAP, facultades que ejerce en armonía con lo dispuesto en la Ley N° 18.046 y otros cuerpos legales, que le confieren otras facultades al órgano directivo.

Está constituido por siete miembros, dos de los cuales son designados directamente por Presidente de la República y deben ser de géneros diferentes; cuatro son propuestos por el Sistema de Alta Dirección Pública y uno es elegido por todas y todos las y los trabajadoras/es de la empresa, tras lo cual también es designado formalmente por el Presidente de la República. Esta composición se basa en estándares internacionales y buenas prácticas de Gobierno Corporativo y busca fomentar la integración de diferentes visiones dentro de la organización y contar con profesionales de excelencia y vasta trayectoria en la dirección de empresas.

El Directorio sesiona a lo menos una vez al mes -salvo que se acuerde expresamente una reunión extraordinaria- para lo que requiere la asistencia de un mínimo de cuatro directoras/es, y toma acuerdos por mayoría absoluta de los presentes en sala.

En cada sesión ordinaria o extraordinaria, los miembros de este órgano directivo analizan colectivamente, dialogan, intercambian opiniones y comparten criterios y experiencias que les permiten adoptar colegiadamente las principales y más importantes decisiones de la compañía.

Directorio

Conformación del Directorio al 31 de diciembre de 2022

CMF 3.3

Presidenta del Directorio

Gloria Isabel Maldonado Figueroa

6.446.537-6

Ingeniera Civil Química

Designada por el Presidente de la República

Vicepresidente del Directorio

Andrés Ignacio Rebolledo Smitmans

8.127.608-0

Economista

Designada por el Presidente de la República

Director

José Luis Mardones Santander

5.201.915-K

Ingeniero Civil Industrial

Seleccionado por la Alta Dirección Pública (ADP)

Directora

Ana Beatriz Holuigue Barros

5.717.729-2

Economista

Seleccionada por la Alta Dirección Pública (ADP)

Director

Rodrigo Manubens Moltedo

6.575.050-3

Ingeniero Comercial

Seleccionado por la Alta Dirección Pública (ADP)

Director

Rodrigo Cristóbal Azócar Hidalgo

6.444.699-1

Ingeniero Civil Industrial

Seleccionado por la Alta Dirección Pública (ADP)

Director Laboral

Marcos Varas Alvarado

10.409.044-3.

Técnico Operador

Representante de las Trabajadoras y Trabajadores



**Reconocimiento 2022
Presidenta de Directorio
destacada como Mujer Líder**

La presidenta del Directorio de ENAP, Gloria Maldonado, fue destacada dentro de las 100 Mujeres Líderes 2022 de Chile, en la categoría Servicio Público, iniciativa desarrollada por el diario El Mercurio en conjunto con la organización Mujeres Empresarias.

Comités de Directores y Gerenciales

GRI 2-12; GRI 2-16

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 8 de la Ley Orgánica ENAP y sus Estatutos, el Directorio debe conformar un Comité de Directores, del Artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas, y tiene la facultad para crear otros comités que lo asesoren en el cumplimiento de sus responsabilidades legales y estatutarias.

Los comités se reúnen por lo menos una vez al mes y previo a la sesión ordinaria del Directorio, en reuniones que pueden ser ordinarias o extraordinarias, presenciales o virtuales y se requiere un quórum mínimo de dos directoras/es para sesionar. En estas sesiones también participan gerentes de primera línea según la temática que se aborde en la respectiva sesión de trabajo.

Todos los meses, tanto el gerente general como las y los gerentas y gerentes de línea, transmiten mensual y formalmente al Directorio sus inquietudes en los más diversos ámbitos del quehacer de la empresa.

Comités Asesores del Directorio de ENAP:

Comité	Directores	Materias
De Directores	Ana Holuigue Rodrigo Azócar Rodrigo Manubens (P)	Informes de auditores externos, estados financieros, balances, sistemas de remuneraciones, planes de compensación, informe anual de gestión, conflictos de interés, verificación del trabajo legal y de ética y cumplimiento, memoria anual, entre otras.
De Auditoría	Andrés Rebolledo José Luis Mardones Ana Holuigue (P)	Promoción de un ambiente de control interno robusto y un sistema de gestión integral de riesgos; verificación del trabajo de las Gerencias de Auditoría y Riesgos; supervisión de control interno y sistema administrativo-contable; políticas financiero - contables, informes de auditorías, buenas prácticas de gestión integral de riesgos y de prevención, entre otras.
De Gobierno Corporativo y RRHH	Gloria Maldonado (P) Ana Holuigue Marcos Varas	Buen funcionamiento del gobierno corporativo; políticas de contratación de proveedores; políticas y prácticas anticorrupción; coherencia de políticas, procedimientos, protocolos, guías o lineamientos; Política de Libre Competencia; Política de Relacionamento Comunitario y sus iniciativas; relaciones laborales y plan de carrera; principales contingencias laborales, y verificación permanente del trabajo de la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad y de la Gerencia de Personas, entre otras.
De Sostenibilidad	Andrés Rebolledo José Luis Mardones (P) Marcos Varas	Sistemas de control y reporte en materias de seguridad laboral, higiene y medioambiente; gestión integral de riesgos; planes y actividades de seguridad laboral y medioambientales, en conjunto con la Gerencia de Asuntos Corporativos; revisiones efectuadas por órganos reguladores externos sobre seguridad laboral, higiene y medioambiente; cumplimiento normativo en estos temas, y revisión del trabajo de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional y de la Gerencia de Medioambiente, entre otras.
De Contratos, Proyectos y Riesgo Financiero	Gloria Maldonado Andrés Rebolledo (P) Rodrigo Azócar	Conocimiento y aprobación de operaciones por montos iguales o superiores a USD 5 millones y que no excedan USD 20 millones; recomendación al Directorio de su propuesta respecto de contratos, proyectos y riesgos financieros que excedan USD 20 millones; lineamientos y criterios generales aplicables a las operaciones, actos y contratos; términos generales de las licitaciones de la compañía; recomendación de contratos de financiamiento y propuestas de inversión y nuevos negocios, y Plan de Inversiones, entre otras.
De Riesgos	Gloria Maldonado Rodrigo Manubens Marcos Varas (P)	Es la instancia colegiada encargada de conocimiento y resolución de infracciones a las políticas y procedimientos; análisis de casos que lleguen a su conocimiento y adopción de medidas respecto de las trabajadoras y los trabajadores que no observen las disposiciones contenidas en las mismas, pudiendo recomendar medidas de control u otras que correspondan.

(P) Presidencia del Comité

Comités Gerenciales

Comité	Responsable	Materias
De Crédito	Gerencia de Finanzas	<p>Es la instancia única de aprobación y revisión de los términos y condiciones de venta y definición de las condiciones de otorgamiento de crédito a clientes locales e internacionales. Evaluación de la solvencia de clientes, revisión de indicadores de cobranza y morosidad, y evaluación de solicitudes de inscripción en el Registro de Clientes.</p> <p>Sesiona mensualmente, pudiendo realizarse sesiones extraordinarias para agilizar las aprobaciones requeridas.</p>
De Finanzas	Gerencia de Finanzas	<p>Revisión de la situación de liquidez y flujo de caja, el estado de las coberturas derivadas de crudo y tipo de cambio, la estrategia de financiamiento de corto y largo plazo de ENAP y sus filiales, y aplicación de políticas internas en materias financieras y de control operacional y normativo de las aprobaciones del Directorio y Hacienda, entre otros temas.</p>
De Ética	Gerencia de Ética y Cumplimiento	<p>Es la instancia colegiada encargada de conocimiento y resolución de infracciones a las políticas y procedimientos; análisis de casos que lleguen a su conocimiento y adopción de medidas respecto de las trabajadoras y los trabajadores que no observen las disposiciones contenidas en las mismas, pudiendo recomendar medidas de control u otras que correspondan.</p>

Remuneraciones del Directorio y Administración Superior

GRI 2-19; GRI 2-20 | CMF 3.4

La remuneración de las directoras y de los directores, y de la administración se define y ejecuta de conformidad con el Artículo 3° de la Ley ENAP, modificada el año 2017 por la Ley 21.025 sobre nuevo Gobierno Corporativo. Este estipula que las directoras y de los directores tendrán derecho a una remuneración que será establecida -y revisada cada dos años como máximo- por el Ministro de Hacienda. En la determinación de las remuneraciones y sus revisiones, el Ministerio de Hacienda considerará la propuesta de una comisión especial designada para este fin, que estará compuesta por tres personas con experiencia en el cargo de Ministro de Hacienda, director de Presupuestos, director/a o gerente/a general de la empresa, o profesionales que se desempeñan como directivos de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

La comisión formulará propuestas para la determinación o revisión de la remuneración, considerando las remuneraciones vigentes en el sector público y privado para cargos similares.

Las remuneraciones propuestas podrán incluir componentes relacionados con la asistencia a sesiones, participación en comités y cumplimiento de metas anuales de rentabilidad, valor económico y de los acuerdos de desempeño de la empresa.

Las directoras y los directores no podrán recibir remuneraciones u honorarios de la empresa por servicios profesionales distintos de los contemplados en la propuesta de la comisión especial, salvo en el caso del director/a designado/a en conformidad al literal c), cuando sea trabajador/a de la empresa, quien podrá percibir su remuneración como trabajador/a y las remuneraciones correspondientes al cargo de director/a, con excepción de aquellos componentes de estas últimas asociados al cumplimiento de metas anuales, de valor económico y de los convenios de desempeño de la empresa.

Durante el año 2019, la comisión encargada de revisar las remuneraciones recomendó al Ministro de Hacienda mantener el régimen establecido en el artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.025, que dispone:



Dicho régimen se mantiene vigente a la fecha.

Profesión de los principales ejecutivos de ENAP al 31 de diciembre de 2022

RUT	NOMBRE	PROFESIÓN
7.988.418-9	JULIO ALEXIS FRIEDMANN ENCINA	INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
15.382.506-8	CIRO NICOLÁS CORREA FENICK	INGENIERO CIVIL EN INFORMÁTICA
14.168.642-9	DENISSE ABUDINÉN BUTTO	INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
11.736.487-9	CARLOS MAURICIO NAVEAS FARÍAS	INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
8.288.863-2	YASNA ROSS ROMERO	INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
8.190.120-1	TOMÁS ANDRÉS LEÓN SCHLEYER	ABOGADO
10.728.455-9	MARÍA FRANCISCA DOMÍNGUEZ MEZA	ABOGADO
13.619.603-0	CARLOS ROBERTO RIFFO CIFUENTES (I)	INGENIERO COMERCIAL
10.544.211-4	DOUGLAS MILVIO SEQUEIRA MORGADO	INGENIERO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIOAMBIENTE
9.975.036-7	JORGE FABIÁN LOBATO URRUTIA	LICENCIADO EN CIENCIAS MENCIÓN GEOLOGÍA
12.231.994-6	OMAR ALEJANDRO OYANEDER LEIVA	CONTADOR AUDITOR E INGENIERO COMERCIAL
10.051.163-0	PABLO ALBERTO MARTÍNEZ VIERTEL	INGENIERO CIVIL
9.044.132-9	JOSÉ PABLO GÓMEZ MEZA	INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL MENCIÓN QUÍMICA
12.020.628-1	FERNANDO MARCELO PROMIS BAEZA	INGENIERO CIVIL QUÍMICO
13.467.097-5	MANUEL NICOLAS HADJICONSTANTIS MORALES	CIENTISTA POLÍTICO
11.843.256-8	BEATRIZ ANGÉLICA ALISTE TAPIA (I)	PERIODISTA Y CIENTISTA POLÍTICA
12.449.447-8	PATRICIO GABRIEL FARFÁN BORQUEZ	INGENIERO CIVIL QUÍMICO

* (I) Interina/o



Remuneración de las principales ejecutivas y ejecutivos

(CLP)

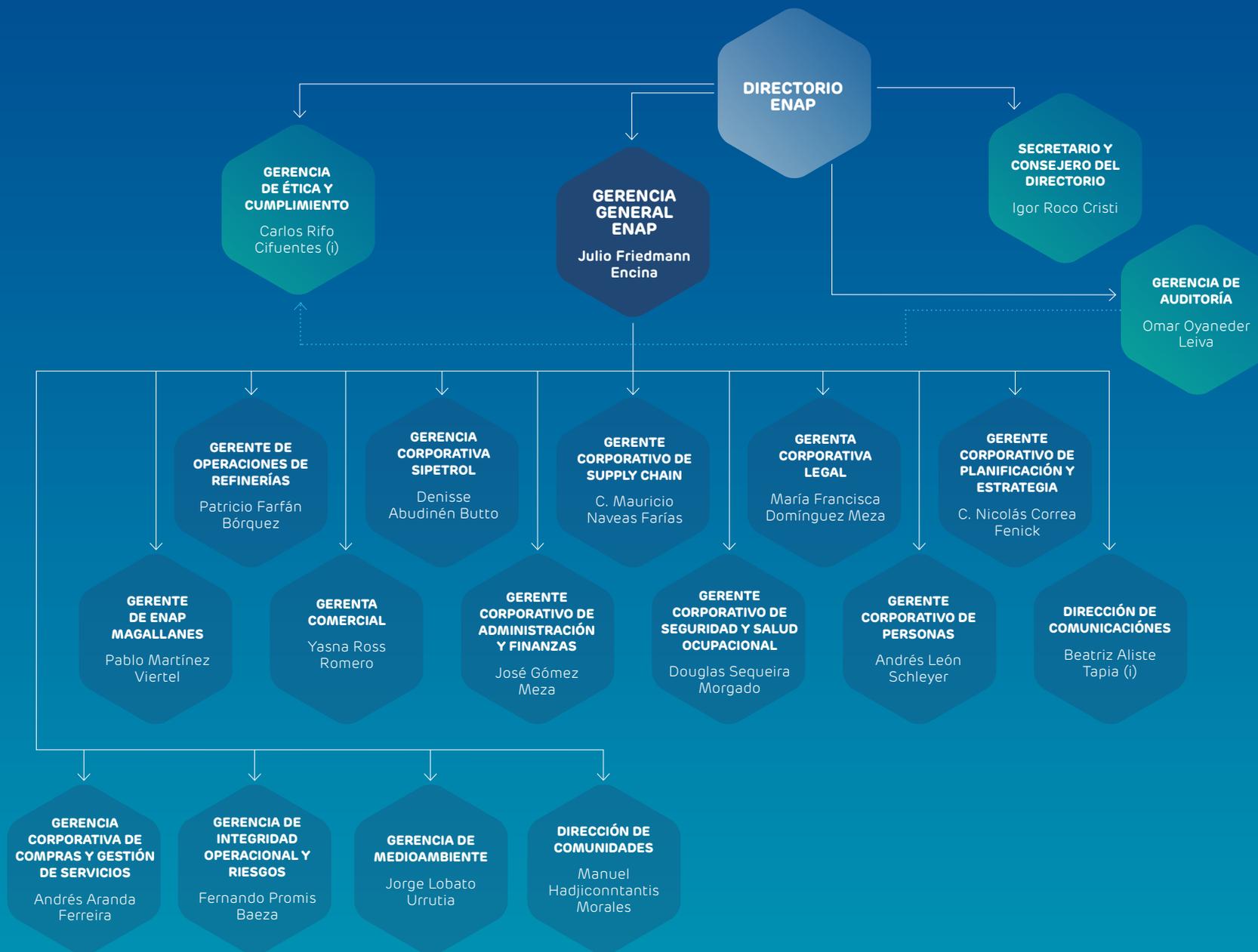
Concepto	2022	2021
Remuneraciones	1.568.763.414	1.484.457.799
Indemnizaciones	92.401.405	16.518.044
Bonos	294.366.731	314.709.565
TOTAL	1.955.531.550	1.815.685.408

Las ejecutivas y los ejecutivos perciben adicionalmente a su remuneración los pagos de becas y asignaciones de estudio, los cuales no se incluyen en el reporte, ya que son consideradas como componentes personales, que no dicen relación con la renta de mercado del cargo.

