

Código de Ética y Conducta



bicentenario
petróleo por Colombia



CONTENIDO

- 01 Declaración de las juntas directivas.
- 02 Mensaje del presidente de ODL.
- 03 ¿Qué es el Código de Ética y Conducta?
- 04 ¿A quiénes aplica este Código?
- 05 ¿Cuáles son las responsabilidades de los destinatarios?
- 06 ¿Cuáles son las responsabilidades de los líderes?
- 07 Principios éticos de ODL y Bicentenario y las empresas de grupo Ecopetrol.
- 08 Cumplimiento de la ley de la reglamentación interna.
- 09 Conflicto de interés.
- 10 Conflicto ético.
- 11 Prohibición del soborno y otras formas de corrupción.
- 12 Integridad de la contabilidad.
- 13 ¿Qué es el lavado de activos?
- 14 ¿Qué es financiación de terrorismo?
- 15 Regalos, atenciones y hospitalidades.
- 16 Protección y uso de los recursos de las empresas.
- 17 Manejo, seguridad y confidencialidad de la información.
- 18 Prohibición del uso de la información privilegiada en la negociación de acciones de Ecopetrol.
- 19 Actuar con responsabilidad social, respeto por los derechos humanos y rechazo de la discriminación.
- 20 Política ambiental.
- 21 Prácticas anticompetitivas y antimonopolio.
- 22 ¿Cómo debe denunciar?
- 23 Conductas éticas.
- 24 ¿Qué es el acoso sexual?
- 25 Conductas contrarias a la ética, con repercusión para los contratistas, aliados y clientes de las empresas.
- 26 Preguntas frecuentes Código de Ética y Conducta.

Declaración de las Juntas Directivas

Oleoducto de los Llanos Orientales, S. A. - Sucursal Colombia (ODL) y Oleoducto Bicentenario de Colombia S. A. S. (BIC) representan unos de los bastiones más importantes para el país, cuya responsabilidad social, ambiental, financiera y corporativa, nos obligan a actuar bajo los principios del Código de Ética y Conducta, pilar fundamental para la sostenibilidad de la compañía (el “Código”).

Las Juntas Directivas de las empresas reconocen, aceptan y promueven la aplicación de este instrumento como parámetro orientador del comportamiento, esencial para lograr nuestro propósito superior, y sustentado sobre la integridad, respeto, responsabilidad y compromiso con la vida.

Alineados con nuestra declaración cultural, rechazamos cualquier conducta que pueda ir en contravía de los postulados antes referidos, y en ese marco los invitamos a que sus acciones tengan como fin último ser éticos siempre.

Ratificamos nuestro inquebrantable deseo de continuar construyendo una compañía destacada a nivel mundial por sus buenas prácticas en cumplimiento, motivo por el que reiteramos el **deber de todos los destinatarios de este Código de conocer, interiorizar, cumplir y contribuir a la socialización del mismo.**



Alejandro
Pinzón Pinzón

Mensaje del presidente de ODL

El Código de Ética y Conducta es el documento que fija las normas de comportamiento de las personas de la organización. Como empresas tenemos la oportunidad de desarrollar espacios donde la gestión esté caracterizada por un comportamiento ético que trascienda a nivel de nuestros grupos de interés y la sociedad.

Este nuevo Código de Ética y Conducta ratifica nuestro compromiso con la transparencia, incorpora el rechazo ante cualquier tipo de discriminación y acoso sexual, y hace explícita la prohibición de todos los actos de corrupción entre los que se incluyen los servicios de cabildeo, desviación de dineros destinados para la inversión social y contribuciones políticas.

Todos los destinatarios de este Código, estamos llamados a mantener un enfoque en la ética para la vida diaria y claramente para el desarrollo de las actividades, aportando y contribuyendo a convertirnos en modelos éticos para las organizaciones. Los invito a ser conscientes de su propio comportamiento, a no traspasar ninguna de las normas establecidas en este Código **y a ser éticos siempre.**

¿Qué es el Código de Ética y Conducta?

Es un compendio de reglas que define los estándares de comportamiento esperados por la organización y guían la forma de proceder de las empresas y de todos los destinatarios del Código, bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.

Contar con este instrumento se constituye en un propósito empresarial y un compromiso personal, que se asume responsablemente; la sumatoria de las conductas éticas individuales contribuye a la construcción de una imagen prestigiosa, con una cultura basada en principios superiores de comportamiento.

ESTE CÓDIGO NO PRETENDE RESOLVER O DEFINIR TODAS LAS CONDUCTAS, PERO SÍ ES UNA GUÍA PARA NUESTRO ACTUAR Y PARA LA TOMA DE DECISIONES RESPONSABLES.

Gerencia de Cumplimiento – ODL

¿A quiénes aplica este Código?

Son destinatarios de este Código los miembros de juntas directivas y trabajadores de las empresas, todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con este, incluyendo a beneficiarios, accionistas, contratistas, proveedores, agentes, socios, clientes, aliados (incluidos *joint ventures*), oferentes, además del personal y firmas que los contratistas vinculen para la ejecución de las actividades pactadas.

Por lo anterior, este Código será de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios, quienes deben velar para que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que este contiene.

¿A quiénes aplica este Código?



ANTES DE ACTUAR SE DEBEN REVISAR LOS PRINCIPIOS Y CONDUCTAS DE ESTE COMPENDIO DE REGLAS. SI LA DECISIÓN NO ACOGE LOS LINEAMIENTOS ÉTICOS AQUÍ ESTABLECIDOS O SE APARTA DE ALGUNA MANERA DE LOS MISMOS HAY QUE ABSTENERSE, DEFINIENDO OTRAS OPCIONES ACORDES CON LOS PRINCIPIOS DE LA EMPRESA.

Alejandro Pinzón Pinzón
Presidente

¿Cuáles son las responsabilidades de los destinatarios?



UNO

Conocer e interiorizar la información contenida en el Código y promover estas mismas acciones en las personas que sean destinatarios del mismo.



DOS

Suscribir los documentos, certificaciones o declaraciones definidas por las empresas para manifestar el conocimiento y compromiso frente al Código, y que se ha actuado sin vulnerar las disposiciones de este.



TRES

Actuar conforme con los principios de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.



CUATRO

Acoger la reglamentación que rige la actividad desarrollada y la relativa a la prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno y corrupción, y demás que regulen los riesgos éticos y de cumplimiento señalados en este Código.



CINCO

Plantear las consultas, dilemas y denuncias relacionadas con el Código de Ética y Conducta.



SEIS

Cooperar en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a este Código.

¿Cuáles son las responsabilidades de los líderes?



UNO

Educar con el ejemplo en el cumplimiento de los principios del Código.



DOS

Comunicar expresamente a sus equipos de trabajo el deber de cumplir los principios éticos y con la normatividad de las EMPRESAS en el desempeño de sus responsabilidades laborales.



TRES

Realizar acciones periódicas con los integrantes de sus equipos de trabajo que propendan por la interiorización del Código en las actividades del área.

¿Cuáles son las responsabilidades de los líderes?



CUATRO

Hacer seguimiento a la gestión, a efectos de verificar la aplicación de los principios del Código y de los controles internos de la compañía, que se sustentan en la necesidad de mitigar riesgos empresariales.



CINCO

No aplicar represalias contra quienes presenten denuncias por presuntas violaciones al Código.



SEIS

Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.



SIETE

Permitir y promover la formulación de consultas, dilemas y denuncias.



OCHO

Difundir y garantizar la aplicación de la reglamentación interna en materia de riesgos de cumplimiento.

Principios éticos de ODL y BIC y las empresas de Grupo Ecopetrol

Los principios que a continuación se señalan son reglas de la organización que constituyen fuente de responsabilidad y guían el comportamiento esperado de los destinatarios de este Código:

INTEGRIDAD

Es el comportamiento que nos hace visibles como personas rectas, leales, justas, objetivas, honestas y transparentes ante la empresa y la sociedad. Una persona íntegra actúa en forma coherente con las características referidas, la normativa interna y externa aplicable, los principios y las reglas adoptados por la organización para prevenir violaciones a los estándares y expectativas éticas referidas en este Código. Actuar conforme con este comportamiento nos permite afirmar que no se toleran los actos de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno y corrupción (violaciones a Ley FCPA, regalos y atenciones), conflictos de interés, ni las conductas que falten a la ética.

RESPONSABILIDAD

Es la obligación moral de hacer el mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos empresariales y garantizar el manejo eficiente de los recursos. Con base en este principio, es obligatorio hacer todo lo pertinente para desarrollar las actividades asignadas y las metas de la compañía, acogiendo las disposiciones aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales y extranjeras, la reglamentación interna, así como adoptando el Sistema de Control Interno. Bajo este principio, se asumen las consecuencias de las decisiones que se adoptan, así como de las omisiones y extralimitaciones.

Principios éticos de ODL y BIC y las empresas de Grupo Ecopetrol



RESPETO

Es la capacidad de aceptar y reconocer las diferencias que se tienen con los demás. A partir de este principio se protegen los derechos humanos, fundamentales y sociales, y se propende por reconocer al otro sin distinción de sexo, orientación, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, situación de discapacidad, condición económica, fisionomía, características genéticas, nivel educativo, característica socio cultural, diferencia de pensamiento, expresión, forma de ser o cualquier otra situación que vaya en contravía de la política de diversidad e inclusión adoptados por las empresas.

En virtud de este principio, se actúa en forma cordial, sin hacer discriminaciones ni dar malos tratos o agredir a los demás, no se habla mal del otro, ni se afecta la imagen de las personas, ni de la empresa.

COMPROMISO CON LA VIDA

Son las acciones de autocuidado dentro y fuera del trabajo, aplicando las reglas de higiene, seguridad y medio ambiente que nos señalan las empresas, como un mecanismo para la defensa de la vida, la salud y el entorno.

Cumplimiento de la ley de la reglamentación interna

Las empresas cumplen con las disposiciones que le son aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales e internacionales, así como con las reglamentaciones internas y la normativa vigente en las jurisdicciones en las que desarrolla sus negocios. Esto incluye, de manera enunciativa y no taxativa: leyes, decretos, procedimientos, manuales, guías, instructivos y demás lineamientos formales.

De manera especial, se acogen las disposiciones en materia de control interno, la lucha contra el lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno y corrupción y demás que regulen la mitigación de los riesgos de cumplimiento.

Conflicto de interés

Las empresas acogen, como buena práctica, las disposiciones aplicables sobre los servidores públicos en asuntos en los que tienen un interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002, o aquella que la modifique o derogue.

Conflicto ético

Para las empresas, por normatividad interna, se considera además un conflicto de interés ético que vulnera el principio de integridad, todo actuar o circunstancia que pueda implicar contraposición de interés o que reste objetividad, equidad, independencia o imparcialidad, en atención a que puede prevalecer el interés privado a la toma de decisiones en beneficio propio o de un tercero y/o en detrimento de los intereses de las empresas.





¿Qué hacer si como destinatario de este Código estoy inmerso en circunstancias que puedan afectar la objetividad, independencia o imparcialidad en la gestión de los asuntos en los que participo (conflicto ético)?

Debe manifestar tal situación a su jefe inmediato por escrito y remitir copia al Gerente de Cumplimiento de las empresas, así como apartarse del trámite o gestión respectiva, de conformidad con los procedimientos internos. Si tiene dudas sobre alguna circunstancia que pueda configurar los hechos anteriores, consulte en la línea ética.

Recordemos que existe un régimen de inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones aplicable a las empresas, sus colaboradores y/o interesados en la contratación con entidades públicas, que contiene una serie de limitaciones para la contratación o vinculación laboral. Su desconocimiento es un hecho que constituye vulneración a este Código.

Prohibición del soborno y otras formas de corrupción

El soborno es un ofrecimiento, propuesta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor, sea en dinero o en especie (productos o servicios, una oferta, o promesa de pagar algo a futuro), de forma directa o indirecta, a cambio de un beneficio personal indebido, de un tercero o para la empresa, o para que una persona actúe o deje de actuar.

¡El Soborno no es sólo en dinero!

NO SOBORNE NI SE DEJE SOBORNAR CON GASTOS DE VIAJE, REGALOS, ENTRETENIMIENTOS, ATENCIONES O BENEFICIOS PARA MIEMBROS DE LA FAMILIA, SERVICIOS, FAVORES DE CORTESÍA, BECAS, PASANTÍAS Y PATROCINIOS, PAGOS INDEBIDOS DISFRAZADOS COMO APORTES, ENTRE OTROS (ESPECIALMENTE SI PROVIENEN DE SERVIDORES PÚBLICOS)

Se prohíben los pagos de facilitación, contribuciones y donaciones políticas, donaciones que no cumplan con los presupuestos del artículo 355 de la Constitución Política, actividades y pagos por servicios de cabildeo, y la desviación de dineros de actividades de inversión social o patrocinios hacia actividades políticas o ajenas a los propósitos establecidos por la compañía. Recuerde que la trasgresión a estas prohibiciones podría dar lugar a la imposición de sanciones acorde con la ley y nuestras normas internas.

Prohibición del soborno y otras formas de corrupción

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 110 de la Constitución Política y el artículo 27 de la Ley 1475 de 2011 -o aquella que la modifique o derogue-, los trabajadores de las empresas no pueden, incluso a título personal, financiar o hacer contribuciones o donaciones a partidos, movimientos o campañas políticas, ni inducir a que otros lo hagan, de acuerdo con las normas aplicables.

Los trabajadores de las empresas, solo podrán relacionarse con el sector público para el desarrollo y ejecución de las actividades propias de la compañía, atendiendo en todo caso a las disposiciones que para el efecto rijan la materia. En dicho relacionamiento están prohibidos las actividades y pagos por servicios de cabildeo, cualquier acto de corrupción, soborno, suministro o recibo de atenciones y cualquier hecho que pueda afectar o poner en tela de juicio la transparencia.

Se resalta que la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero – FCPA (por sus siglas en inglés), como buena práctica adoptada por las empresas y a la cual estamos sujetos por pertenecer al Grupo Empresarial Ecopetrol, cuya matriz es una empresa que está registrada en el mercado de valores de Estados Unidos de América, y a cuyo cumplimiento nos comprometemos, establece que es un delito pagar u ofrecer cualquier cosa de valor, directa o indirectamente a un servidor público no estadounidense, para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios impropia, so pena de las correspondientes sanciones por parte del Departamento de Justicia de Estados Unidos – DOJ y la Securities and Exchange Commission – SEC. Estas mismas prohibiciones, entre otras, están contenidas en la Ley 1778 de 2016, y son investigadas y sancionadas por la Superintendencia de Sociedades, así como por los distintos órganos de control nacionales.

¿Sabía que la Ley FCPA, además de contener prohibiciones de soborno transnacional, impone el cumplimiento de los controles internos, especialmente, en cuanto al adecuado registro en libros y contabilidad de todas las operaciones dinerarias, so pena de sanción por parte de la Securities and Exchange Commission - SEC?

¿Qué debe hacer?

Para evitar riesgos de violación de la Ley FCPA debe asegurar:

- 01.** Que ha cumplido con los procesos de debida diligencia.
- 02.** Que existe un contrato firmado, que describe expresamente los servicios prestados o bienes adquiridos, las obligaciones, el monto, forma de pago y conceptos por los cuales se puede recibir dicho pago.
- 03.** Que el acuerdo o vínculo contractual contenga cláusulas de ética y cumplimiento.