Los componentes fijos en el caso de los ejecutivos son el Sueldo Base, Gratificación Legal, Asignación de Zona (sólo ejecutivos de Magallanes) y la Asignación de Movilización. En forma adicional, un grupo limitado de ejecutivas y ejecutivos percibe un bono de retención.

La remuneración variable de ejecutivas y ejecutivos es un beneficio equivalente a un target de 2,5 y un máximo de 3,0 rentas adicionales, el cual se paga en el año siguiente y, dependiendo de una serie de resultados económicos, considera metas individuales y otros componentes.

En ENAP la identificación y manejo de nuestros impactos se desarrolla a partir de la definición previa de lineamientos estratégicos, criterios generales, políticas y planes anuales o quinquenales. El Directorio delega su materialización concreta en un Gerente General, Gerente de Ética y Cumplimiento y Gerente de Auditoría Interna. Para la ejecución de las tareas concretas y la adopción de decisiones contingentes, el Directorio confiere una estructura corporativa de poderes, delegando la facultad de representación de la compañía en un sinnúmero de gerentas y gerentes y trabajadoras y trabajadores. A su vez, el Gerente General es el responsable de designar a su primera línea ejecutiva.



Organigrama



Marco Legal o Normativo

CMF 6.1

La Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) es una empresa del Estado de Chile, creada por la Ley Orgánica Constitucional N° 9.618, del 19 de junio de 1950.

Los nuevos estatutos de ENAP fueron aprobados por el Decreto Supremo conjunto N° 24, dictado por los ministerios de Energía y Hacienda, el 1 de febrero de 2018, y publicado en el Diario Oficial de 8 de mayo de 2019. La empresa está regulada por normativa de derecho público en materias relativas a la fiscalización de su gestión, presupuesto e información, entre otras. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República de Chile, las actividades empresariales desarrolladas por ENAP están sometidas a la legislación común aplicable a los particulares, sin perjuicio de las excepciones que por motivos justificados establezca la ley.

Las normas orgánicas aplicables a ENAP se contienen en Ley N° 9.618, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio de Minería, publicado en el Diario Oficial de 24 de abril de 1987. Dicho texto ha sido modificado por la Ley N° 18.888

(6 de enero de 1990), por la Ley N° 19.031 (19 de enero de 1991), y por la Ley N° 19.657 (7 de enero de 2000) y por la Ley N° 21.025 (7 de agosto de 2017).

Desde el 4 de octubre de 2002, ENAP se encuentra inscrita en el Registro de Valores de la Comisión para el Mercado Financiero, por tanto, está sujeta al control y fiscalización de esta entidad, según normas de la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores, del Decreto Ley N° 3.538, que creó la Superintendencia de Valores y Seguros y la Ley N° 21.000, que creó la Comisión para el Mercado Financiero.

Posteriormente, con fecha 7 de agosto de 2017, se publicó la Ley N° 21.025, que estableció un nuevo Gobierno Corporativo para ENAP.

Cumplimiento de Leyes y Reglamentos

GRI 2-27; GRI 206-1; GRI 419-1 | CMF 3.1

Durante el 2022 la Fiscalía Nacional Económico (“FNE”) presentó un Recurso de Reclamación en contra de la resolución del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (“TDLC”) que declaró inadmisibile la consulta formulada por la FNE ante el TDLC (Rol NC-517-22) relativa a, entre otros aspectos, los contratos de operación conjunta que rigen ciertas plantas de almacenamiento de combustibles líquidos de propiedad de Copec, Enx y Esmx (la “Consulta”). Actualmente, la reclamación está siendo revisada por la Corte Suprema. Tanto en la consulta como en la reclamación, ENAP no es parte, sin embargo, es mencionada en estas.

En esta línea, declaramos que durante el año 2022 se iniciaron dos procesos sancionatorios ambientales por la Superintendencia del Medioambiente (SMA) por eventuales incumplimientos a Resoluciones de Calificación Ambiental por deficiente sistema de tratamiento de aguas servidas. Los casos aún se encontraban en desarrollo al cierre de esta edición.

También se presentaron dos recursos de protección por eventual vulneración a vivir en un medioambiente libre de contaminación, argumentando la existencia de malos olores desde instalaciones por incumplimiento de planes operacionales impuestos por la SMA en el marco de los Planes de Prevención y/o Descontaminación Atmosférica de Concón, Quintero y Puchuncaví.

Multas y sanciones 2022

En 2022, se registran 11 casos significativos de incumplimiento de la legislación y la normativa durante el periodo a reportar, uno de ellos ha implicado una multa para ENAP por un millón de dólares.



¿Por qué es un tema material?

ENAP en su calidad de empresa pública que ejerce un rol estratégico para el país, promueve una gestión sustentada en la ética, la transparencia y el cumplimiento, a partir de una cultura organizacional basada en nuestros valores y principios: transparencia, respeto, honestidad, excelencia, responsabilidad y lealtad.

¿Cómo se gestiona?

A través de un programa orientado a dar estricto cumplimiento a las políticas y procedimientos en estas materias, las que están disponibles en la página web para las colaboradoras y los colaboradores, y grupos de interés de la empresa. Este marco normativo se encuentra compuesto, entre otros, por:

- Código de Ética.
- Política de Prevención de Delitos.
- Modelo de Prevención de Delitos.
- Política de Conflictos de Intereses.
- Procedimiento de Interacción con Funcionarios Públicos y/o Autoridades.
- Política de Libre Competencia.
- Política de Due Diligence.
- Política de Regalos, Invitaciones y Beneficios

¿Quiénes lideran esta gestión?

La Gerencia de Ética y Cumplimiento es la encargada de gestionar el programa. Además, contamos con un Comité de Ética de ENAP, compuesto por los gerentes de Ética y Cumplimiento (presidente), Corporativo Legal, Corporativo de Personas, y el o los gerentes de las líneas o transversales que correspondan a las áreas en que se desempeñe el o los denunciados, conforme a lo definido en sus estatutos.

La importancia de este Comité de Ética radica en que es una instancia colegiada encargada de conocer y resolver sobre las infracciones a las políticas y procedimientos señalados, a través del análisis de los casos que lleguen a su conocimiento. Tomará medidas respecto de los trabajadores que no observen las citadas disposiciones, pudiendo recomendar también medidas de control u otras que correspondan.

2.1 Transparencia, ética y cumplimiento

Código de Ética

CMF 3.6

ENAP cuenta con un Código de Ética que define los valores, principios y responsabilidades de la empresa y sus miembros. El código se difunde entre todas las colaboradoras y todos los colaboradores, incluidos los nuevos ingresos a través del programa de inducción corporativo.

Contamos también con un canal de consultas y denuncias denominado **ENAP Responde**, sistema que garantiza que las consultas o denuncias sean debidamente recibidas y analizadas de forma confidencial y/o anónima, y si el caso lo amerita, investigadas de acuerdo con los procedimientos y políticas vigentes en esta materia. El canal es administrado de forma independiente por Fundación

Generación Empresarial, quien otorga las medidas de seguridad, confidencialidad y los estándares de uso necesarios.

Este canal ha sido objeto de varias campañas de difusión y concientización, siendo la más importante del 2022, la que se llevó a cabo durante la **“Semana de Compliance”** de ENAP, en la que a través de diversas actividades, se incentivó el uso efectivo por parte de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

El canal también se pone en conocimiento de los proveedores y clientes.



ENAP Responde se encuentra disponible las 24 horas del día y los 7 días de la semana. Este canal es de responsabilidad de la Gerencia de Ética y Cumplimiento, la cual trata todas las consultas y denuncias que se reciben de forma confidencial y, de haber mérito suficiente, investiga los hechos denunciados de acuerdo al Procedimiento de Investigación de la Gerencia de Compliance.

En relación a esta materia, el año 2022 se recibieron un **total de 48 denuncias (aumento de 27% respecto de 2021)**, de las cuales 35 corresponden a situaciones ocurridas en Chile, 11 en la filial de Ecuador y 2 en la filial de Argentina.

Como parte de las actividades de capacitación planificadas para el 2022 en lo relativo a esta materia, se efectuó el curso denominado Fortaleciendo la Cultura Ética, para las filiales de Ecuador con un 100% de cobertura, esto es **166 trabajadores y en Argentina con un 77% correspondiente a 147 personas.**



Conflicto de intereses

GRI 2-15; GRI 2-25; GRI 205-2

ENAP desarrolla acciones tendientes a controlar y monitorear de forma efectiva situaciones de conflictos de interés (potenciales, reales o aparentes), y fortalece de manera permanente las actividades de prevención en esta materia. Las medidas apuntan a evitar que un/a trabajador/a participe, decida o influya en asuntos de la empresa en los que tenga un interés personal comprometido debido a su cargo, funciones o posición.

Además, y como medida de prevención, las trabajadoras y trabajadores identificados como "Sujetos Obligados" según la Política de Conflictos de Intereses, deben presentar anualmente una Declaración de Conflictos Intereses y de Intereses, que incluye información sobre las personas relacionadas por parentesco, según lo definido; detalles de las sociedades en las que tiene participación en propiedad o gestión -administrador, director, representante legal, etc.-, y las actividades o cargos que desempeña fuera de ENAP.

En línea con lo anterior, durante abril y junio de 2022, se llevó a cabo el proceso anual de declaraciones en esta materia, que consideró a un total de 1.049 personas (12% más que en 2021), incluidos directoras/es, ejecutivas/os y trabajadoras/es. La

tasa de respuesta se situó en un 97%, mejorando de esta forma los resultados obtenidos en 2021.

En 2022, se realizó el curso e-learning, denominado "Gestión de Conflictos de Intereses", para administradores generales de contratos, en donde participaron 325 trabajadoras y trabajadores, de los cuales 310 aprobaron exitosamente el curso, lo que equivale a un 95% respecto del universo total definido.

Política de Due Diligence

En el marco de la Política de Due Diligence, que establece los principios y lineamientos para ejecutar el proceso de debida diligencia en forma previa a establecer una relación con "Terceros" (proveedores/contratistas, clientes, socios, servidumbre, empleados, entidades beneficiarias en el marco de aportes del programa de comunidades y otros que se determinen al efecto), durante el 2022, se ejecutaron una serie de acciones con el objeto de identificar, comprender y evaluar a estos terceros, que incluye, entre otros, la revisión de información relativa a malla societaria, ejecutivas/os principales, directoras/es, etc., PEP ("Personas Expuestas Políticamente"), libre competencia, conflictos de intereses, así como, la evaluación en sistemas de alertas ("Compliance Tracker" y "WorldChek") para efectos de identificar eventuales noticias negativas, sanciones, etc.

Modelo de Prevención de Delitos

GRI 2-26 | CMF 5.5

En cumplimiento de sus deberes de dirección y supervisión, ENAP tiene implementado un Modelo de Prevención de Delitos (MPD), que consiste en un sistema de organización, administración y supervisión diseñado para prevenir, evitar y detectar los delitos señalados en el Artículo 1° de la Ley N° 20.393 -que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas-, mediante un proceso de gestión y monitoreo de diferentes controles, procesos y actividades.

Al cierre del año 2022, no existieron denuncias e investigaciones asociadas a eventuales delitos contemplados en la Ley N° 20.393. Sin perjuicio de ello, y tal como se señaló precedentemente, en otras materias, se recibieron 48 denuncias (aumento de un 27% respecto de 2021), de las cuales 35 corresponden a Chile, 11 a la filial de Ecuador y dos a la filial de Argentina. Estas denuncias estuvieron vinculadas principalmente a materias asociadas a discriminación, malos tratos, acoso laboral / acoso sexual, políticas y procedimientos internos, etc.



Casos de Año 2022

GRI 205-1; GRI 205-3

1. Juicio Oral a ejecutivas/os de ENAP

Existe un juicio penal sobre seis ejecutivas/os de la empresa por eventos de intoxicación, donde la posición de ENAP afirma la inocencia ante las acusaciones y faltas identificadas, por lo que se ha organizado una defensa para acreditar ante la justicia que no existió responsabilidad de la compañía ni de sus ejecutivas/os en dichos eventos.

2. Programa de cumplimiento aprobado por SMA en el Bloque Arenal (región de Magallanes y la Antártica Chilena).

Fue uno de los riesgos identificado como “Operar fuera del Marco Normativo Ambiental”, que por el nivel de hallazgos detectados en fiscalización de la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) quedó calificado como un riesgo de criticidad media por la Unidad E&P Magallanes y ratificado por la gerencia corporativa de Medio Ambiente. ENAP Magallanes propuso someterse a la ejecución de un Programa de Cumplimiento (PdC) aprobado por la SMA, con lo que se suspendió el proceso sancionatorio. La medida de mitigación de riesgo se ejecutó en tiempo

y forma, dentro de las acciones comprometidas en el PdC del Bloque Arenal y la empresa informó al ente fiscalizador. Por parte de ENAP, el PdC se cumplió en diciembre del año 2021, con la entrega del último informe de avance. Hasta la fecha la SMA no ha emitido pronunciamiento final.

3. Sumarios requeridos por la Contraloría General de la República (CGR) - Informe N° 386, sobre auditoría al proceso de Paro de Planta 2017 en Refinería Bío Bío.

Un informe de la Contraloría General de la Republica (CGR) -de fecha 22 febrero de 2021- efectuó observaciones respecto de la contratación y ejecución de servicios asociados al proyecto de Paro de Planta de Bío Bío, en 2017. En particular, respecto a los denominados “contratos mayores” adjudicados a las empresas Vial y Vives DSD S.A. y a SK Industrial S.A., requiriendo a ENAP el inicio de investigaciones a fin de establecer eventuales responsabilidades.

Se decretaron cinco investigaciones internas, relativas a las seis observaciones levantadas por la CGR, de las cuales se obtuvo como resultado que en dos de ellas se pudo acreditar lo observado por la CGR.

Cierre de las investigaciones internas: el Directorio, en sesión ordinaria, tomó conocimiento de los resultados de las investigaciones relativas al Informe Final N°386/2019 de la CGR, acordándose tener por concluida la investigación encomendada a la Gerencia de Ética y Cumplimiento.

Asimismo, en abril del 2022, se puso a disposición de la Contraloría General de la República los resultados de las investigaciones ordenadas. Finalmente, la CGR, a través del oficio DMOE 400/2022, remite informe de seguimiento, dando cuenta del cierre de los respectivos procedimientos disciplinarios instruidos por dicho órgano contralor, de acuerdo a los resultados informados por ENAP.



2.2 Gestión de Riesgos

CMF 3.6

La gestión de riesgos de ENAP es un tema estratégico para nuestro Directorio y para la conducción de nuestro gobierno corporativo. Las actividades de ENAP conllevan riesgos para su entorno y grupos de interés, de manera que resulta fundamental contar con un modelo que permita su gestión y control, a fin de prevenir hechos que puedan alterar el ecosistema, la salud y la vida de quienes se encuentran directa e indirectamente involucradas/os en las operaciones de la empresa.