- 04.** Que el tercero, sus trabajadores y/o subcontratistas entienden y se comprometen a cumplir con las leyes antisoborno y anticorrupción nacionales y las extranjeras que nos aplican, así como con los lineamientos y principios de este Código de Ética y Conducta.
- 05.** Que toda factura refleje claramente los servicios prestados o bienes adquiridos y que la aprobación y pago de la misma cumpla con los controles internos de las empresas.

Integridad de la contabilidad

Las empresas cuentan con un sistema de control interno que, en materia contable, asegura que los activos de la compañía se manejen y administren en debida forma y que, con un detalle razonable, refleje de manera precisa y correcta las transacciones y disposiciones de los activos de la empresa.

Cada uno de los colaboradores de las empresas hace parte del sistema de control interno, por esto es crítico que den cumplimiento estricto a los controles a su cargo, de tal manera que se pueda certificar la precisión de los estados financieros frente a auditores y autoridades gubernamentales en Colombia y el extranjero.

Toda la información financiera que deba ser reportada interna o externamente, debe ser correcta y garantizar la completitud y exactitud; por lo tanto, cualquier error debe informarse de inmediato. Se tendrá soporte de los registros contables en forma segura, confiable y sistematizada.

¿Qué debo hacer?

Toda transacción debe realizarse según los procedimientos y facultades correspondientes y registrarse de manera precisa y correcta en los libros. Específicamente, como trabajador de las empresas, usted debe asegurar que la información contable acoja los siguientes lineamientos:

- 01.** Cumpla con los controles internos.
- 02.** Cuento con información completa y detallada de la transacción.
- 03.** La transacción sea autorizada en debida forma y registrada con precisión en los libros o sistemas correspondientes.
- 04.** El acceso y gestión de los recursos, activos y registros de las empresas sea limitado a las personas autorizadas.
- 05.** Los activos registrados se comparen con la periodicidad exigida en la reglamentación interna, a fin de que se remedien las discrepancias respectivas.



Actuamos en contra del lavado de activos y la financiación del terrorismo (LA/FT)

Estos son hechos que vulneran los principios de integridad y responsabilidad del Código de Ética y Conducta por constituir medios para facilitar transacciones que apoyan el ocultamiento o uso de dineros de origen criminal o del terrorismo. Por eso, es prohibido aceptar fondos o realizar transacciones a sabiendas o con sospecha de que los mismos provienen de una actividad ilegal.

Señales de alerta

- 01.** Dificultad en obtener o verificar información de una contraparte.
- 02.** Inconsistencia entre la información suministrada por la contraparte y la información de otras fuentes.
- 03.** Actividad de la contraparte que no tiene justificación obvia de manera comercial o parece extraña en un contexto de negocios normales.
- 04.** Presencia de contraparte en país catalogado como no cooperante en la lucha contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo.
- 05.** Transacciones que parecen haber sido estructuradas para evadir requerimientos.

¿Qué es el lavado de activos?

13

Es el proceso mediante el cual los ingresos de actividades ilegales se mueven a través de negocios legítimos o a través del sistema bancario mundial para eliminar u ocultar su fuente. Corresponde a las actividades de adquirir, resguardar, invertir, transportar, transformar, custodiar y/o administrar bienes de origen ilícito.

Es pertinente tener en cuenta que en el evento que las empresas o sus colaboradores participen en una transacción con un tercero involucrado en un pago inapropiado pueden ser considerados responsables aun cuando no sean los autorizadores directos del pago indebido.

¿Qué es financiación del terrorismo?

Corresponde a las acciones de recolección, provisión, entrega, recibo, administración, aporte o custodia de fondos o bienes o recursos que tengan por objeto la promoción, organización, apoyo, mantenimiento, financiación o sostenimiento de grupos al margen de la ley, terroristas o de delincuencia organizada. Para que se configure la financiación del terrorismo no se requiere que los recursos de facilitación hayan sido obtenidos en forma ilegal.

¿Qué debe hacer?

- 01.** Es necesario evaluar cuidadosamente toda transacción financiera en la cual participen las empresas, siendo imperioso realizar una debida diligencia sobre toda contraparte para asegurar que no esté incluida en listas restrictivas y que no existe ninguna otra señal de alerta.
- 02.** Las empresas deben acatar las sanciones y restricciones económicas que impone la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC) del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos, que contengan prohibiciones o limitaciones a negocios y transacciones con ciertos países, incluyendo personas y entidades; por tanto, su análisis es indispensable antes de proceder a realizar un acuerdo.
- 03.** Para el efecto, debe consultar la normatividad de las empresas sobre lavado de activos, financiación del terrorismo y debida diligencia.

Regalos atenciones y hospitalidades

Los trabajadores de las empresas no están autorizados para dar, ofrecer, exigir, solicitar o aceptar regalos, atenciones, cortesías, comidas, viajes u otros beneficios fuera de los parámetros definidos en la normatividad interna. Esta prohibición se extiende a los miembros de la familia del trabajador y contrapartes. Por tanto, es un deber conocer y aplicar las disposiciones correspondientes.

Las empresas reconocen que pueden darse situaciones en las que culturalmente es adecuado aceptar o dar regalos u otras formas de atenciones de o a un cliente o proveedor. Sin embargo, esta práctica es de alto riesgo bajo leyes anticorrupción, por tanto, deben seguirse estrictamente los lineamientos previstos en la reglamentación interna.



En general, en todos los casos, para la recepción u otorgamiento de regalos atenciones y hospitalidades deben analizarse los siguientes aspectos:

- 01.** ¿Está directamente relacionado con una actividad promocional y es moderado?
- 02.** ¿Es razonable, consistente con la costumbre, apropiado en naturaleza y valor con la ocasión en la que es ofrecido, y con la posición y circunstancias del receptor en el contexto (tales como regalos de naturaleza promocional que se encuentren identificados con el nombre de una marca, servicio o producto de una organización)?
- 03.** ¿Está permitido por la ley colombiana y de cada país donde la actividad ocurre, y por la reglamentación interna?
- 04.** ¿Ha sido recibido u otorgado de manera transparente, sin esfuerzo de esconder y estar en concordancia con las prácticas comerciales habituales?
- 05.** ¿No hay una probabilidad razonable de ser considerado de alguna manera o tener la apariencia de soborno, un pago de facilitación o un pago impropio?
- 06.** ¿Se ha soportado con documentación precisa y adecuada?
- 07.** ¿Fue registrado o reportado correctamente en los sistemas o formatos de información que se establezcan, según los procedimientos internos?

En todos los casos está prohibido que la recepción u otorgamiento de regalos, atenciones, hospitalidades u otros beneficios:

- 01.** Ocurra para influir en cualquier tipo de decisión o para obtener una ventaja inapropiada.
- 02.** Genere un sentido de obligación o compromiso en el receptor.
- 03.** Sea lujoso, excesivo o frecuente.
- 04.** Sea ofrecido o dado a miembros de la familia de

un trabajador, contratista, socio, aliado, cliente o proveedor.

- 05.** Sea dinero en efectivo o instrumento comercial convertible en efectivo (títulos, valores, gift cards, cartas de crédito, letras de cambio, etc.).
- 06.** Sea solicitado por un trabajador de las empresas para direccionar un beneficio o ventaja, o dado a alguien que ofrece un beneficio o ventaja a las empresas.
- 07.** Sea solicitado o entregado a un trabajador de las empresas a cambio de cumplir o dejar de ejecutar una obligación que legal o funcionalmente le corresponda.

Si no está seguro sobre temas de recepción de regalos, atenciones y hospitalidades debe consultar a la línea ética para obtener orientación.

Protección y uso de los recursos de las empresas

En las empresas se propende por evitar el mal uso de los recursos propiedad de la compañía, incluso los activos físicos, información y propiedad intelectual. La práctica inadecuada puede incluir:

- 01.** Uso personal y excesivo de servicios, sistemas y equipos de tecnología de la información.
- 02.** Uso personal de equipos o materiales de oficina.
- 03.** Divulgación de información de la empresa.
- 04.** Trámite, uso u obtención indebida de beneficios.
- 05.** Sustracción de estos en cualquier forma.
- 06.** Uso inadecuado de los bienes o servicios entregados.
- 07.** No proteger la integridad de los equipos de las empresas.
- 08.** Celebración de contratos sobre bienes o servicios no requeridos.
- 09.** Pago de bienes o servicios no recibidos o que no cumplan las especificaciones técnicas.
- 10.** Compras o contrataciones de servicios por valores que no se ajustan a los precios reales de mercado.

Manejo, seguridad y confidencialidad de la información

Las empresas reconocen el valor estratégico de la información y establece mecanismos que propician su debido tratamiento, así como las condiciones de propiedad, responsabilidad y protección. Por lo tanto, los destinatarios de este Código tienen el deber de dar un adecuado manejo de la información custodiada por esta empresa.

Las empresas dan un uso apropiado a los datos personales y sensibles, al tiempo que protege la información que registra en sus bases de datos, acorde con las disposiciones

legales que regulan la materia en tanto sean aplicables, especialmente la Ley Estatutaria de Protección de Datos Personales, la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública y demás que las modifiquen (en lo que apliquen a las empresas). Todo colaborador que maneje o adquiera acceso a información personal debe protegerla y solo podrá compartirla con base en las reglas aplicables.

Las leyes que rigen el uso de la información de identificación personal pueden variar. Si no está seguro o no conoce la reglamentación debe consultar a la Gerencia TIC/TOC para obtener orientación.

Todo trabajador tiene la responsabilidad de proteger la información y los recursos tecnológicos que le entregaron las empresas (direcciones electrónicas, acceso a internet, computadores, dispositivos móviles, etc.), los cuales están destinados de forma única y exclusiva al desempeño de sus funciones o tareas, y no deben ser usados para otros fines, conforme con los reglamentos internos. Recuerde su deber de proteger los derechos de propiedad intelectual de terceros. Si requiere descargar software en su equipo corporativo, consúltelo antes.

Las empresas cuentan con lineamientos específicos en materia de protección y manejo de información confidencial. Por lo tanto:

Manejo, seguridad y confidencialidad de la información

01. Debe ser tratada conforme los lineamientos establecidos en la ley y las normas internas en lo que se refiere a su registro, reporte y retención documental -según aplique-.

02. La información que contiene secretos profesionales, comerciales, técnicos, administrativos, tecnológicos, de ubicación de activos, entre otros, solo debe ser usada para los fines empresariales y por parte de las personas autorizadas según sus funciones y responsabilidades. Está prohibido hacer uso de ésta en beneficio propio o de un tercero, o con el propósito de causar daño o perjuicio alguno a la compañía o sus accionistas.

03. No podrá publicarse, divulgarse o darse a conocer por cualquier medio, información confidencial o reservada, salvo en los casos previstos por disposiciones legales o requerimiento de autoridad competente. La entrega de la misma se sujetará al procedimiento interno y requerirá de la autorización previa del funcionario designado para el efecto.

04. La reserva y confidencialidad deberá ser conservada en todo momento, incluso, si el vínculo laboral o contractual con la empresa ha finalizado.

Las empresas, como dueño de la información contenida en los equipos, dispositivos y servidores que asigna a sus colaboradores puede, a través de las áreas de control o de cumplimiento, asegurar, acceder, captar, revisar, tratar, transferir, utilizar o monitorear, en cualquier momento, la información que sea creada, generada, administrada, custodiada, enviada, recibida o almacenada en dichos equipos, dispositivos móviles y servidores, para fines institucionales.

Manejo, seguridad y confidencialidad de la información

Recuerde que en las empresas existe un sistema de gestión de ciberseguridad y ciberdefensa. Para más detalle sobre las obligaciones de los colaboradores de las empresas consulte los manuales, procedimientos, guías e instructivos que refieran los temas de seguridad de la información y manejo adecuado del correo electrónico y de las redes sociales, así como las demás normativas internas relacionadas con el manejo de la información.

En las empresas se tratan los datos personales acorde con los parámetros y principios establecidos en la Ley 1581 de 2012, sus normas reglamentarias y las demás que las modifiquen o complementen.



Nuestra Declaración de Tratamiento de la Información Personal está disponible en la página web www.odl.com.co y www.bicentenario.com.co

Recuerde que las empresas cuentan con normas internas que definen procedimientos y orientan cómo debemos tratar y asegurar la información. Consulte dichas disposiciones y manténgase actualizado; si tiene dudas, recuerde consultar.

Prohibición del uso de la información privilegiada en la negociación de acciones de Ecopetrol

Quienes sean usuarios, responsables o tengan acceso a información privilegiada, confidencial o reservada deberán:

- 01.** Cumplir estrictamente las leyes y normativa interna relativa a la negociación de acciones y al uso de información privilegiada, por ejemplo, aquella que está sujeta a reserva, que aún no ha sido revelada al público y que influye en el análisis de cualquier inversionista diligente y prudente, al negociar los respectivos valores.
- 02.** Abstenerse de utilizar dicha información privilegiada, a beneficio propio o de un tercero.
- 03.** Ecopetrol en su calidad de emisor divulgará en forma clara, veraz, suficiente y oportuna al mercado, como información relevante, las negociaciones de acciones que hagan los colaboradores de las empresas, en los términos que exijan las leyes y regulaciones aplicables.

Actuar con responsabilidad social, respeto por los derechos humanos y rechazo de la discriminación

¡Las empresas rechazan cualquier tipo de discriminación!

El éxito de las empresas se basa en la generación de relaciones constructivas, dinámicas y confiables con sus contrapartes y grupos de interés. Estas relaciones crecen y prosperan a través del cuidado mutuo, la comprensión y el respeto.

Igualmente, las empresas realizan acciones de entendimiento y apoyo al desarrollo de las comunidades que son consideradas aliadas de la gestión y reconoce los derechos humanos de sus grupos de interés.

En particular, los principios de respeto y compromiso con la vida obligan a la compañía a garantizar la defensa y promoción de los derechos humanos, a prevenir la discriminación y a cumplir con las normas de SST-A-PRE.. Además, este Código exige el cumplimiento de la ley, lo cual significa que la empresa se compromete a seguir las normas locales e internacionales aplicables relativas a las prácticas laborales justas y los derechos humanos, incluidas las prohibiciones de trabajo forzoso o infantil.

Actuar con responsabilidad social, respeto por los derechos humanos y rechazo de la discriminación



En ese sentido, las empresas han suscrito de forma voluntaria el Pacto Global de las Naciones Unidas, una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, el sector público y la sociedad civil para alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. El Pacto Global se considera un marco de acción que facilita la legitimación social de los negocios y los mercados. Las organizaciones que se adhieren comparten la convicción de que las prácticas empresariales, basadas en principios universales, contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo, incluyente y que fomenta sociedades más prósperas.

Estos principios y normativas reflejan el compromiso de prevenir y, cuando sea necesario, mitigar y remediar los impactos negativos que genere la operación sobre los derechos humanos. Igualmente, aseguran la identificación efectiva de los riesgos asociados a derechos humanos en las operaciones con el propósito de mejorar continuamente los procesos. Para ello, se deben realizar las acciones de debida diligencia, involucrarnos con nuestros grupos de interés y comunicar nuestras expectativas a los socios comerciales.