Gobernanza para la gestión de riesgos

ENAP cuenta con una **Política Integral de Gestión de Riesgos**, la cual establece los conceptos básicos del **Modelo de Gestión de Riesgos**, implementado desde el año 2016 y basado en estándares internacionales como la ISO 31000 y COSO ERM y buenas prácticas internacionales de la industria de hidrocarburos.

Este modelo cuenta con una declaración formal de su Misión, Visión y Principios, además de la definición

de los tres pilares básicos que lo conforman: un Sistema de Gobierno, una Metodología Estándar, y la Estructura o estándares primarios, que incluyen definiciones de Criterios de Priorización de Apetito, Capacidad y Tolerancia de Riesgos.

El Modelo de Gestión de Riesgos de ENAP cuenta con un sistema de gobierno de riesgos basado en tres líneas de defensa. Una primera línea conformada por las gerencias, direcciones y jefaturas, que realizan una gestión directa sobre los procesos que tienen a cargo. Una segunda línea de defensa integrada por gerencias corporativas, direcciones de Integridad Operacional, la gerencia de Riesgos, etc., que asesoran, aseguran la calidad, brindan lineamientos a la primera línea de defensa en su gestión de riesgos. Una tercera línea de defensa conformada por la Gerencia de Auditoría Interna, que asegura el cumplimiento de los procesos anteriores.

Por otra parte, el **Procedimiento de Gestión de Riesgos** define una Metodología Estándar única para toda ENAP, la que está delimitada con cuatro etapas bien definidas para la identificación, análisis y cuantificación de los riesgos, así como también para la definición y finalmente el monitoreo de sus planes de mitigación.

Finalmente, y de acuerdo con lo establecido en el Apetito de Riesgos de ENAP se encuentra activo un **Comité de Riesgos** -que en 2022 sesionó en forma mensual-, integrado por tres directoras/es titulares y el gerente de Riesgos, junto a gerentas/

es de líneas de negocio o gerentes corporativos y gerente de Auditoría, según invitaciones específicas. El Comité de Riesgos realiza un seguimiento y control mensual de la ejecución de los Planes de Acción de los riesgos más críticos de la compañía, denominados Mega Riesgos, diseñados en forma especial por el Directorio de ENAP, para mantener un contacto directo con los gerentes responsables de cada uno de los riesgos.

Gestión de riesgos 2022

Al inicio del periodo 2022, el Comité de Riesgos de ENAP aprobó los principales lineamientos del Plan de Trabajo y una propuesta de metas para la gestión de riesgos del año, definidos con base en los requerimientos de las/os directoras/es integrantes de este comité y de la administración de la compañía.

Estadísticas del Modelo de Gestión de Riesgos de ENAP de los últimos dos años:

CIERRE 2021				
Mega	Alto	Medio	Bajo	Total
19	49	278	148	494

CIERRE 2022				
Mega	Alto	Medio	Bajo	Total
18	50	295	149	512

Mega riesgos que bajan de criticidad o se eliminarán de la matriz del año 2022:

- Pérdida económica debido a la falta o encarecimiento de financiamiento, relacionado a la Calificación de Riesgos de ENAP frente a instituciones financieras (Investment Grade). Riesgo que bajo de criticidad el 2022 a raíz de los resultados económicos obtenidos por ENAP, el control de su deuda y las múltiples gestiones que se realizaron directamente con las Compañías Clasificadoras de Riesgos:
- Riesgos asociados al proceso de apertura manual de las cámaras de Coker en -ERA y ERBB-, riesgo que fue mitigado completamente con la instalación de las válvulas de corte en los Coker Drums de ERA (Paro de Planta 2021) y en ERBB (Paro de Planta 2022); a través de proyecto aprobado en directorio de ENAP a fines del 2019, con un presupuesto multianual de US\$ 54,8 millones.
- Riesgos por presencia de vapores en zona de almacenamiento LPG de Refinería Bío Bío: riesgo que fue mitigado completamente con la Regularización de drenajes (válvulas dead man), la normalización de la instrumentación de los tanques de almacenamiento, la actualización del sistema de detección de fuego y gas y las mejoras a la Red Contra Incendio.

Los principales cambios que sucedieron en 2022, respecto del 2021, se han dado por riesgos identificados en los siguientes procesos:

- Riesgos asociados a pérdidas de contención en tuberías enteradas y cámaras de válvulas en los terminales marítimos.
- Riesgos asociados con el Proyecto Piloto de Distribución de Cilindros de LPG.
- Riesgos asociados con los trabajos del Paro de Planta en Refinería Bío Bío.
- Pérdida de patrimonio por baja recuperación de los gastos incurridos en siniestros reclamados a los seguros.
- Emergencia de vapor por detención de caldera o cogeneradora.
- Sobreestadía de buques en los terminales marítimos.
- Continuidad operacional en equipos tecnológicos (ltec).
- Confiabilidad de suministro eléctrico en refinerías.

Programación del Plan de Auditoría

En el Plan de Auditoría del año 2022 se ejecutaron 48 auditorías, 36 de las cuales estaban basadas en los riesgos más críticos evaluados en la matriz de ENAP.

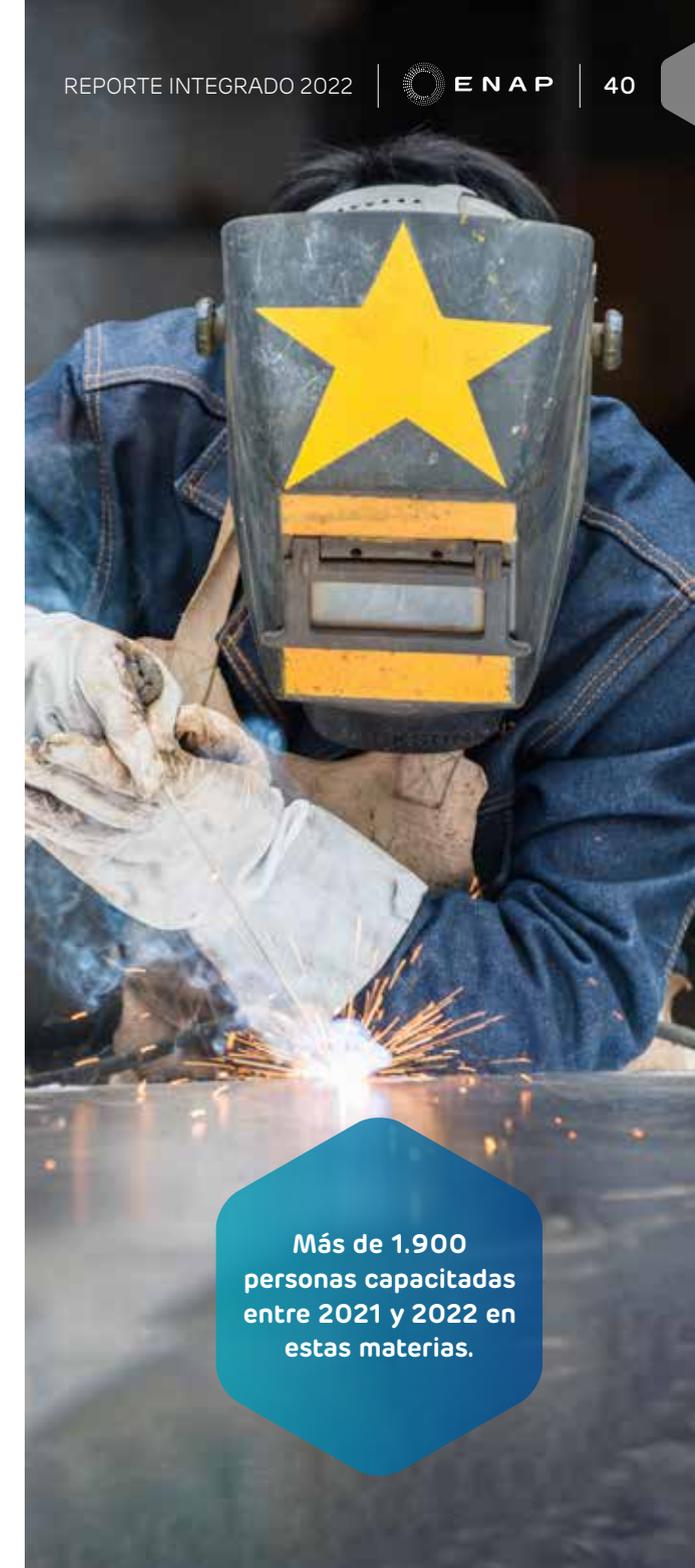
Programas de divulgación de información y capacitación de lineamientos de gestión de riesgos

CMF 3.6

La definición de programas de difusión y capacitación de la Gestión de Riesgos es un proceso permanente dentro de la compañía, al igual que la identificación, evaluación, mitigación de riesgos. A su vez, y con el sólo objetivo de generar una adecuada visibilización y seguimiento de los principales riesgos y sus medidas de mitigación a nivel de Directorio y de la Alta Gerencia de la Compañía, se ha establecido un programa de reportabilidad trimestral con hitos específicos durante el año, el que además se ha incorporado dentro de las Metas de Gestión Anual que impactan en el Sistema de Renta Variable de Ejecutivos y Trabajadores de ENAP.

En 2022, ENAP ejecutó un programa de capacitación para la identificación y evaluación de Riesgos en materia de Modelo de Prevención del Delito, para Delitos Emergentes en la Ley 20.393 de responsabilidad Penal de Persona Jurídica, incluyendo los delitos informáticos, control de armas y trata de personas. Asimismo, durante 2022 se realizaron los siguientes cursos:

- Introducción a la Metodología de Gestión de Riesgos para la Gerencia de Comunicaciones de ENAP.
- Introducción a la Metodología de Gestión de Riesgos en el Plan de gestión de Ruidos Refinería Aconcagua.
- Difusión y Capacitación de la Metodología de Gestión de Riesgos para Procesos Generales de nuevos ingresos de personal de ENAP.
- Introducción y Capacitación de la Guía de Libre Competencia.
- Difusión y Capacitación de la Metodología de Gestión de Riesgos para nuevos Directores que ingresaron en ENAP.



Más de 1.900 personas capacitadas entre 2021 y 2022 en estas materias.

EQUIPO
ENAP

3



¿Por qué es un tema material?

Para ENAP es fundamental promover el desarrollo de nuestros talentos, impulsando la retención y atracción, apostando por su crecimiento, capacitación y desarrollo de carrera, que permita cumplir con las exigencias del negocio al tiempo que brinda ventajas competitivas a sus perfiles profesionales. A su vez, la gestión y promoción del bienestar laboral y de un buen clima organizacional son pilares estratégicos de la gestión de personas.

¿Cómo se gestiona?

La gestión de las personas se efectúa sobre la base de una serie de instrumentos, tales como: Política de Gestión de Personas, que incluye a su vez políticas de los principales procesos de la gerencia (reclutamiento y selección, capacitación y formación, desempeño, compensaciones y beneficios, gestión de terceros, calidad de vida, relaciones laborales, diversidad e inclusión, equidad de género, entre otras), Medición de Clima Laboral, y Programa de Desarrollo de Planes de Acción de Clima Laboral; y la Política de Sostenibilidad.

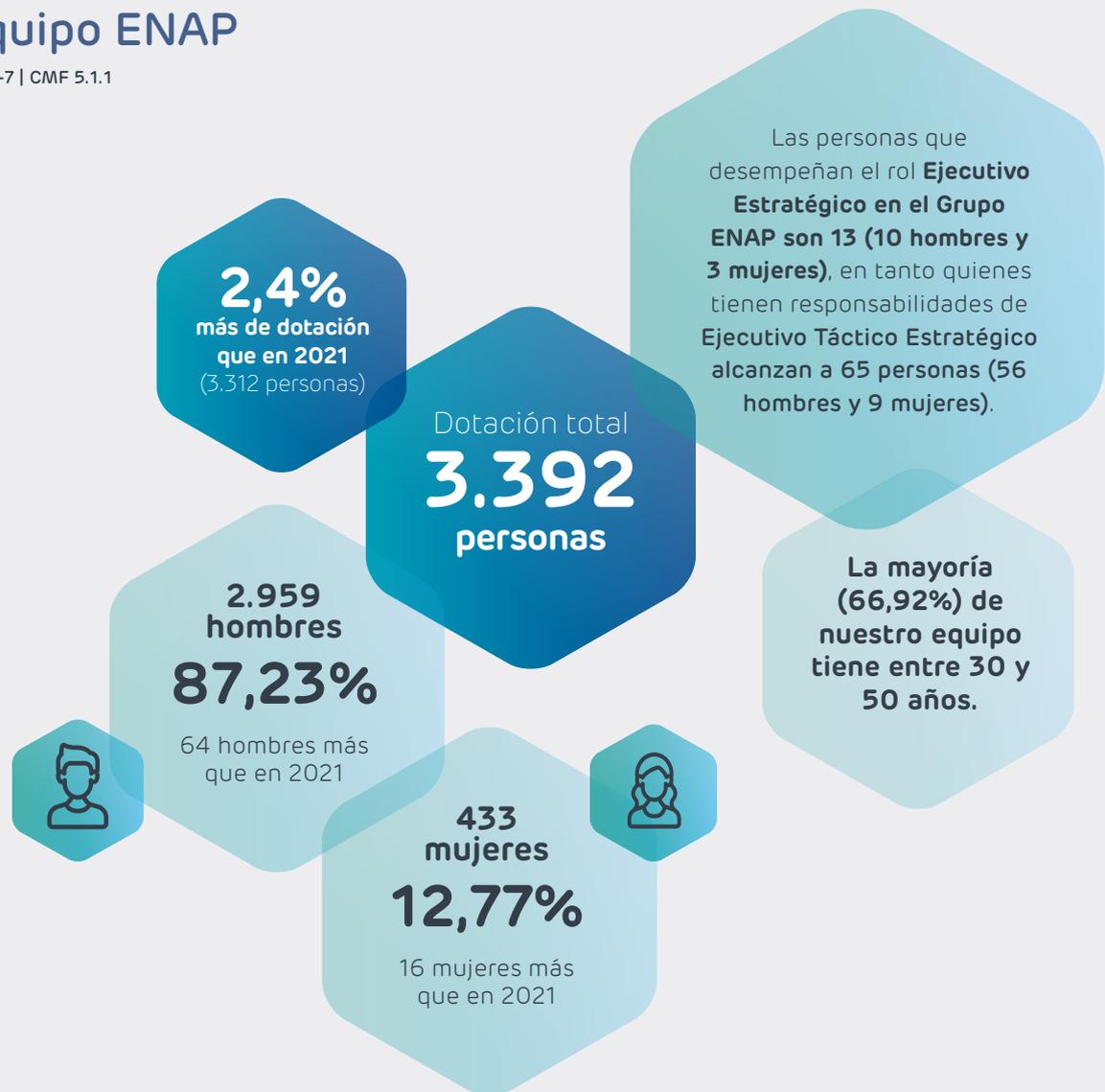
¿Quiénes lideran esta gestión?

Las temáticas incluidas en este tema material son de competencia de la Gerencia Corporativa de Personas y sus equipos en las diferentes unidades de negocio y filiales.

3.1 Desarrollo de nuestros talentos y bienestar laboral

Equipo ENAP

GRI 2-7 | CMF 5.1.1



Nacionalidad	Hombre	Mujer
Chilena	2604	373
Argentina	167	20
Ecuatoriana	140	30
Egipcia	21	5
Venezolana	20	4
Colombiana	2	1
Británica	1	0
Noruega	1	0
Brasileña	1	0
Boliviana	1	0
China	1	0
Total H / M	2959	433
Total	3392	

Los detalles de estos datos sobre dotación podrán encontrarlos en Anexos.