Política ambiental

Las empresas están comprometidas con el medio ambiente, con el uso eficiente de la energía y los recursos naturales, y realiza acciones encaminadas a la disminución de las emisiones de gases efecto invernadero y al manejo de residuos, siguiendo las políticas ambientales, normas, procedimientos, leyes y reglamentos aplicables.

Así mismo, asegura la adecuada gestión integral del agua en las operaciones, monitorea continuamente los efectos del cambio climático a través del sistema de gestión de SST-A-PRE; efectúa el reporte oportuno de incidentes relacionados y mantiene lineamientos claros sobre los protocolos de emergencia.



Las empresas dirigen esfuerzos a generar concientización ambiental y a fortalecer su relacionamiento y consulta con grupos de interés de conformidad con la estrategia de entorno y la normativa aplicable.

La empresa prioriza la seguridad en el trabajo y en el medio ambiente, para protección de la integridad de las personas, de las instalaciones y de las áreas en donde se hace intervención. Por tanto, es imperioso detener cualquier trabajo considerado inseguro o dañino, sin temor a represalias.

Prácticas anticompetitivas y antimonopolio



Las empresas rechazan toda práctica que promueva el monopolio y que atente contra la libre competencia o la limite; que ponga en riesgo los intereses de los consumidores y los mercados; que puedan menoscabar la reputación de la compañía en sus actividades y negocios; que vayan en contravía de las disposiciones legales e internas en dicha materia, o que puedan ser vistas como prácticas de colusión. En todo caso, se promueve la protección de los derechos de autor y la propiedad intelectual.

¿Cómo debe denunciar?

¡Reporte los hechos que transgreden este Código!

Si usted conoce o sospecha de una situación que involucra a algún trabajador o destinatario de este Código y que conlleva a su violación, está obligado a reportar el asunto en la línea ética: <http://lineaetica.ecopetrol.com.co>

Toda denuncia se debe presentar de manera inmediata, con buena fe y con suficiente detalle para permitir a la empresa realizar una verificación y dar una respuesta efectiva. Por lo anterior, al denunciar tenga en cuenta lo siguiente:

- 01.** Puede reportar a la Línea Ética en forma anónima la situación y la información de la denuncia será tratada de manera confidencial.
- 02.** Debe indicar las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos o del conocimiento de los mismos.
- 03.** La denuncia, la identificación del denunciante, el material, elementos y evidencias recaudadas en el trámite de la misma son confidenciales, salvo que el asunto deba ser remitido a las autoridades competentes para la adopción de decisiones, que exista requerimiento emitido por autoridad competente o que sea necesario revelar información para poder realizar una verificación completa.

¿Cómo debe denunciar?

- 04.** Estar dispuesto a colaborar con la gestión de los asuntos denunciados, respondiendo las solicitudes de ampliación de información que se efectúen a través de la herramienta o medios de contacto suministrados por el denunciante y remitiendo las evidencias correspondientes.
- 05.** Se requiere respetar la dignidad humana y el buen nombre de los denunciados, por tanto no pueden hacerse acusaciones que falten a la verdad o con fines de venganza o retaliación. Recuerde que hacer una denuncia con conocimiento de que no corresponde con la realidad constituye una vulneración a los principios de integridad y responsabilidad. Tratándose de contratistas, la denuncia irreal constituye una vulneración a este Código y a la cláusula de integridad contractual.
- 06.** En el trámite de una verificación, es un deber hablar siempre con la verdad y sin intenciones particulares o subjetivas, que tengan por objeto causar daño o afectar a alguna persona.
- 07.** Presentar una denuncia o participar en una verificación no puede ser la base para represalias. Si cree que alguien ha vulnerado esta regla, denúncielo inmediatamente.
- 08.** Recuerde que también puede consultar o plantear dilemas.

Conductas éticas



Las conductas son las acciones y comportamientos que materializan los principios éticos de las empresas. En este aparte se describen algunas de las conductas esperadas frente a los principios del Código.

Integridad

Actúo con integridad cuando:

01. Obro con rectitud, lealtad, justicia, honestidad y transparencia.
02. Actúo en forma coherente y consistente con lo que pienso, hablo y hago.
03. Mis decisiones y actuaciones son imparciales y objetivas. No pretendo la búsqueda de privilegios, ni beneficios personales indebidos, ni realizo gestiones por favoritismo, nepotismo o clientelismo.
04. Ni mi familia, ni yo mantenemos relaciones comerciales privadas con trabajadores de las empresas, proveedores, contratistas, clientes, compañeros de trabajo, ni con la competencia, de las cuales podemos obtener algún beneficio



- 05.** Reporto los conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades y las situaciones en las que se observe falta de objetividad, independencia o imparcialidad y los dilemas asociados, siguiendo los procedimientos internos. Me abstengo de actuar cuando se presente una circunstancia que pueda constituir un conflicto de interés, ético o que vulnere el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones.
- 06.** No acepto, solicito, ofrezco, apruebo, o pago sobornos. No pido favores ni beneficios o atenciones personales a contratistas, proveedores, clientes y trabajadores de las empresas.
- 07.** No hago tratos u ofrezco o recibo regalos, atenciones ni hospitalidades de los grupos de interés que puedan afectar la reputación de las empresas o que vulnere la reglamentación interna.
- 08.** No utilizo los bienes, recursos, elementos o materiales que me asignan para temas ajenos a la labor correspondiente, ni para provecho propio o de un tercero.
- 09.** Previo a gestionar, realizar o autorizar, gestionar o consentir un pago, aseguro los controles respectivos y que se cumplan los requisitos para el mismo, sin realizar acciones tendientes a favorecer indebidamente a un tercero o a obtener un beneficio impropio.
- 10.** No presento denuncias falsas y malintencionadas con el fin de perjudicar a terceros.
- 11.** Toda la información y documentación gestionada ha sido verificada y respecto de ella no conozco que correspondan a hechos falsos.
- 12.** Hablo siempre con la verdad, que está por encima en todas las actuaciones y relaciones.
- 13.** Educo con el ejemplo.
- 14.** Mi actuar responde a los imperativos del bien común, por encima de los intereses particulares.
- 15.** No tolero los hechos que constituyen riesgos de cumplimiento (fraude, soborno, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo, violaciones a la Ley FCPA) y promuevo acciones para fomentar la transparencia.

Responsabilidad

Actúo con responsabilidad cuando:

01. Entrego oportunamente los trabajos asignados y con la calidad exigida.
02. Si algo sale mal no culpo a otros. Identifico los errores y causas, tomo las acciones correctivas y transmito las lecciones aprendidas, promoviendo el mejoramiento continuo.
03. Soy responsable de mis acciones y omisiones, así como del conocimiento y cumplimiento de la normativa nacional e internacional y disposiciones internas aplicables a los asuntos a mi cargo.
04. Me hago responsable por la falta de debida diligencia y cuidado en mis actuaciones, así como por la gestión de asuntos o desarrollo de funciones sin conocer y aplicar los lineamientos internos, manuales, procedimientos, guías e instructivos.
05. Realizo mi trabajo de manera eficiente y eficaz.



- 06.** Cuido de la información, los bienes y los recursos de las empresas. Hago uso racional de los elementos asignados, garantizo su protección y respondo por la omisión de estos deberes.
- 07.** Cumpló mis promesas, deberes y compromisos.
- 08.** Soy consciente que todos los destinatarios de este Código nos identificamos por nuestra relación con las empresas, por tanto evito cualquier conducta laboral o personal que deteriore el buen nombre y reputación de la compañía.
- 09.** Conozco y cumpló la reglamentación interna y externa aplicable a mi trabajo o actividad, el reglamento interno de trabajo, los principios de la cultura y las obligaciones pactadas, y hago que se cumplan.
- 10.** Me preocupo de contar con las competencias requeridas para realizar las funciones o actividades asignadas.
- 11.** No vulnero los deberes y prohibiciones establecidas en la Constitución, en los respectivos contratos, en el marco legal y disposiciones internas que sean aplicables.
- 12.** Soy responsable de mitigar los riesgos empresariales y de la actividad asignada, siguiendo los controles correspondientes y ejecutando los que estén a mi cargo.
- 13.** Soy responsable del fortalecimiento y mejoramiento del Sistema de Control Interno.
- 14.** Fomento la seguridad de la información, por tanto prevengo la fuga de información estratégica o de carácter confidencial, reservada o clasificada, según la normativa interna, así como la difusión o trasmisión de datos que puedan generar algún beneficio indebido.

15. No divulgo por ningún medio, ya sea electrónico, impreso o audiovisual, información indebida, ilegal, pornográfica o racista.
16. Conservo, protejo y uso de manera racional, austera y eficiente los recursos que me son asignados.
17. Conozco que los equipos asignados son propiedad de las empresas, así como la información allí consignada.
18. Comparto mis conocimientos y experiencia, trabajo en equipo, soy colaborativo y creativo, promoviendo el mejor desarrollo de las funciones y actividades.



Respeto

Actúo con respeto cuando:

01. No discrimino o acoso a mis compañeros por ser de diferente sexo, orientación, raza, origen nacional o familiar, lengua, género, religión, opinión política o filosófica, situación de discapacidad, condición económica, fisionomía, características genéticas, nivel educativo, característica socio cultural, diferencia de pensamiento, expresión, forma de ser o cualquier otra situación que vaya en contravía de la política de diversidad e inclusión adoptados por las empresas. Respeto y hago valer las diferencias.

Conductas éticas

02. Rechazo todo hecho de acoso sexual con ocasión del trabajo.
03. Promuevo la igualdad entre mis compañeros.
04. No agredo ni realizo burlas a las personas con las cuales me relaciono, soy cordial en las relaciones. No utilizo palabras despectivas u ofensivas sobre terceros.
05. Evito publicar por cualquier medio, información falsa o imprecisa, o realizar cualquier acción de irrespeto o difamación que pueda afectar la imagen de las empresas, de sus trabajadores o de las personas o empresas que tienen relación con la compañía y el Grupo, que pueda perjudicar su reputación o la confianza inversionista.
06. Acepto diferencias de opiniones y promuevo la discusión de ideas que propendan mejores prácticas en el desarrollo de las actividades.
07. Trato a todos con respeto sin importar su condición o posición en la empresa.
08. Reconozco que como trabajador o parte relacionada con las empresas represento a esta en todo momento, razón por la cual tengo un comportamiento apropiado y respetuoso en el trabajo y en la sociedad.
09. Reconozco y no vulnero la propiedad intelectual y los derechos de autor.
10. Rechazo la competencia desleal y por tanto no emito juicios de valor, descalifico o divulgo comentarios negativos y que puedan afectar a otras empresas.
11. Por ningún medio realizo, divulgo o publico ofensas o amenazas contra la empresa ni sus trabajadores. Soy cortés y cordial en las relaciones con mis compañeros, los clientes, proveedores y con todas las personas en general.
12. Ni mi familia ni yo utilizamos mi posición de empleado de las empresas como mecanismo para exigir preferencias o tratos diferentes, ni especiales a los de otros ciudadanos, ni damos malos tratos a las personas con las cuales nos interrelacionamos o de las cuales recibimos los beneficios de las empresas.

13. Respeto el tiempo de los demás, soy puntual con las citas, entrevistas y reuniones de trabajo.
14. Reconozco y acepto los usos, tradiciones y costumbres de las comunidades con las que interactúo.
15. Acojo y promuevo un ambiente cordial y positivo, expresando con responsabilidad y respeto mis desacuerdos. Me preocupo por el mejoramiento de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral.



Compromiso con la vida

Actúo comprometido con la vida cuando:

23

Conductas éticas

01. Respeto y promuevo el respeto a los derechos humanos.
02. Realizo mis labores con autocuidado.
03. Cumpro y hago cumplir las reglas de SST-A-PRE.
04. Doy prioridad a mi salud y seguridad y la de mis colaboradores.
05. Cuido el medio ambiente. Procuero que mis actuaciones preserven y mejoren el ambiente y el entorno social que me rodea.
06. Reporto incidentes relacionados con el cumplimiento e incumplimiento de las reglas internas SST-A-PRE.



07. Actúo sin violencia en todos los ámbitos de la vida, tanto laboral como personal, para proteger la vida, la salud e integridad de las personas.
08. Las actividades que realizo en beneficio de la comunidad están alineadas con las directrices de gestión de entorno y la estrategia empresarial.
09. Ubico la basura y los reciclables en los recipientes designados.
10. Respeto y hago cumplir las normas de seguridad internas y las condiciones o lineamientos establecidos en materia de ingreso, permanencia y salida de las instalaciones de las sedes de la compañía.

¿Qué es el acoso sexual?

En las empresas rechazamos el acoso sexual en el entorno laboral

Se trata de una conducta no deseada, de naturaleza sexual, en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada.

¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?

Puede presentarse en comportamientos tales como:

- 01.** Presiones, coacciones o chantajes de orden laboral o personal.
- 02.** Ambiente laboral hostil.
- 03.** Actitudes que pueden ser físicas como tocamientos, acercamientos innecesarios, forzar acciones íntimas, o dar besos no consentidos, entre otros.
- 04.** Conductas verbales, por escrito, a través de comentarios sexuales, gestos con connotación sexual, mensajes o notas inadecuados, compartir material pornográfico, etc

¿Qué debe hacer si tiene conocimiento de una situación de esta naturaleza?

- 01.** Debe proteger la identidad de la víctima, si ésta así lo requiere.
- 02.** Debe poner en conocimiento la situación ante la Línea Ética o recomendarle a la víctima que así proceda.
- 03.** Si usted es líder, debe evitar que el posible hecho se reitere, tomando las medidas administrativas necesarias mientras se adelanta la respectiva investigación interna y externa.



Si usted es la víctima:

- 01.** No tema denunciar los hechos a través de los canales habilitados por la empresa.
- 02.** Recuerde que su identidad será protegida -si así usted lo requiere-.
- 03.** Las empresas no permitirán ningún tipo de retaliación por haber presentado la denuncia.
- 04.** Se le brindará soporte profesional.

Apreciados colaboradores y grupos de interés:

Nuestra empresa tiene objetivos estratégicos, procesos que los soportan, riesgos que están en el quehacer y controles que los mitigan, todos ellos son parte del Sistema de Control Interno. En ODL | BIC todos tenemos la obligación de cumplir con nuestras funciones para lograr que dichos objetivos se cumplan y que los riesgos no se materialicen. El no hacerlo genera faltas al principio de responsabilidad previsto en este Código y fallas en nuestro Sistema de Control Interno.

Los controles internos están diseñados para proteger nuestra gestión, por esto todos hacemos parte de dicho sistema.

Gerencia de Cumplimiento - ODL

Conductas contrarias a la ética, con repercusión para los contratistas, aliados y clientes de las empresas

El representante legal, apoderado, funcionario autorizado o quien actúe en nombre y por cuenta de las empresas para la celebración de cualquier clase de acuerdo, contrato, convenio, orden de servicio, entre otros, hará efectiva la facultad de terminación de estos en las empresas, con independencia de la calidad de contratista singular o plural (sin consideración de la forma asociativa), una vez se agoten los procedimientos contractuales establecidos y pactados, y previo dictamen de la Gerencia de Cumplimiento en el que se constate la comisión de una o varias de las conductas descritas a continuación:

- 01.** Cuando se presente alguna de las situaciones descritas en la declaración contenida en el registro de proveedores (Declaración de Prevención del LA/FT).
- 02.** Toda acción u omisión que corresponda a actos de fraude, soborno y corrupción, violaciones a la Ley FCPA, regalos y atenciones, conflictos de interés o éticos, de conformidad con lo establecido en este Código y demás normatividad aplicable.