Gestión de las Personas

La gestión de las personas es uno de los pilares estratégicos de la sostenibilidad del negocio de ENAP, deriva de la estrategia del negocio y se alinea con la visión de futuro, involucrando a toda la organización, desde la línea ejecutiva y de supervisión hasta todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La Política de Gestión de Personas de ENAP es de alcance corporativo e incluye, además de la gestión de personas, los aspectos claves sobre Reclutamiento y Selección, Capacitación y Formación, Gestión del Desempeño, Compensaciones y Beneficios, Gestión de Terceros, Calidad de Vida, Diversidad e Inclusión, Equidad de Género y Relaciones Laborales.

ENAP favorece una cultura de excelencia, asegurando el respeto, el cuidado, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la equidad de género. Asimismo, busca atraer, alinear y retener a las personas más competentes, desarrollar su potencial y motivarlas para que alcancen un desempeño de excelencia, reconociendo sus logros y gestionando consecuencias. La gestión de personas propicia ambientes de trabajo en equipo, que fomenten la participación responsable y la interacción

transparente y productiva, valorando la construcción de relaciones laborales colaborativas y estables, como también la contribución de las personas por medio de sistemas de compensaciones, beneficios y reconocimientos asociados al mérito, cautelando la igualdad de oportunidades, la inclusión, la equidad interna y la competitividad externa.

Todos los trabajadores y trabajadoras de ENAP tenemos la responsabilidad de implementar, difundir, cumplir y hacer cumplir esta política y sus estándares.

Reclutamiento y Selección

GRI 401-1

ENAP procura contar con equipos que tengan las competencias requeridas para alcanzar con éxito los desafíos del negocio. Para ello, realiza un proceso de reclutamiento y selección transparente, equitativo y con igualdad de oportunidades, que asegure contar con la persona más idónea para el cargo y de manera oportuna.

Nuevas contrataciones enero - diciembre 2022

Género	X<30	30<=X<=50	50<X	Total
Femenino	8	35	3	46
Masculino	43	150	8	201
Total de nuevas contrataciones	51	185	11	247
Tasa de contratación	1,5%	5,5%	0,3%	7,4%

Egresos enero - diciembre 2022

Género	X<30	30<=X<=50	50<X	Total
Femenino	1	19	10	30
Masculino	4	43	93	140
Total de egresos	5	62	103	170
Tasa de egresos	0,1%	1,8%	3,1%	5,1%

Capacitación y Formación

CMF 5.8.i

ENAP cuenta con una Política de Capacitación y Formación que tiene por objetivo impulsar las mejores prácticas en desarrollo y formación laboral. Buscamos que los equipos incorporen las competencias requeridas para el negocio, que contribuyan al mejoramiento de la eficiencia y productividad, que maximicen su desempeño en su cargo y tengan la oportunidad de desarrollar su potencial.

Durante 2022, ENAP invirtió \$1.556.206.979 CLP en formación y capacitación de trabajadores y trabajadoras. Esta inversión nos permitió capacitar a cerca del 100% de la dotación de la empresa. Se realizaron en todo ENAP un total de 213.732 horas de capacitación, considerando actividades externas e internas en nuestras unidades en Chile y en el extranjero filiales Ecuador y Argentina con un promedio de 63,5 horas de capacitación por persona con una cobertura cercana al 100% de la dotación.

Rol	Hombre	Mujer
Ejecutivo Estratégico	67	156
Ejecutivo Táctico Estratégico	71	161
Mando Medio	109	175
Supervisor	149	35
Profesional	30	16
Técnico Especializado/ Soporte Técnico Administrativo	76	8
Apoyo Técnico/ Administrativo	30	0
Total horas promedio	69	29

Durante 2022, el foco de las capacitaciones estuvo puesto en los ámbitos Normativo, de Seguridad y Salud Ocupacional, y Funcional o Técnica (orientadas a desarrollo de carrera) y, en menor proporción, a materias de Gestión, Conductual o Distintiva, Idiomas y Tecnologías. Dentro de las actividades de formación de este periodo también se destacan los tópicos de energías, Hidrógeno Verde, tecnología de la Energía y Electromovilidad y transición energética. Asimismo, nuestros Programas Transversales buscaron fortalecer la base de nuestro plan de Negocio: Organización y Cultura. Para ello pusimos el acento en tres focos principales, vinculados al crecimiento y desarrollo de personas, prolijidad administrativa y cultura del aprendizaje.

Gestión del Desempeño

GRI 404-3

El objetivo de ENAP en esta materia es potenciar el aporte de las personas para el logro de las metas de la empresa, a través de una gestión integral del desempeño que supone identificar y reconocer el buen trabajo y elaborar planes para el mejoramiento continuo de los equipos.

En 2022 lanzamos el modelo de gestión de desempeño para todos los trabajadores y trabajadoras de Chile, Argentina y Ecuador, proceso que concluye con las conversaciones de cierre programadas para el primer trimestre 2023.

Calidad de Vida

ENAP promueve la Calidad de Vida como el espacio que potencia el desarrollo integral de las personas, facilitando el balance entre la vida personal y laboral, a fin de tener personas sanas física y psicológicamente, más seguras, más felices y comprometidas con la organización y con su país.

La empresa tiene un sistema de beneficios que promueve la calidad de vida de las personas, en base a políticas y a la implementación de los instrumentos colectivos vigentes.

Compensaciones y Beneficios

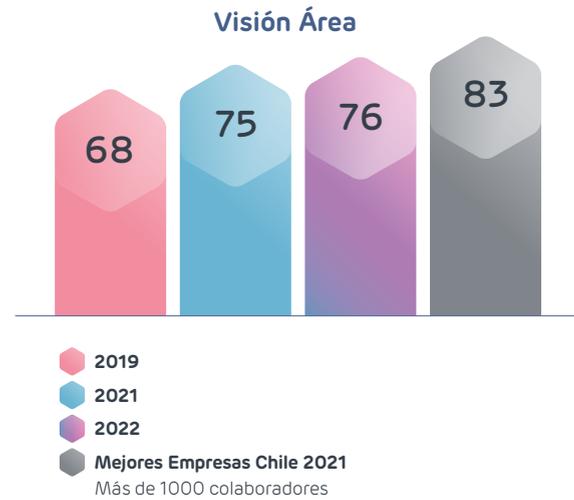
ENAP retribuye el trabajo de las personas a través de un sistema de compensaciones, beneficios e incentivos que permita avanzar en equidad interna y competitividad a nivel de mercado, a la vez que facilite atraer talento y retener e incentivar a las personas de alto desempeño.

En las unidades de negocio y Casa Matriz existen áreas de soporte que apoyan el bienestar de las trabajadoras y trabajadores. La empresa mantiene convenios con entidades deportivas, de bienestar y de salud, y apoya la celebración de días importantes para la empresa.

Clima Laboral

Nuestra gestión de clima ha avanzado progresivamente desde nuestra primera participación en 2019, en la certificación Great Place to Work®, logrando superar nuestra meta de alcanzar un 70% en el puntaje de este índice.

En ese sentido, los resultados 2022 mantienen la tendencia al alza en ENAP, alcanzando 70 puntos promedio entre ambas visiones (Visión Área y Visión Corporativa). Al obtener este puntaje, ENAP accede a la certificación de Great Place to Work®, es decir, que se destaca por el trabajo que realiza en clima y cultura organizacional, aspirando a ser parte de Las Mejores Empresas para Trabajar en Chile y el mundo.



Remuneraciones

Proceso para Determinar la Remuneración

La Gerencia Corporativa de Personas cuenta con Políticas Generales de Gestión de Personas, entre las cuales se encuentra la Política de Compensaciones y Beneficios que, junto al procedimiento de compensaciones, se han elaborado de acuerdo a las mejores prácticas del mercado y con apoyo técnico de empresas consultoras especializadas.

La media entre la persona mejor pagada de la organización y la compensación total anual media de todos los empleados es de 5.71.

El aumento de la compensación total anual de la persona mejor pagada fue de 0% y el aumento porcentual medio de la compensación total anual de todas y todos los empleados, para este 2022, fue de 12.84%

Relaciones Laborales

GRI 402-1

El objetivo en esta materia es entregar un marco de referencia y las directrices que sustenten la construcción de relaciones laborales colaborativas y estables, contribuyendo a la generación de vínculos significativos entre la empresa y quienes se desempeñan en ésta, así como también de sus representantes, con el fin de ayudar al cumplimiento del Plan de Desarrollo de Negocios de ENAP.

En ENAP respetamos el derecho de nuestros trabajadores y trabajadoras a asociarse libremente y negociar de forma colectiva. Muestra de esto es que, al cierre del año 2022, la compañía cuenta con un 93.8% de sindicalización en Chile, respecto de la dotación total.

El 6.2% restante se encuentra compuesto por Ejecutivos y personas con contratos a plazos fijo.

En materia de los plazos de aviso previo a cambios operacionales, hemos establecido reuniones periódicas entre la administración local y sus respectivas organizaciones sindicales, para informar y acordar los cambios que se presentarán en la forma de organizar y gestionar el trabajo.

¿Por qué es un tema material?

ENAP busca permanentemente brindar oportunidades laborales que fomenten la inclusión y la diversidad, garantizando una igualdad de oportunidades sin discriminación, de manera de transformar su cultura organizacional en una que acepte, respete y valore la diversidad. ENAP promueve la equidad de manera integral, sin discriminación de ningún tipo, tanto para aspectos relacionados con las condiciones para el desarrollo laboral, como en materia de remuneraciones.

¿Quiénes lideran esta gestión?

La Gerencia de Personas es la encargada de implementar buenas prácticas en este ámbito de acción.

¿Cómo se gestiona?

La empresa tiene una Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, con diversos componentes que incorporan la participación y trayectoria de las mujeres al interior de la organización. Además, a partir de 2018 se suma la Política de Equidad de Género.

Política de Diversidad e Inclusión – Equidad de Género

CMF 5.4.1; 5.4.2

Nuestros avances en la materia son fruto de un trabajo deliberado y sistemático que va más allá de aumentar el número de mujeres que componen la organización, sino también de generar un cambio cultural al interior de la misma.

Hitos 2022

Premio Mujer Minera 2022

Con fecha 30 de agosto fue distinguida como Mujer Minera 2022, la profesional Angie Cruz, ingeniera en prevención de riesgos de ENAP Magallanes con 10 años de trayectoria en la empresa.

Primera Mujer Octanista de Refinería Aconcagua

La analista química e ingeniera en prevención de riesgos de la Universidad Federico Santa María, Emilia Morchio, fue promovida en el área de Laboratorio, un centro de trabajo que históricamente ha sido eminentemente masculino.

Primera “Company Woman” de ENAP

En 2022, cambió de denominación el cargo “Company Man” a “Company Woman” a partir de la designación de la ingeniera en química y medioambiente de la Universidad de Magallanes, Ariana Bahamondes, que representa a la empresa en la supervisión de los equipos de perforación.

Avances del Programa de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género

En 2022, se inició la implementación de un **programa sostenible en materia de Diversidad e Inclusión y Equidad de Género**, cuyo fin es generar una transformación cultural en un mediano y largo plazo, a través de la formación de las trabajadoras y trabajadores.

En 2022, fuimos invitados a participar en el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, impulsado por SernamEG, cuyo objetivo principal es promover el cambio cultural y la construcción de culturas laborales inclusivas libres de sesgos y estereotipos de género en organizaciones laborales públicas y privadas. Asimismo, mantuvimos activa nuestra participación en la Mesa Técnica Público-Privada “Energía + Mujer”, convocada periódicamente por el Ministro de Energía, y se reiteró el compromiso de ENAP con los temas de inclusión, diversidad y equidad de género, y se compartieron los desafíos 2022-2026, con miras a fortalecer la presencia femenina en la industria.

Por otro lado, tres trabajadoras de ENAP fueron certificadas como **Gestoras de Inclusión**, a través de Chile Valora.

En materia de inclusión, durante el primer semestre realizamos charlas de concientización sobre asuntos relacionados a personas con discapacidad, que buscaron promover la sensibilización y generación de una cultura y ambiente laboral más inclusivo. Cerca de 519 personas se capacitaron.

ENAP promueve la equidad de manera integral, sin discriminación de ningún tipo, tanto para aspectos relacionados con las condiciones para el desarrollo laboral, como en materia de remuneraciones. La siguiente tabla muestra la proporción que representa el sueldo bruto promedio de las ejecutivas y trabajadoras en relación con los hombres que desempeñan el mismo tipo de cargo, responsabilidad o función.

Brecha Salarial de Género 2022 (ENAP en Chile)

Rol	Femenino		Masculino		Total	Distribución %			
	N° pp	Promedio de TTC	N° pp	Promedio de TTC	N° pp	Promedio de TTC	Mujeres	Hombres	CR M vs H
Ejecutivo Estratégico	2	17.118.312	10	16.391.939	12	16.513.001	16,67%	83,33%	1,04
Ejecutivo Táctico Estratégico	5	8.514.032	39	10.982.699	44	10.702.169	11,36%	88,64%	0,78
Mando Medio	19	6.930.162	86	7.210.183	105	7.159.025	18,10%	81,90%	0,96
Supervisor	24	5.223.759	357	5.012.962	381	5.026.346	6,30%	93,70%	1,04
Profesional	242	4.325.167	824	4.654.822	1.066	4.580.869	22,70%	77,30%	0,93
Apoyo Técnico/Administrativo	5	1.869.118	259	1.861.300	264	1.861.400	1,89%	98,11%	1
Técnico Especializado/SopORTE Técnico Administrativo	83	3.054.699	1.058	3.035.758	1.141	3.037.143	7,27%	92,73%	1,01
Total general	380	4.341.462	2.633	4.024.857	3.013	4.064.728	12,61%	87,39%	1,08

Permiso Postnatal

GRI 401-3 | CMF 5.7

	Chile			
	Rol	Hombres	Mujeres	%
Permiso postnatal	Alta Gerencia	0	0	0
	Gerencia	0	0	0
	Jefatura	0	8,19%	8,19%
	Operario	0	5,46%	5,46%
	Fuerza de venta	0	0	0
	Administrativo	0,16%	0	0,16%
	Auxiliar	0	0	0
	Otros Profesionales	0	80,70%	80,70%
	Otros Técnicos	0	5,49%	5,49%

	Chile			
	Rol	Hombres	Mujeres	%
Promedios de días utilizados	Alta Gerencia	0	0	0
	Gerencia	0	0	0
	Jefatura	0	84	84
	Operario	0	84	84
	Fuerza de venta	0	0	0
	Administrativo	5	0	5
	Auxiliar	0	0	0
	Otros Profesionales	0	78	78
	Otros Técnicos	0	56	56

Personas con discapacidad

ENAP asume la responsabilidad de aportar a la sostenibilidad de los países y comunidades donde desarrolla sus operaciones. Por tanto, reconoce los intereses de inserción social y laboral de todas las personas e incorpora al interior de la empresa la riqueza de la pluralidad de cada país y comunidades que alberga, con el compromiso de fortalecer una cultura de diversidad e inclusión, rechazando los actos discriminatorios y favoreciendo el trato respetuoso en todos sus centros de trabajo.

La 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.

¿Por qué es un tema material?