Conductas contrarias a la ética, con repercusión para los contratistas, aliados y clientes de las empresas

Procedimiento

Una vez se ponga en conocimiento de la Línea Ética empresarial la denuncia, la dependencia competente procederá a evaluar el mérito de la información. Para el efecto, podrá solicitar información o cualquier tipo de elemento de juicio que permita confirmar la existencia de la conducta.

Dentro del plazo que se estime en función de la complejidad del caso ético, el área competente convocará al contratista involucrado para que rinda sus explicaciones, solicite o aporte las evidencias que sustenten su defensa y contradiga los elementos existentes.

Una vez se hayan valorado las explicaciones del contratista, los elementos de juicio aportados y aquellos recaudados por el área competente en función de su conducencia, pertinencia y validez, se evaluará el mérito de la actuación.

Agotado el proceso anterior, en caso de que exista mérito que demuestre la existencia de cualquiera de las conductas contrarias a la ética que tengan repercusión y que dé lugar a la terminación de los contratos, convenios o acuerdos, la Gerencia de Cumplimiento rendirá dictamen confirmatorio desfavorable, según el caso, el cual se remitirá al funcionario autorizado o a quien actúe en nombre de las empresas.

En caso de que los elementos de juicio no lleven a la convicción razonable de que se ha incurrido en alguna de las conductas contrarias a la ética, se procederá a cerrar la denuncia. En el evento de sobrevenir nuevos elementos que acrediten la existencia de alguno de los comportamientos antes descritos y teniendo en cuenta las explicaciones del contratista, aliado y clientes, en caso de ser procedente, la Gerencia de Cumplimiento rendirá el dictamen correspondiente.

Las demás conductas que falten al presente Código se impulsarán conforme a los trámites previstos y a las demás previsiones legales y contractuales que resulten aplicables. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que tienen las empresas para invitar y seleccionar a los diferentes proveedores y contratistas, así como para evaluar el desempeño de los mismos.

Preguntas frecuentes Código de Ética y Conducta



¿El Código de Ética y Conducta aplica a los trabajadores y contratistas de las empresas?

Sí. Recuerde que el Código de Ética y Conducta es aplicable a las empresas, a las personas que, sin importar su naturaleza jurídica o natural, tengan cualquier relación con las empresas, incluyendo a trabajadores, beneficiarios, miembros de Juntas Directivas, accionistas, contratistas, proveedores, agentes, socios, aliados y clientes, así como para el personal y firmas que los contratistas vinculen en la ejecución de las actividades contratadas, en lo que corresponde.

¿Dónde debo reportar posibles situaciones que puedan constituir una violación al Código de Ética y Conducta?

Registre su denuncia en la Línea Ética, ingresando a <http://lineaetica.ecopetrol.com.co/>

¿Qué es una denuncia?

Es el mecanismo o acción de cualquier persona para dar a conocer, por medio de la línea ética, los hechos o conductas inadecuadas que puedan constituir violación al Código de Ética y Conducta y que requieren ser verificados. Las denuncias pueden ser éticas o de cumplimiento, según lo establezca la normativa interna.

¿Qué es un dilema?

Son dudas que se pueden suscitar en el actuar de los destinatarios del Código de Ética y Conducta sobre los principios del Código y sus lineamientos en materia de conflictos de interés o éticos, regalos, atenciones u hospitalidades, corrupción, soborno, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo, FCPA, derechos humanos, responsabilidad social, uso de bienes y manejo de información, entre otros, que tienen por objeto recibir una orientación para no incurrir en actos indebidos que falten a la ética de la organización.

¿Qué es una consulta?

Son requerimientos relacionados con los procedimientos de debida diligencia, asociados a la prevención de actos de fraude, corrupción, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo y violaciones a Ley FCPA. A través de estas consultas se revisan posibles señales de alerta respecto de contratistas, proveedores, socios o trabajadores, entre otros, y se emiten recomendaciones para mitigar las señales de alerta detectadas.

¿Por qué tenemos que cumplir con leyes estadounidenses?

Las empresas son parte del Grupo Empresarial Ecopetrol. Ecopetrol se encuentra registrada en el mercado de valores de Estados Unidos de América, además tiene oficinas y negocios en dicho país. Por esos vínculos está sujeta a la aplicación de ciertas leyes estadounidenses, incluyendo la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero - FCPA. Esta norma contiene una serie de prohibiciones en materia de corrupción, soborno y controles internos que se deben acoger por parte de la compañía.

Yo soy ciudadano colombiano. ¿Por qué me aplica la FCPA?

La FCPA le aplica a usted por ser colaborador de las empresas o el Grupo Empresarial Ecopetrol, en razón a que

Ecopetrol tiene negocios en Estados Unidos de América, inscrito en la bolsa de valores, según lo indicado anteriormente. Por eso usted puede ser sancionado en Estados Unidos de América si ofrece, promete, da o autoriza pagos o cualquier cosa de valor a funcionarios públicos o personas políticamente expuestas, directa o indirectamente a través de terceros, con la intención de mantener u obtener ventajas inapropiadas. Igualmente, por vulnerar las prohibiciones orientadas a exigir a aceptar cualquier cosa de valor para generar un beneficio indebido.

¿La ley FCPA prohíbe extenderle atenciones o darles regalos a amigos que son funcionarios públicos?

La FCPA prohíbe darle “cualquier cosa de valor” a un funcionario público. Esto incluye atenciones y regalos.

Aunque su relación con el funcionario es personal, el que usted lo invite a cenar o le dé un regalo puede crear riesgo para las empresas y al Grupo Empresarial Ecopetrol. Por eso, antes de extenderle una atención o darle un regalo, debe consultar con la normativa interna o al área de cumplimiento respectiva, a través de la línea ética.

¿Qué requiere la FCPA en relación con terceros?

La FCPA requiere que: (1) realice debida diligencia antes de contratar a un tercero; (2) requiera a todo tercero certificar que entiende las obligaciones de la FCPA y se compromete a cumplir con ellas; (3) todo contrato con un tercero incluya la obligación de cumplir la FCPA, según las normas internas; y (4) se monitoree el cumplimiento del tercero con las obligaciones de la Ley FCPA.

¿Qué hago si uno de mis trabajadores me reporta un conflicto de interés o ético?

Es obligación de todo jefe remitir copia del conflicto a la Gerencia de Cumplimiento con la respuesta o trámite dado a dicha manifestación. Igualmente, es su deber adoptar medidas para que el conflicto no se concrete en el ejercicio de las actividades asignadas al trabajador.

Tengo conocimiento de una situación que puede vulnerar el Código de Ética y Conducta pero siento temor de reportar la situación a la Línea Ética, porque mi jefe inmediato puede tomar represalias en mi contra. ¿Qué debo hacer?

Usted tiene el deber de reportar a la Línea Ética los hechos referidos. No hay lugar a temores, denunciar es una obligación que no genera represalias contra el denunciante.

En todo caso, es pertinente tener en cuenta que no se pueden hacer denuncias con el conocimiento de que se trata de información falsa, pues se pueden vulnerar los principios de integridad y responsabilidad de este Código.



El gerente de la compañía contratista respecto de la cual ejerzo actividades de supervisión me invita a dictar una charla en un hotel en Cancún, México para que asista con mi esposa y mis hijos. En las mañanas se desarrollan las jornadas académicas y en las tardes nos invitan a las actividades recreativas programadas o nos dan tardes libres ¿Puedo aceptar la invitación?

Reporte el caso ante su jefe inmediato y presente un dilema en la Línea Ética. De acuerdo con lo establecido en los procedimientos internos, no se deben aceptar invitaciones extralaborales a trabajadores y familiares de personas que tengan un interés comercial con la empresa. Por tanto, debe abstenerse de aceptar la invitación y esperar a que se emita el concepto ético correspondiente.