Nuestros colaboradores son el principal motor de nuestra empresa, por lo tanto, velar por su seguridad y salud es una prioridad para ENAP.

Nuestro compromiso está en la constante búsqueda de las mejores prácticas de la industria, para implementarlas y así prevenir accidentes y proteger la salud de todos quienes se desempeñan en las distintas áreas de negocio. Con esto buscamos generar una cultura de prevención y cero accidentes.

¿Cómo se gestiona?

Nuestra Estrategia de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional y nuestra Política Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional cimientan las bases de la gestión del tema material y se implementa en el marco del Sistema de Gestión de Integridad Operacional (SGIO).

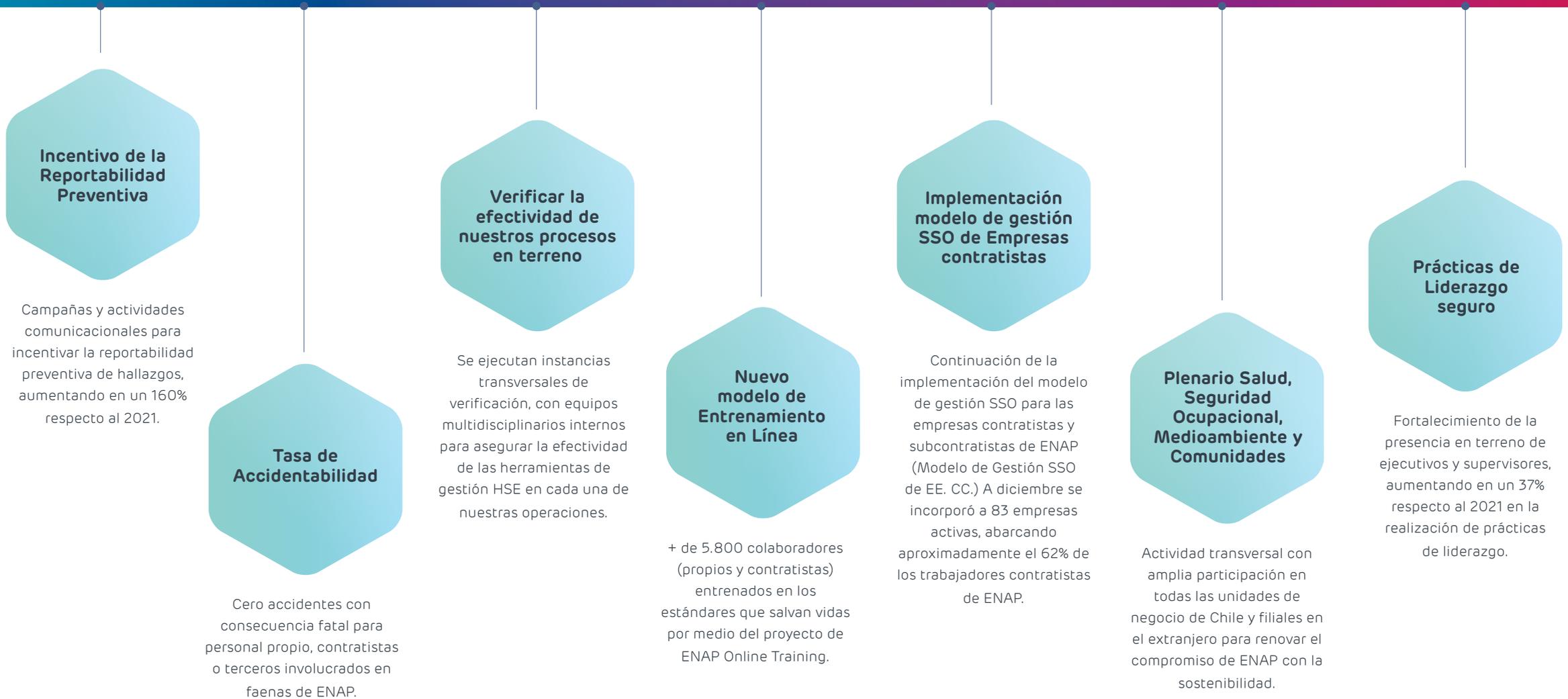
¿Quiénes lideran esta gestión?

Gerencia Corporativa Salud y Seguridad Ocupacional

Gerencia Corporativa de Personas

3.3 Cultura de Salud y Seguridad en ENAP

Hitos del período 2022



Resultados destacados 2022



3.3.1 Sistema de Gestión de Integridad Operacional (SGIO) de ENAP

GRI 403-1

Durante el periodo 2022, continuamos trabajando alineados al Sistema de Gestión de Integridad Operacional (SGIO) que funciona como marco general para el desarrollo de buenas prácticas en las materias de Seguridad y Salud Ocupacional, Gestión Ambiental, confiabilidad de instalaciones, así como en la relación con las comunidades.

El sistema se estructura en 12 ámbitos interdependientes de gestión que establecen diferentes expectativas y requerimientos para el manejo de riesgos en integridad operacional. Cada instalación de ENAP implementó en 2022 acciones con miras a su correcto cumplimiento y, de esta forma, lograron una operación segura, confiable y responsable.

En ENAP, la seguridad es una importancia primordial, permanente y transversal, que nos obliga colectivamente a velar por la integridad física y la salud de trabajadores y trabajadoras y de empleados contratistas.

3.3.2 Nuestra Gestión de Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 403-2; GRI 403-7 | EM-RM-320A.2.

En relación a los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional, se han establecido dos procesos para determinar cuáles son los peligros asociados a las tareas que realizan trabajadores y trabajadoras y que presentan riesgo de generar lesiones o enfermedades profesionales. El primero, y a nivel local en cada una de sus instalaciones, consiste en la elaboración y gestión de Matrices Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) por áreas o departamentos, en donde en cada una de ellas se establecen los planes y medidas para prevenir lesiones o enfermedades laborales para cada tarea/peligro identificado. Esto se complementa con Análisis Sistemáticos de Riesgos (ASR) o Análisis de Riesgos de Tarea (ART), utilizados para actividades específicas y temporales.

El segundo es la gestión de riesgos de fatalidad. En forma trasversal, se han desarrollado las “Reglas que Salvan Vida”, para todas aquellas tareas que han ocasionado en el pasado accidentes fatales o graves en ENAP, estableciendo a partir de aquello los “Estándares que salvan Vida”, con medidas asociadas a las Personas, Instalaciones

y Herramientas de Gestión que se debe tomar en todas las instalaciones de ENAP para mitigar el riesgo de accidente grave o fatal. Esto se operativiza con “Controles Críticos” para que cada uno de dichos estándares sean verificados por Trabajadores, Supervisores y Jefaturas, en una mirada holística para garantizar su cumplimiento.

Para lograr una mejora continua en los resultados generales relacionados a Seguridad y Salud Ocupacional, se ha definido tres procesos estratégicos que son gestionados por la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuyo objetivo principal es erradicar los accidentes fatales, evitar las enfermedades profesionales y mejorar la eficiencia y efectividad en la producción.

La gestión conjunta de estos tres procesos tiene como propósito movilizar a la organización hacia una cultura de seguridad inserta en cada una de las decisiones del negocio.

Es importante indicar que tanto el Sistema de Gestión de Integridad Operacional, como la Estrategia de Seguridad y Salud Ocupacional, aplican a todas las personas que realicen labores dentro de instalaciones operadas por ENAP, sin ninguna limitación por su dependencia, tanto para trabajadores propios como empleados de contratistas, subcontratistas, alumnos en práctica y visitas.



Los procesos estratégicos de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se encuentran contenidos en el SGIO y definidos en los pilares estratégicos del Plan de Negocios de ENAP. Estos procesos estratégicos se alinean al sistema de gestión, a fin de dar cumplimiento a los siguientes elementos del SGIO:

- Gestión de Riesgos SSO (Elemento 2, 4 y 10);
- Liderazgo y Cultura SSO (Elemento 1);
- Aprendizaje y Mejoramiento en SSO (Elementos 11 y 12).

Gestión de Riesgos SSO

- Durante el 2022 se actualizaron los Estándares que Salvan Vidas, con el propósito de empoderar a la operación respecto a la gestión activa de riesgos y mejorar la efectividad y eficiencia de los controles definidos para las tareas que suponen mayor riesgo. Esta iniciativa presentó las siguientes características:
 - o Desarrollar mesas técnicas de expertos de todas nuestras Unidades de Negocio y Filiales.
 - o Recoger la experiencia y aprendizajes adquiridos durante la implementación del Programa Estructural de Seguridad (2014-2022).
 - o Incorporar las mejores prácticas de la industria Oil & Gas en estas materias.

Tuvo un alcance transversal a las operaciones de ENAP tanto en Chile como el extranjero.

Por otra parte, durante el 2022, la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional continuó sus esfuerzos en la implementación del modelo de gestión SSO para las empresas contratistas y subcontratistas de ENAP (Modelo de Gestión SSO de EE. CC.) que, a diciembre 2022 incorporó 83 contratos activos en este modelo, logrando los siguientes resultados:

- o Disminución de un 53% en la tasa de incidentes de alto potencial con respecto a las empresas que no se encuentran activas en el modelo.
- o Disminución de un 20% en la tasa de frecuencia respecto a las empresas que no se encuentran activas en el modelo
- o Su alcance considera aproximadamente el 62% de las horas hombres de las empresas contratistas.

Otro de los focos de gestión de riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional es la Gestión de Crisis y Emergencias, la cual permite a ENAP estar preparadas/os ante una situación de emergencia en las instalaciones. Dentro de las actividades desarrolladas el 2022, se destacan:

- o Actualización de los Planes Generales de Emergencia y Manuales de Crisis.

- o Cumplimiento de los planes de simulacro en todas nuestras Unidades de Negocio y Filiales.
- o Entrenamiento a nuestros Brigadistas en cursos, tanto en Chile como el extranjero, mejorando las capacidades y competencias para la respuesta ante emergencias.

Aprendizaje y mejoramiento SSO

Dentro del proceso de aprendizaje y mejoramiento, se suscribe el Estándar de Gestión de Incidentes de ENAP, el cual define los lineamientos, plazos, metodología y responsabilidades de gestión e investigación de incidentes, en función de su clasificación de consecuencias y potencialidad.

Cabe mencionar que en ENAP utilizamos la metodología de investigación TapRoot® en cada una de nuestras operaciones, ante la ocurrencia de accidentes graves/críticos o incidentes de alto potencial. Adicionalmente utilizamos una plataforma informática denominada SGI, donde son registrados y monitoreados todos los incidentes y hallazgos, con el objeto de asegurar acceso y reporte para la alta dirección, respecto de los incidentes ocurridos en ENAP, su identificación de causas y el seguimiento en el cumplimiento de las acciones de control comprometidas.

- Durante el 2022, ENAP incentivó la reportabilidad preventiva de hallazgos con objeto de identificar conductas y condiciones sub estándar y corregirlas, fomentando así la gestión en prevención, por medio de campañas comunicacionales y aumento de la presencia en terreno de ejecutivos y supervisores, a través del reforzamiento de las prácticas de liderazgo. Estas iniciativas permitieron aumentar significativamente la reportabilidad de hallazgos, superando en 160% la tasa de éstos en comparación con el año 2021.
- Como parte de un proceso de mejoramiento continuo, desarrollamos el proceso de medición de madurez, instaurado en el año 2019, que involucró a todas las Unidades de Negocio de Chile y Filiales en el extranjero. Este proceso fue llevado a cabo con expertos de cada una de nuestras operaciones y permitió verificar en terreno la efectividad de la implementación de las iniciativas definidas en Estrategia Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional, compartiendo, además, las mejores prácticas y desafiando nuestros sistemas, como parte de un proceso de mejora continua.



Liderazgo y cultura en Seguridad y Salud Ocupacional

Con objeto de dar visión y sentido a la gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, así como movilizar a los líderes de la organización, se define el liderazgo y cultura en seguridad y salud ocupacional como uno de los ejes centrales de la estrategia. Para esto, como ENAP hemos focalizado nuestros esfuerzos en las prácticas de liderazgo en seguridad, que son las principales actividades que tanto ejecutivos, supervisores como trabajadores propios y empleados de contratistas, deben realizar para reforzar el compromiso con la seguridad y salud de todos quienes trabajamos en ENAP.

Estas actividades se centran en:

- Gestionar los riesgos de fatalidad de manera efectiva;
- Verificar en terreno con foco en los riesgos de fatalidad y la implementación de los controles críticos;
- Instalar el aprendizaje de incidentes, con foco en el alto potencial, que hayan ocurrido en ENAP y, de esta forma, evitar la repetición de incidentes.

Las prácticas de liderazgo empoderan a todas las trabajadoras, trabajadores de ENAP, tanto personal propio como empleados de contratistas, a detener la tarea ante la ausencia o falla de un control, así como de reportar los incidentes y hallazgos (conductas o condiciones sub estándar) con la finalidad de prevenir, mitigar y controlar cualquier riesgo que se encuentre presente en las instalaciones de ENAP.

Durante el 2022 aumentó en un 36% el grupo objetivo de supervisores monitoreados en la realización de las prácticas de liderazgo en seguridad, permitiendo incrementar la efectividad de la gestión preventiva y la reportabilidad de hallazgos.

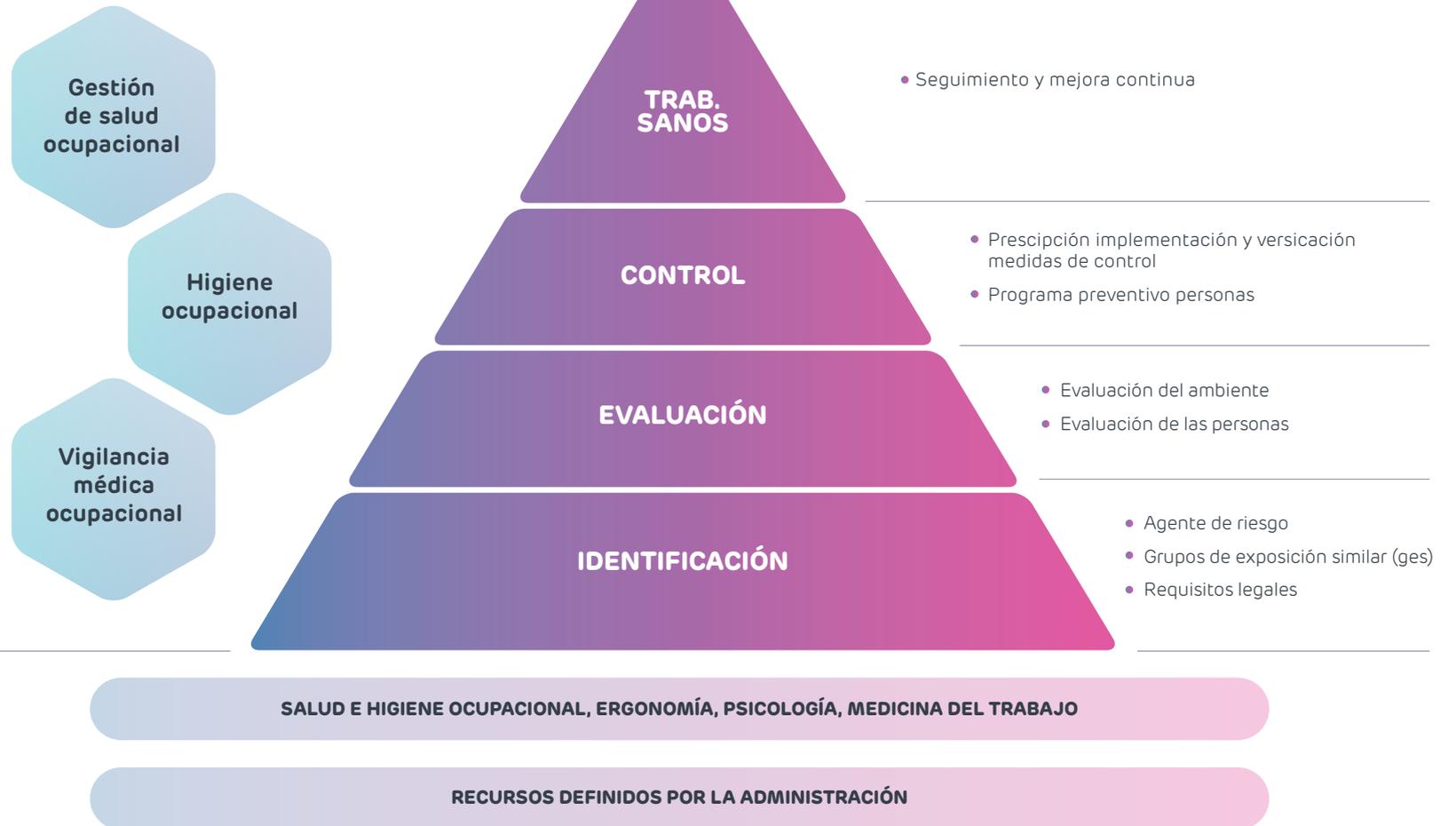
Gestión en la prevención de enfermedades de origen laboral

Nuestro modelo preventivo de salud ocupacional identifica los ámbitos que podrían generar dolencias y/o enfermedades profesionales.

Gracias a este modelo, hemos podido identificar las principales agentes que provocan las enfermedades profesionales, como son aquellas que se originan de fuentes emisoras de ruido, posturas forzadas en espacios limitados o en traslado de materiales o herramientas en altura, así como de exposición a los riesgos psicosociales.

Toda la identificación, evaluación y control de los riesgos presentes, son parte del cumplimiento interno a nuestro Estándar de Salud Ocupacional de ENAP.

PROCESOS DE S.O.



Toda la identificación, evaluación y control de los riesgos presentes, son parte del cumplimiento interno a nuestro Estándar de Salud Ocupacional de ENAP.

Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 403-9; GRI 403-10; CMF 5.6

Data 2022

Unidad de negocio / filial	HHT	FATAL	CTP	DP*	IF (ACC/MMH)	IG* (días perdidos + arrastre + cargo/MMH)	Tasa de accidentabilidad	Enfermos profesionales
ERA	4.348.324	0	19	570	4,4	131	0,9	0
ERBB	4.920.370	0	23	491	4,7	100	0,7	0
Magallanes R&C	589.604	0	1	4	1,7	7	0,4	0
R&C	9.858.298	0	43	1.065	4,4	108	0,7	0
DAO	1.138.023	0	0	0	0,0	0	0,0	0
DTT (2)	385.562	0	0	0	0,0	0	0,0	0
TSV	143.450	0	0	195	0,0	1359	0,0	0
TQ	1.223.219	0	1	2	0,8	2	0,2	0
SCH	2.890.253	0	1	197	0,3	68	0,1	0
Argentina	1.067.993	0	2	400	1,9	375	0,4	0
Ecuador	2.201.446	0	1	193	0,5	88	0,2	0
SIP	3.269.439	0	3	593	0,9	181	0,3	0
Magallanes E&P	4.379.638	0	24	803	5,5	183	1,0	1
Casa Matriz	671.016	0	0	0	0,0	0	0,0	3
ENAP	21.068.644	0	71	2.658	3,4	126	0,6	4

El 96% de los ACTP registrados el año 2022 son menores en cuanto a su gravedad y no tienen relación con las tareas críticas asociadas a los Estándares que Salvan Vida. La gran mayoría de ellos ocurren en tareas rutinarias y de bajo riesgos, fuera de los procesos principales de nuestras instalaciones.

Principales tipos de lesión por accidente laboral 2022

Contacto con objetos cortantes, temperatura extrema, fría o caliente, sustancias químicas, objetos punzantes	25%
Caídas al mismo nivel	23%
Golpeado por objeto	20%
Atrapado o apretado en, entre	17%
Otros	15%

Gestión de Salud y Seguridad en nuestros contratistas

Nuestro foco principal es la prevención y cuidado de todos quienes prestan servicios en las instalaciones de ENAP, es por esto que la gestión de resultados no hace distinción entre personal propio o externo.

Todas nuestras iniciativas y estrategias de gestión buscan prevenir lesiones y enfermedades a quienes laboran en ENAP, independiente de su dependencia. Para esto contamos con un Modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional de empresas colaboradoras de ENAP, que se operativiza en los principales contratos de servicio que suscribe la compañía, a través de la definición del nivel de riesgo del mismo y, consecuentemente, del grupo de actividades que sistemáticamente hay que realizar para la planificación de tareas, seguimiento y control en terreno de compromisos. Asimismo la verificación mensual de su gestión a través de 10 Elementos que evalúan la gestión de los aspectos de seguridad y salud, en base a los pilares estratégicos definidos por ENAP.

El modelo cuenta con procesos de inducción, en la que deben participar obligatoriamente el administrador de contrato y el asesor de seguridad y salud ocupacional de la empresa que ejecutará el servicio. Por otra parte, todos los administradores

de contrato de ENAP deben aprobar el proceso de formación en el Modelo de gestión SSO de empresas colaboradoras.

Diagnóstico de Efectividad 2022

El año 2022 continuamos con la exitosa implementación del modelo de gestión en las empresas contratistas, abarcando a más de 80 contratos principales y de alto riesgo, que ayudó a reducir las tasas de accidentes laborales e incidentes de alto potencial para todo ENAP. Junto con lo anterior, se realizó un proceso de diagnóstico por una tercera parte para evaluar la efectividad del modelo, permitiendo incorporar distintas medidas de mejora para robustecer este proceso.

En 2022 se destaca como hito:

Reducción de un 53% en la tasa de incidentes de alto potencial en comparación con las empresas que no estaban activas en el modelo



Participación de trabajadores en Seguridad y Salud Ocupacional

GRI 403-3; GRI 403-4

ENAP cuenta con una política de puertas abiertas y con diversas instancias de participación y comunicación respecto a temáticas seguridad y salud ocupacional.

Destacamos los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad (CPHS), formados e implementados de acuerdo con la exigencia normativa vigente en nuestro país.

Existen 13 CPHS que cubren nuestras operaciones en Chile, que se encuentran constituidos por representantes de la administración y representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo definido en el Decreto Supremo N°54. Se sesiona una vez al mes, instancia que busca analizar temáticas pertinentes a la seguridad y salud ocupacional de quienes trabajan en las áreas a las que representan. También asumen y velan por la gestión de SSO para los empleados de contratistas en sus áreas, dentro de su alcance de gestión.

A través de nuestro Organismo Administrador de Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades

Profesional (Mutual de Seguridad), los CPHS han avanzado en un sistema de certificación que permite medir su gestión en base al sistema que nos proporciona dicha mutualidad y que permite certificar la excelencia de estos. Iniciativa que busca fortalecer y empoderar el rol de los CPHS en la gestión SSO de ENAP.

Anualmente llevamos a cabo actividades de reconocimiento como el plenario de seguridad donde participan los CPHS, donde buscamos alinear la gestión y hacerlos partícipes en la implementación de la estrategia de la organización. Por otra parte, a través de estas instancias se busca recibir y dar respuesta a las inquietudes transversales que puedan tener las trabajadoras y trabajadores y de esta forma, hacerlos parte de las acciones que lleva a cabo las áreas de SSO para todo ENAP.

Adicionalmente, la administración, en conjunto con las Federaciones de Trabajadores de ENAP, ha instaurado el Comité Bipartito de Seguridad, el cual sesiona en forma mensual y cuenta con la participación de la gerencia corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional y dirigentes de los diferentes sindicatos de trabajadores, supervisores y profesionales de la empresa. Junto con revisar los avances y gestión en SSO, se establece un programa de trabajo en conjunto que considera sesiones en las diferentes operaciones de ENAP. En estas actividades se realizan conjuntamente prácticas de liderazgo en Seguridad que permiten verificar el avance en

materias de SSO y entregar reconocimiento a aquellas trabajadoras y trabajadores que destacan en cumplir las normas y verificar sus controles críticos. También se tienen reuniones con CPHS locales para apoyar y reconocer su labor.

	Número	Porcentaje	
Empleados que están cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de ENAP	3,350	100%	Promedio de personal propio
Trabajadores de empresas contratistas cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, sujeto a auditoría interna	7,622	100%	Promedio de personal de empresas contratistas

Tanto las actividades del personal propio como de las empresas contratistas se encuentran controlados en los procesos de gestión de seguridad y salud ocupacional y en el alcance de los procesos de auditoría interna. En el caso de los contratistas, la verificación se materializa adicionalmente por medio del modelo de gestión de empresas contratistas.

Plenario HSEC 2022

Como una manera de renovar el compromiso corporativo en el cuidado y bienestar de quienes trabajan en ENAP, fortalecer y empoderar el rol de estos comités en la gestión de SSO en 2022, llevamos a cabo actividades de reconocimiento como el plenario de seguridad y el acompañamiento en los procesos de certificación por parte del organismo administrador de la ley.

Este 2022, tuvimos más de 1000 asistentes al Plenario de Seguridad.

Equipamiento en Salud Ocupacional

Dentro de las actividades de Salud Ocupacional y a raíz de los requerimientos operativos, legales y técnicos, se hace necesario contar con mediciones oportunas de Higiene Ocupacional, siendo en este sentido las mediciones más requeridas las de lectura directa que ayuden al profesional competente a tomar decisiones frente a las condiciones reales y presentes en los puestos de trabajo.

ENAP cuenta con servicios médicos que proporcionan lineamientos, apoyo y materiales para fomentar la seguridad, salud, calidad de vida, bienestar y autocuidado, tanto dentro como fuera de sus instalaciones.

Asimismo, ENAP ha implementado un Modelo Preventivo en cada una de sus Unidades de Negocio y Filiales. Este modelo se basa en los siguientes pilares, que se utilizan para elaborar los planes de trabajo de Salud Ocupacional:



Esto permite identificar los Grupos de Exposición Similar (GES) en programas de vigilancia epidemiológicos del trabajo para mitigar riesgos asociados a la salud de los trabajadores. Los

lineamientos y directrices corporativas se encuentran en el Estándar Corporativo de Salud Ocupacional, que define los requisitos para cada operación de ENAP en vigilancia médica y gestión de salud.

Junto con esto, contamos con servicios de salud que realizan atenciones tanto de salud común y salud ocupacional de la siguiente forma:

ENAP Magallanes gestiona estos servicios a través de un contrato externo de apoyo a la gestión en salud, el cual cuenta con:

- 2 policlínicos (médico, enfermera, paramédico),
- 5 postas (paramédico) y un psicólogo a requerimiento,

Este equipo multidisciplinario junto con el jefe de la unidad de S.O. programan y ejecutan capacitaciones mensuales en temas de salud ocupacional.

Refinería Bio Bío y Refinería Aconcagua cuenta con:

- Policlínicos (médico, enfermera y paramédico) ubicados dentro de cada refinería liderados ambos por parte de médicos de ENAP.

En Argentina contamos con una sala de atención médica en las operaciones, con un médico 24 horas, que realiza actividades de salud ocupacional y dos médicos de salud ocupacional para gestión.

En Ecuador se cuenta con médicos enfocados en la salud ocupacional en terreno y policlínico de atención médica básica.

Terminal Quintero cuenta con un paramédico como apoyo en caso de emergencias.

Los casos de **Terminal San Vicente y DAO** no cuentan con los servicios antes descritos, siendo soportados por las otras unidades de negocio cercanas.

Con el fin de minimizar los riesgos en los policlínicos y postas, se realizan evaluaciones previas a las tareas de alto riesgo y es el médico quien avala el estado de salud y habilita la ejecución. Además, se realizan periódicamente actividades de capacitación en salud a todo el personal.

Los servicios de policlínicos y postas se encuentran ubicados dentro de las instalaciones cerca de las operaciones lo que no solo facilita, sino, también garantiza el acceso a todas las trabajadoras y trabajadores. Con el fin de garantizar la calidad de la atención del servicio, en Magallanes las bases técnicas de los contratos están realizadas por el médico de la unidad de salud quien vela porque se cumpla con el estándar de salud ocupacional y tiene supervisión mensual por parte del coordinador de salud de la unidad y el administrador del contrato.

Para las refinerías, el policlínico está a cargo de la jefatura de relaciones laborales, quien vela por el correcto funcionamiento.



Haz click y revisa el contenido
Revista ENAP Agosto 2022



3.3.3 Capacitaciones en seguridad y salud

GRI 403-5; 403-6; 403-8

Sabemos que no basta con contar con sistemas y tecnología para la gestión de salud y seguridad; es por esto que entendemos la importancia de las capacitaciones en estas temáticas. Anualmente, fijamos un cronograma de formación y capacitación, liderado por el área de Gerencia de Personas y ejecutado por cada operación

A partir del 2022, en ENAP contamos con una herramienta de formación de trabajadores y trabajadoras, transversal en SSO, llamada ENAP OLT. Se trata de una plataforma de entrenamiento virtual que contiene inicialmente microcápsulas de contenido, respecto a nuestros estándares que salvan vidas, en la que se irán incorporando cursos sobre todos los ámbitos de gestión SSO para cubrir el currículum básico corporativo en la materia tanto para trabajadoras, trabajadores, jefaturas y ejecutivos.

En 2022, se formaron 3.366 personas de los equipos de contratista en todas las unidades y filiales.

Cursos realizados durante el año 2022:

ENAP OLT: 7 Cursos activos el 2022

- Introducción a los Estándares que Salvan Vidas.
- Estándar de Trabajo en Altura.
- Estándar de Operaciones de Levante.
- Estándar de Control del Trabajo.
- Estándar de Aislamiento y Bloqueo de Energías.
- Estándar de Trabajos en Caliente.
- Estándar de Atmósferas Peligrosas.

OPERACIONES
ENAP

4



¿Por qué es un tema material?

La sostenibilidad financiera de ENAP es uno de los ejes primordiales de su gestión, que busca garantizar su continuidad operacional y su sustentabilidad en el tiempo. Este tema material refiere a los esfuerzos de ENAP, en su calidad de empresa pública que opera recursos estratégicos para el país, con una gestión responsable en el uso de sus recursos, promoviendo la eficiencia y contribuyendo al desarrollo de Chile. ENAP busca constantemente impulsar un desarrollo eficiente y responsable, a fin de entregar oportunamente productos y servicios de alta calidad.

¿Cómo se gestiona?

Por medio de una planificación estratégica revisada anualmente, que marca las pautas de gestión de la empresa. En particular, destacamos el Plan de Desarrollo y Negocios 2022-2026, que enmarca el Plan Anual de Gestión (PAG).

¿Quiénes lideran esta gestión?

El desarrollo económico de ENAP es responsabilidad de la gerencia general, integrada orgánicamente con las gerencias de Administración y Finanzas, y de Planificación Estratégica.

4.1 Creación de Valor y Sostenibilidad Financiera

Durante el 2022 tuvimos una utilidad de US\$ 575,3 MM, cifra que significa una **variación positiva de 307% comparada con el 2021.**

4.2 Plan de Desarrollo y Negocios

Sin duda que el escenario del año 2022 se ha visto condicionado por el cambio en la situación económica y geopolítica global, especialmente, desde la invasión de Rusia a Ucrania en febrero. La guerra ha configurado un nuevo escenario de negocios, impactado en los precios de los commodities en las menores exportaciones de crudo ruso derivadas de las represalias por la invasión, generando un importante aumento en el precio del crudo con perspectivas de mantenerse mientras dure la guerra.

Las proyecciones apuntan a la apertura de nuevas rutas comerciales para Rusia en el mercado de combustibles; en tanto, China podría aumentar su producción y exportación, supliendo parte del déficit generado por la guerra. En este contexto, ENAP ha logrado sobrellevar las incertidumbres en el abastecimiento de combustible, logrando garantizar la continuidad del suministro durante 2022.

Plan de Negocios ENAP

El plan de negocios de ENAP está sujeto a la Ley de Gobierno Corporativo (Ley 21.025) que dispone el requerimiento de contar con planes quinquenales. En este sentido, realizamos evaluaciones anuales de los ejes estratégicos para alinearnos a las mejores prácticas en sostenibilidad, innovación, excelencia operacional, optimización, entre otros asuntos estratégicos.

Dentro de los hitos del año 2022 y en el marco de las definiciones estratégicas, durante el mes de mayo nace la gerencia de Planificación Estratégica. Esta actualización responde al propósito de concentrar las acciones estratégicas y relacionadas al desarrollo de nuevos negocios en una sola gerencia, que permita a ENAP convertirse en un ejemplo de eficiencia y modernidad, alineada a la sustentabilidad en la dimensión ambiental, social y económica.

Asimismo, en 2022 nos enfocamos en ir más allá de lo exigido por la normativa vigente, dando origen a **ENAP+Sostenible**, programa que se centra en incrementar los esfuerzos en inversiones medioambientales y de relacionamiento comunitario, principalmente.

ENAP+Sostenible fue impulsada por el Directorio y estuvo centrada en cinco ejes durante 2022:

- 1. Descarbonización:** Acciones para reducir emisiones asociadas en nuestras operaciones e impulsando proyectos que favorezcan la eficiencia energética.
- 2. Gestión Hídrica:** Reducir nuestra huella hídrica mediante la optimización y reducción del consumo de agua dulce en los territorios donde estamos presentes.
- 3. Ruido:** Medidas para gestionar mejor las fuentes de emisión en nuestras operaciones, además de implementar soluciones que mitiguen los impactos hacia las comunidades y el medioambiente.
- 4. Olores y COVs:** Conjunto de medidas para continuar nuestra gestión de emisiones de olores y otros relacionados.
- 5. Nuevos Negocios:** Iniciativas que apuntan al desarrollo de nuevas energías limpias con responsabilidad.



Horizontes Estratégicos

CMF 4.3

ENAP comprende el desarrollo de estrategias en tres tiempos de proyección: 1 año para el corto plazo, 5 años para el mediano, y 15 a 20 años para largo plazo.

Planes de Inversión

Mejoramiento de la infraestructura logística

Fortalecer la red logística para asegurar el abastecimiento y distribución de nuestros productos, incrementando la capacidad de almacenamiento y mejorando la capacidad de terminales marítimos.

1 año

US\$18MM

Ejecutado

Plan de Inversiones medioambientales

Construcción de nuevas unidades de tratamiento, mejoras de control operacional e implementación de medidas de mitigación adicionales que tienen por objetivo la reducción de emisiones locales (MP, NOx, SO2, COVs, ruidos).

1 año

US\$138MM

Ejecutado

Exploración y Producción

Sustentabilidad económica del Negocio en Magallanes, asegurando el suministro de gas regional a costo competitivo con la búsqueda y desarrollo de nuevos descubrimientos de gas más competitivos. En las filiales internacionales (Sipetrol) nuestro objetivo es el reemplazo del 100% de reservas mediante el desarrollo del potencial de la cartera actual, y evaluando nuevas oportunidades.

1 año

US\$367MM

Ejecutado

Integridad operacional y eficiencia de Refinerías y Logística

Ejecución de la estrategia de mantenimientos mayores que aseguren la integridad y vida útil de nuestros activos de Refinería y Logística

1 año

US\$140MM

Ejecutado

Nuevos negocios y Desarrollo Energético

Desarrollo de energéticos de menores emisiones e impulsar la transición energética (estudios y pilotos) y desarrollo de GN.

1 año

US\$10MM

Ejecutado

Seguridad de las Personas e Instalaciones

Incorporación de tecnología y adecuación a estándares internacionales de la industria.

1 año

US\$25MM

Ejecutado

Tecnologías de la Información y Transformación Digital

Plan de actualización de soluciones y automatización de procesos.

1 año

US\$8MM

Ejecutado

4.3 Creación de valor

Durante el año 2022, ENAP alcanzó una utilidad de US\$ 575,3 millones, cifra que significa una variación positiva de 307% comparada con el año anterior, cuando obtuvo US\$ 141,4 millones.

Los Resultados Antes de Impuesto (RAI) ascendieron a US\$ 761,4 millones, incrementando en US\$ 543,9 millones los obtenidos en el ejercicio de 2021, lo que representa el mejor resultado de nuestra empresa en los últimos 10 años.

Estas buenas cifras se explican fundamentalmente por tres factores: venta de productos propios e

importados con un mayor margen, optimización en la gestión de compra de crudos y aumento de la productividad.

Por otra parte, en este 2022 recibimos una positiva valoración por parte de los inversionistas y agencias de clasificación de riesgo, respecto a resultados y proyecciones en base al contexto económico mundial. ENAP logró cubrir sus necesidades de financiamiento con recursos propios y con un acotado crecimiento de su endeudamiento, lo cual representa un gran logro para el desempeño de la inversión de los accionistas. Esto lo vislumbramos, además, como una oportunidad para acceder a recursos para el refinanciamiento de nuestras obligaciones futuras, más aún considerando los resultados positivos del periodo.

Ítem	2021 MUSD\$	2022 MUSD\$	Variación MUSD\$	Variación %
Ingresos Ordinarios	7,654,933	12,324,170	4,669,237	61
EBITDA	801,526	1,378,648	577,123	72
Margen Bruto	636,675	1,307,020	670,345	105
Utilidad (Pérdida)	141,456	575,314	433,858	307
Activos	6,927,945	7,523,547	595,602	9
Pasivos	5,909,270	5,899,331	-9,939	0
Patrimonio	1,018,675	1,624,216	605,541	59



Resultados por líneas de negocios

Refinación y Comercialización

La línea de Refinación y Comercialización generó un Resultado Antes de Impuesto (RAI) de US\$ 629,8 millones, aun cuando enfrentó un escenario negativo por la significativa alza en los precios del crudo, los cuales se incrementaron en un 40% respecto del año 2021.

Durante su ejercicio, Refinación realizó inversiones por US\$ 262 millones, que incluyen US\$ 134 millones en continuidad operacional, donde destaca la ejecución de mantenimientos programados: Paros de refinería (US\$ 66 millones) y otros mayores de carácter recurrente, asociados a activos logísticos (US\$ 43 millones). En el ámbito ambiental, se ejecutaron inversiones por US\$ 105 millones, continuando en Bío Bío el avance de los proyectos de Plantas de tratamiento (US\$ 53 millones) y Construcción de estanque de crudo (US\$ 12 millones), como asimismo, el proyecto Depurador de emisiones (conocido como Wet Gas Scrubber, WSG) en Aconcagua, con US\$ 21 millones.

Operaciones en el Exterior

Las operaciones en el exterior -en Ecuador, Egipto y Argentina- obtuvieron un RAI de US\$ 189 millones, principalmente explicado por un 5% de mayor producción de crudo, junto con el incremento de los precios del Brent y, en Argentina, del gas.

ENAP Magallanes

La Unidad de Negocio de ENAP Magallanes alcanzó un RAI de US\$ 57 millones, superando en US\$ 21 millones los Resultados Antes de Impuestos obtenidos durante 2021. Esto se explica principalmente por los mejores niveles de producción y venta de gas natural y de productos asociados, como licuables y condensados.

Exploración y Producción

La línea de Exploración y Producción (E&P) ejecutó inversiones por US\$ 240 millones. En Magallanes, se focalizaron en Arenal (US\$ 104 millones) y Dorado Riquelme (US\$ 20 millones), en tanto, las inversiones internacionales de E&P (Sipetrol), se centraron en Ecuador, con el proyecto MDC-PBHI (US\$ 78 millones) y en Egipto, con el proyecto ERO (US\$ 14 millones).

Valor económico generado y distribuido

GRI 201-1

Valor Económico Generado	2021 MUSD\$	2022 MUSD\$	Variación MUSD\$	Variación %
Ingresos Totales	7,724,961	12,411,055	4,686,094	60.7
Valor Económico Distribuido				
Costos operativos	6,573,709	10,652,982	4,079,273	62.1
Gastos del personal	301,196	321,610	20,414	6.8
Gastos financieros	221,756	242,460	20,704	9.3
Impuestos	41,068	44,681	3,613	8.8
Medioambiente	65,296	124,569	59,273	90.8
Pérdidas de otros propietarios	-329	-440	-111	33.7
Inversiones en la comunidad	1,047,597	1,355,623	308,026	29.4
Pagos a proveedores de capital	370,395	531,275	160,880	43.4
Valor Económico Retenido	522,265	1,025,193	502,928	96.3

¿Por qué es un tema material?

Refiere al compromiso por parte de ENAP para impulsar estrategias de mejoramiento continuo de los contratistas y de su cadena de suministro, trabajando para garantizar la trazabilidad de los insumos, promover buenas prácticas en sostenibilidad y mantener niveles de excelencia en la cadena de valor.

Nuestros objetivos primordiales son garantizar la continuidad de nuestras operaciones y mejorar el proceso de compras de manera eficiente, rigurosa y transparente. Además, buscamos optimizar los costos y gastos de forma constante, al mismo tiempo que preservamos una relación sólida con el mercado de proveedores.

¿Cómo se gestiona?

Nuestro Código de Conducta, que establece nuestros valores comunes basados en la transparencia, la competitividad y la ética, guía el comportamiento de nuestra cadena. Adicionalmente, mantenemos un Registro Único de Proveedores que especifica las condiciones comerciales, financieras, legales, de seguridad y de cumplimiento que estos deben cumplir. Contamos con una Normativa Corporativa de Aprovisionamiento que establece las regulaciones y procedimientos para realizar compras y procedimientos.

¿Quiénes lideran esta gestión?

La gestión de proveedores y el aprovisionamiento son responsabilidad de la gerencia corporativa de Aprovisionamiento, que depende de la gerencia corporativa de Finanzas y Planificación Estratégica.

4.4
Gestión sostenible de
contratistas y de la cadena
de suministro

Nuestra Política Corporativa de Aprovisionamiento tiene por objetivo otorgar un marco de referencia para los procesos de aprovisionamiento y de bienes y servicios, tanto en Chile como en el extranjero. Estos lineamientos van ligados a la estrategia del negocio, orientados a la optimización de resultados, siempre en el marco de la una gestión ética, formal y transparente.

Hemos trabajado para optimizar la cadena de suministro, tanto en la compra de crudo y producto importado, como en la logística, producción y distribución del producto terminado.

Además, hemos diseñado proyectos que contemplan fortalecer la capacidad logística de ENAP, con el fin de prepararnos para el futuro, tanto para tener una mayor capacidad de distribución como para contar con una mayor holgura respecto a los niveles de inventario de crudo y productos.

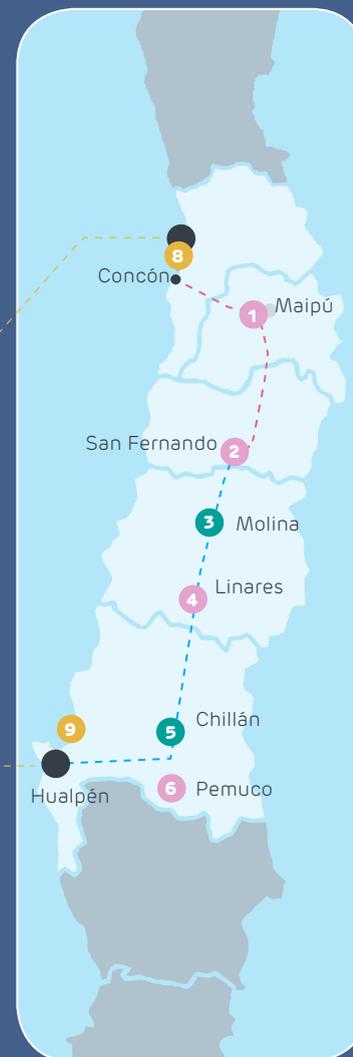
Nuestro foco está en una gestión de aprovisionamiento centrada en la Seguridad de las personas; la Continuidad operacional y la Competitividad financiera.

CHILE | Gestión de la Cadena de Suministro



Refinería Aconcagua

Refinería Bío Bío



OLEODUCTOS SONACOL

CONCÓN - MAIPÚ (SONACOL)

Productos Limpios	
Longitud (Km)	127
Diámetro	16"
Flujo	680 m³/h

Gas Líquido de Petróleo

Longitud (Km)	139,4
Diámetro	10 3/4"
Flujo	370 m³/h

MAIPÚ - SAN FDO. (SONACOL)

Longitud (Km)	133,13
Diámetro	6 5/8"
Flujo	70 m³/h

SAN FDO. - CHILLÁN - BULNES (DAO)

Longitud (Km)	274
Diámetro	8 5/8"
Flujo	140 m³/h

BULNES - COSMITO (DAO)

Longitud (Km)	69
Diámetro	10 3/4"
Flujo	240 m³/h

COSMITO - ERBB (DAO)

Longitud (Km)	13,3
Diámetro	14"
Flujo	240 m³/h

PLANTA DE ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN

ESTACIÓN DE BOMBEO

TERMINAL MARÍTIMO

POLIDUCTO SONACOL

POLIDUCTO DAO

1 PLANTA MAIPÚ

Tipo	Planta de Almacenamiento y Distribución
Región	Región Metropolitana
Capacidad de Almacenamiento (m³)	23.529 (GLP) 178.529 (P. Limpios)

2 PLANTA SAN FERNANDO

Tipo	Planta de Almacenamiento y Distribución
Región	Región del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins
Capacidad de Almacenamiento (m³)	34.022 (LPG) 55.500 (P. Limpios)

3 ESTACIÓN MOLINA

Tipo	Estación de Bombeo
Región	Región del Maule

4 PLANTA LINARES

Tipo	Planta de Almacenamiento y Distribución
Región	Región del Maule
Capacidad de Almacenamiento (m³)	2.300 (LPG) 21.418 (P. Limpios)

5 ESTACIÓN CHILLÁN

Tipo	Estación de Bombeo
Región	Región de Ñuble

6 PLANTA PEMUCO

Tipo	Planta de Regasificación
Región	Región de Ñuble

7 TERMINAL VINAPU

Tipo	Terminal de Almacenamiento y Distribución
Región	Región de Valparaíso, Isla de Pascua
Capacidad de Almacenamiento (m³)	800 (Gasolina 93) 2.400 (Kerosene Aviación) 1.600 (Petróleo Diesel)

8 TERMINAL MARÍTIMO QUIINTERO

Tipo	Mono y Multi boyas
Región	Región de Valparaíso

9 TERMINAL MARÍTIMO SAN VICENTE

Tipo	Muelle de Pasarela
Región	Región del Bío Bío

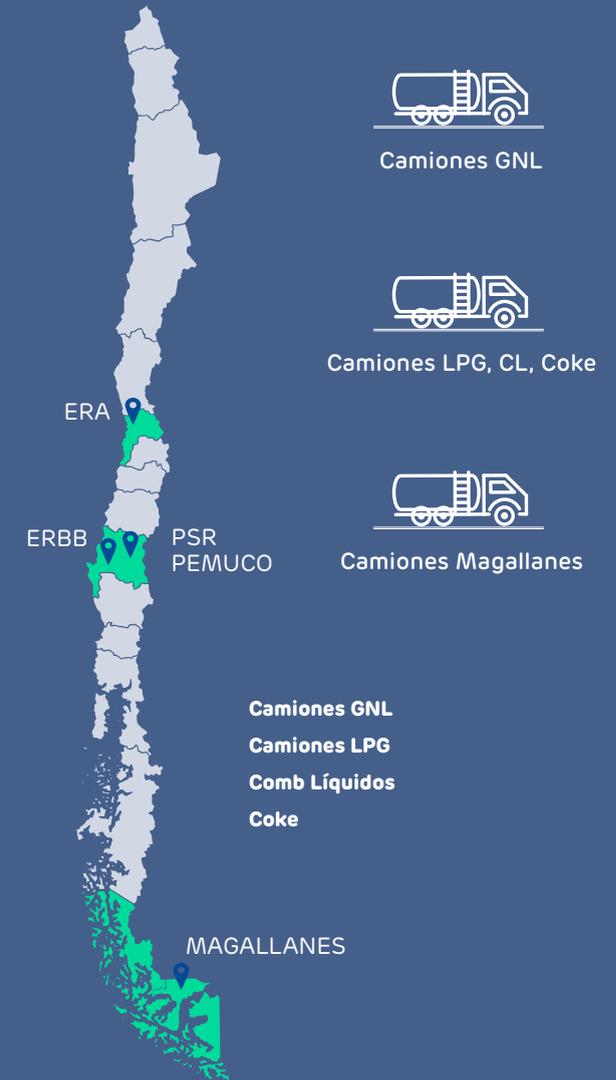
Transporte Marítimo



Transporte Oleoductos y plantas de almacenamiento



Transporte Camiones



Gestión de Terceros (Subcontratación)

GRI 2-8; GRI 407-1; GRI 408-1 | CMF 5.9

La Política de Gestión de Terceros de ENAP apunta a crear y fortalecer relaciones sostenibles con sus empresas contratistas, que optimice sus competencias de gestión y promueva la productividad y seguridad en las operaciones de la empresa. Los tipos de contratación más comunes en ENAP son los contratistas permanentes con contrato indefinido y los contratistas con contratos por obra. Al cierre del año 2022, la empresa contaba con 7.059 personas bajo estos esquemas.

Las fluctuaciones de dotación más relevantes se generan para los procesos de mantenimiento mayor de las refinerías, que tardan alrededor de dos meses en un año calendario. En el caso de 2022, el mayor aumento -cerca a 3.000 personas adicionales- ocurrió entre los meses de junio y agosto. Los trabajos de subcontrato se centraron en servicios de mantenimiento de equipos, inspección, maniobras, agenciamiento de naves, transporte terrestre y servicios generales para las personas, como alimentación, aseo, transporte de personal y habitabilidad de las instalaciones. A fin de llevar un registro acabado de las subcontrataciones y los cumplimientos con sus trabajadores, ENAP solicita una certificación mensual de obligaciones laborales de empresas contratistas, dando cumplimiento a la

Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación.

ENAP promueve que las empresas contratistas implementen en sus organizaciones, políticas, procedimientos y subsistemas de gestión de personas, y que propicien ambientes laborales participativos con sus trabajadores, en los que se valore la construcción de relaciones laborales colaborativas y estables.

En el año 2022 no se registraron operaciones ni proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva pudiese estar en riesgo. De hecho, la propia política de ENAP hace alusión a esos derechos. Por otro lado, respecto al trabajo infantil, la empresa da cumplimiento estricto a todas las regulaciones que norman las condiciones laborales, y esas directrices son extensivas a las empresas contratistas y filiales. En ese contexto, no se han registrado casos de trabajo infantil ni trabajo forzoso en las operaciones de ENAP, riesgo que se ve mitigado dada la naturaleza de las actividades de la compañía.



Proveedores

CMF 6.2 iii

En ENAP los proveedores son un eje fundamental para la continuidad operacional y el desarrollo del negocio.

Ningún proveedor de bienes y servicios representa el 10% o más del gasto total en bienes y servicios.

Proveedores con participación mayor al 2% del gasto de bienes y servicios.

Para ENAP es fundamental estar al día con las responsabilidades de pago a proveedores; esto, se refleja en el periodo 2022, donde el mayor número de pago se centra en el rango a menos de 30 días, tanto para los nacionales como los extranjeros que manifiesta, además, el cumplimiento de nuestros lineamientos en todas nuestras operaciones nacionales y en nuestras filiales. En términos contables, esto significa que no hemos pagado intereses por mora en pago de facturas.

Nombre proveedor	% gasto
GNL CHILE S.A.	8%
LINDE GAS CHILE S.A.	7%
SOCIEDAD NACIONAL DE OLEODUCTOS S.A	5%
COMPANIA MARITIMA CHILENA S.A.	4%
STARR INTERNATIONAL SEG. GRALES. S.	3%
NAVIERA ULTRANAV LIMITADA	3%
NEXXO S.A.	3%
FERROSTAAL CHILE S.A.C.	3%
TECNICAS REUNIDAS S.A.	2%
CONSORCIO DE MONT. IND. ECHEVERRIA	2%
ING., CONST. Y MANT. IND. ERRES SPA	2%
VIAL Y VIVES - DSD S.A.	2%

Número de Facturas pagadas

Proveedores	Rango según días			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	26.759	1.792	1.042	29.593
Extranjeros	9.421	2.775	1.009	13.205
Total	36.180	4.567	2.051	42.798

Monto total de las facturas pagadas (millones de pesos)

CMF 7.1

Proveedores	Rango según días			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	775.868.852,96	36.388.371,95	17.518.420,02	829.775.644,93
Extranjeros	8.346.874.146,30	209.453.420,67	1.1813.901.001,58	10.370.228.568,55
Total	9.122.742.999,26	245.841.792,62	1.831.419.421,60	11.200.004.213,48

Nota: Incluye monto de impuestos asociados.

Número de Proveedores respecto a las facturas pagadas

Proveedores	Rango según días			Total
	≤ 30 días	31 y 60 días	60 días <	
Nacionales	1.695	354	181	2.230
Extranjeros	847	561	254	1.662
Total	2.542	915	435	3.892

Porcentaje de gasto en proveedores nacionales y extranjeros 2022

GRI 204-1

Filial	Año	Proveedores Extranjeros		Proveedores Nacionales	
		N° Proveedores	% del gasto	N° Proveedores	% del gasto
Operaciones en Chile	2021	172	7%	1.459	93%
	2022	155	7%	1.380	93%
Ecuador	2021	17	0,4%	463	99,6%
	2022	19	1%	404	99,0%
Argentina	2021	17	12,8%	463	87,2%
	2022	17	35%	338	65%
Egipto	2021	NI	NI	NI	NI
	2022	NI	NI	NI	NI

Evaluación de proveedores

CMF 7

Previo al registro de nuestros proveedores en el “Registro Único de Proveedores” (RUP) se realiza Evaluación due diligence en los ámbitos comerciales, laborales, legales, de compliance, seguridad, salud ocupacional y medioambiente. Durante el 2022 se registraron 527 proveedores nuevos, equivalentes a un 24% de la base de proveedores activos al 31 de diciembre 2022.

El proceso de aprovisionamiento establece como estándar la evaluación de las ofertas de las empresas que participan en licitaciones públicas, privadas y cotizaciones, de acuerdo con la metodología de Gestión, Salud Ocupacional y Medioambiente, toda vez que el bien o servicio requiere personal en terreno o que su ejecución involucra actividades que pudieran generar afectación a las personas o el medioambiente.



- Ev. Compliance.
- Dec. Inhabilidades.
- Ev. Comercial.
- Ev. Legal.
- Ev. SSO.

- Ev. SSO.
- Ev. M.Amb.
- Ev. Técnica.
- Ev. Económica.
- Ev. Legal

Hemos avanzado en planes de manera sistemática, tanto en el cumplimiento como en la gestión de permisos. El desafío este año será dar un salto y aumentar las exigencias ambientales por sobre lo que exige la norma.

Cantidad de proveedores evaluados

CMF 7.2

Cantidad de proveedores evaluados 2022		% de proveedores evaluados respecto al total 2022		% de las compras totales del año que corresponden a los proveedores evaluados 2022	
Nacionales	596	Nacionales	92%	Nacionales	93%
Extranjeros	51	Extranjeros	8%	Extranjeros	7%
Total	647	Total	100%	Total	100%

¿Por qué es un tema material?

Nuestra Política de Sostenibilidad sitúa a nuestros clientes como un grupo de interés fundamental para nuestro desarrollo y proyecciones en el tiempo. Asimismo, la gestión de la satisfacción de clientes ha sido ratificada como un tema material en el periodo 2022 y por ello, nuestros esfuerzos han estado encaminados a satisfacer sus expectativas y requerimientos, tanto en términos de calidad como de cantidad y oportunidad. Junto con ello, nos hemos desafiado a incorporarlos activamente en nuestra cadena de valor, integrando su visión en el funcionamiento de nuestras operaciones.

¿Cómo se gestiona?

A través de la implementación y cumplimiento de nuestra Política Comercial y Modelo de Servicios al Cliente, así como también a través del cumplimiento de las políticas de calidad de cada una de nuestras unidades de negocio.

¿Quiénes lideran esta gestión?

A cargo de la gerencia comercial, que depende directamente de la gerencia general de ENAP.

Durante el año 2022 se consolidó la demanda de nuestro nuevo producto llamado **IFO2020**: una solución más limpia y sostenible que se ajusta a la normativa internacional.

Gestión de Satisfacción de Clientes

Brindar un servicio cercano y de excelencia a nuestros clientes es un compromiso prioritario para ENAP, que se logra a través del monitoreo constante de la cadena de valor de la empresa. En esa línea, desde 2021 se implementó un sistema de medición de niveles de servicio al interior de la gerencia comercial con el fin de alinear el foco en el cliente, y también se realizó una revisión y actualización de la política comercial.

Nuestros esfuerzos en este período estuvieron enfocados en cumplir con las proyecciones de ventas establecidas, obteniendo buenos resultados a pesar de las contingencias coyunturales, tales como el contexto inflacionario y de incertidumbre en la gestión de la logística, a nivel nacional e internacional. Como destacado del período, cerramos un contrato de Gas Natural Licuado (GNL) que aumentará la capacidad de volumen en el norte de Chile.

Canales de venta y distribución

CMF 6.2

Los combustibles líquidos se distribuyen y venden por vía marítima y terrestre a través de ductos y patios de carga. Por otro lado, el gas natural también se moviliza por vía marítima y terrestre, esta última mediante gasoductos y camiones en plantas satelitales de regasificación. Asimismo, la venta de excedentes de energía es entregada por medio de cogeneradoras al Sistema Eléctrico Nacional (SEN).

Número de clientes que representan más del 10% de las compras en 2022

	Clientes que representan más del 10%
Total de las Ventas	3
Segmento Mayorista	3
Segmento Minorista	2
Segmento Productos Industriales	4
Segmento LPG	3
Segmento GN	4
Segmento Energía	2

Encuesta Anual de Satisfacción de Clientes

Nuestra Encuesta Anual de Satisfacción de Clientes nos permite conocer el nivel de satisfacción con el servicio recibido, desde el proceso de compra hasta la entrega de combustibles. En términos de efectividad, la encuesta 2022 tuvo un leve aumento de la participación respecto de 2021, situándose en un **89%**, lo que significa que el número de encuestas contestadas en forma completa, es representativo sobre el total de encuestas enviadas, permitiéndonos contar con registros e información relevante para orientar la gestión.

Pese a que el año 2022 fue complejo en términos operativos, el nivel de disposición a recomendar a ENAP (Net Promoter Score, NPS) se sitúa en **56 puntos**, que representa una oportunidad de mejora continua para el año 2023.

Gestión de Reclamos - Acuerdos de Niveles de Servicio

GRI 418-1

Por segundo año consecutivo, ENAP ha implementado mejoras en los tiempos de resolución de reclamos -a través de Acuerdos de Niveles de Servicio (SLA)- que formaron parte de las metas de la gerencia comercial. Esta gestión se tradujo en que, durante el año 2022, se alcanzara un **tiempo promedio de respuesta de 2,15 días**.

En 2022, ENAP no recibió reclamos en relación a la privacidad de los clientes, dado que los contratos comerciales con los clientes -nacionales e internacionales- contienen cláusulas de confidencialidad y, además, la empresa suscribe durante el proceso de registro de clientes (en algunos casos a solicitud de ellos), acuerdos de confidencialidad para la entrega de la información.

Registro de Reclamos

Segmento	Reclamos Calidad	Reclamos Cantidad	Reclamos Oportunidad	Reclamos Atención	Total
Mayoristas	5	-	4	5	14
Minoristas e Industriales	4	-	3	5	12
GLP	1	-	1	-	52
Total	10	-	8	10	28

Salud y Seguridad de Clientes y Certificación de Productos

GRI 417-1; GRI 417-2; GRI 417-3

ENAP promueve una cultura de seguridad para la protección y cuidado de las personas, medioambiente e instalaciones de manera permanente y transversal. Nuestro concepto de seguridad en la empresa, involucra actividades en lo referido a Seguridad Ocupacional (por medio de normas y protocolos que regulan el ambiente laboral y enseñan medidas de seguridad para reducir al máximo los riesgos), Seguridad de nuestros Productos (velando el cumplimiento de estándares de calidad y verificando que no tengan efectos perjudiciales), Seguridad de Instalaciones (respetando el Medioambiente y nuestras comunidades del entorno) y Seguridad de la información (sin filtraciones de información o evitando el manejo malicioso).

ENAP tiene un portal de gestión documental, que permite contar con material técnico disponible de todos y cada uno de los productos comercializados, y que comúnmente se denominan, Hoja de Seguridad de Productos (HDS) en la cual todas las partes interesadas, pueden encontrar información valiosa en lo relacionado con la manipulación, peligros asociados, primeros auxilios recomendados, control de exposición, condiciones de almacenamiento, traslado y protección personal que se recomiendan para los productos comercializados por ENAP.

Por otro lado, los productos comercializados por ENAP, cumplen con elevados estándares de calidad así como también con los requisitos detallados en la Normativa Chilena. Los procesos de aseguramiento de calidad, son liderados por los laboratorios, que se encuentran debidamente Acreditados ISO 17025:2017 y que están localizados en los principales polos de almacenamiento y de entrega a clientes finales (Concón, Hualpén y Punta Arenas). Documentalmente, ENAP cuenta con manuales de especificaciones desde donde es posible obtener información asociada a metodología analítica a utilizar por nuestros laboratorios, límites máximos y mínimos de las especificaciones de calidad y ensayos que deben realizarse para dar cumplimiento íntegro a lo requerido por las autoridades y/o lo acordado en contratos comerciales con nuestros clientes.