Actualmente me desempeño en la Dirección XX y dentro de mis funciones debo recibir reportes, informes y diferentes entregables de la firma ZZ, en la cual trabaja un cuñado como miembro del equipo que presenta los productos del contrato. ¿Qué debo hacer?

Debe separarse de las funciones que esté desempeñando que se relacionen con las labores que realiza su cuñado o con las actividades a cargo del contratista que lo emplea, toda vez que esta circunstancia genera conflicto de interés. Usted debe informar la situación a su superior y a la Gerencia de Cumplimiento.

Trabajé durante cuatro años en la firma XYZ. Hace seis meses me vinculé a las empresas y hoy me designaron para hacer parte del equipo planeador en un proceso de selección relacionado con el ramo de dicha empresa y probablemente seré designado para evaluar las ofertas. La firma en mención podría estar interesada

en presentar oferta, según la información que me han transmitido mis excompañeros de trabajo con quienes tengo una relación de amistad. ¿Qué debo hacer?

Toda vez que puede materializarse un conflicto ético, debe informar inmediatamente a su superior a fin de que sea asignado a otros procesos o proyectos en los que no vaya a tener relación con su anterior empleador o con sus amigos. Esta situación debe informarse a la Gerencia de Cumplimiento..

Dentro del desarrollo de mis funciones debo revisar y aprobar los reportes entregados por la empresa contratista YY. Con ocasión de la interacción con esa firma desarrollé una amistad con dos de sus trabajadores, cuyas labores son supervisadas por mí. Entre estos nació una relación sentimental, decidieron casarse y me eligieron como su padrino matrimonial. ¿Qué debo hacer?

Teniendo en cuenta que usted debe verificar y aprobar los reportes entregados por el empleador de las personas con quienes tiene una relación de amistad y ha sido su padrino de matrimonio, se configura un conflicto ético, razón por la cual debe informar a su jefe inmediato dicha situación, separarse inmediatamente de las

labores relacionadas con el contratista YY e informar a la Gerencia de Cumplimiento.

¿Si reporto síntomas de Covid-19 o de cualquier otra enfermedad me van a discriminar?

No. Las empresas y las autoridades piden el reporte oportuno de síntomas precisamente para proteger su vida y la de su entorno. Reportar su estado de salud es su responsabilidad, es su demostración de que está comprometido con la vida. ODL | BIC y el Grupo Empresarial Ecopetrol rechazan todo tipo de discriminación.

Me percaté que una compañera de trabajo apaga la cámara y el micrófono con el propósito de ausentarse y pasear a su perro durante la reunión sistemática de mi área -dando la apariencia de que se encuentra presente-. ¿Este es un comportamiento ético?

No. El cumplimiento del horario de trabajo y la participación en las actividades laborales son obligatorias. Recuerde que todos los trabajadores de las empresas debemos respetar los espacios dispuestos por la organización o acordados con nuestros jefes; la ausencia -en la forma manifestada- además de constituir un engaño, configura una falta de respeto hacia sus compañeros y su superior.

Desde hace unos días me he dado cuenta que un trabajador de un contratista está recibiendo insinuaciones de tipo sexual por parte de un trabajador de las empresas y él tiene miedo de denunciarlo porque puede perder su trabajo ¿puedo denunciarlo?

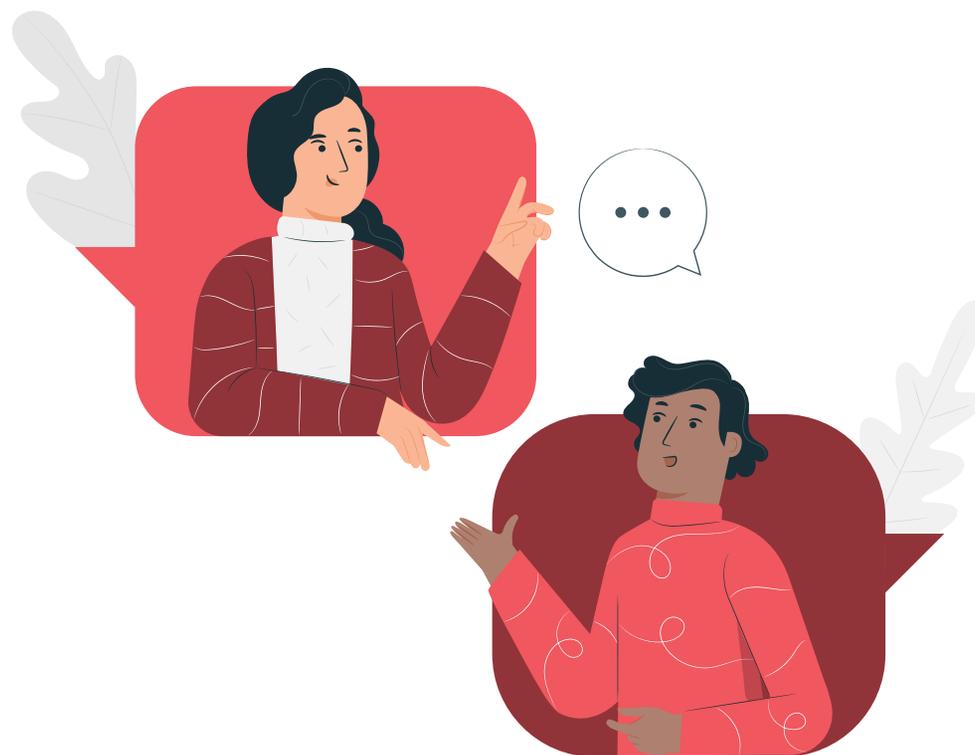
Sí. Debe hacerlo a través de la Línea Ética en donde se protegerá su identidad y la de la víctima. Recuerde la importancia de hacerlo con datos y hechos, indicando condiciones de modo, tiempo y lugar de las situaciones; en caso de tener evidencias suminístrelas. A su vez, recomiéndele a la víctima que presente la denuncia. En las empresas no toleramos los tratos irrespetuosos y rechazamos las conductas de acoso sexual.

¿Qué es un pago de facilitación?

Son pequeños pagos no oficiales e impropios que se hacen para obtener o agilizar el desempeño de una acción de rutina o necesaria a la cual tiene derecho el que realiza el pago. Estos pagos son conocidos, en inglés, como *speed* o *grease payment*.

¿Qué es un pago por servicios de cabildeo?

Es la entrega de dinero o cualquier especie para que una persona o grupo de personas, influya en las decisiones de autoridades públicas, sobre asuntos que resulten de interés a quien hace el pago. Este tipo de pagos está proscrito en las empresas.



¿Sabe qué ODL | BIC y las demás organizaciones del Grupo Empresarial Ecopetrol tienen una serie de procedimientos, instructivos, guías, manuales, riesgos y controles que debemos aplicar? ¿Qué tan bien los conoce?

Conocer las reglas de las empresas es un imperativo.

Su desconocimiento y no aplicación implica la vulneración al Código de Ética y de Conducta.

Consulte la Línea Ética

<http://lineaetica.ecopetrol.com.co>



Línea internacional
01 800 912 1013



Bogotá
234 39 00
234 40 00
Ext. 43900

www.odl.com.co
www.bicentenario.com.co

¡Que no le pase a usted!

Las principales sanciones por violaciones a la Ley FCPA se han impuesto por hechos como:

- 01.** Soborno a agentes de aduana, con el fin de asegurar la renovación de contratos.
- 02.** Firma de contrato ficticio de consultoría con un tercero, caracterizando los pagos en los libros y registros como gastos legítimos de consultoría, para soportar un soborno.
- 02.** Pagos a funcionarios del gobierno para recibir licencias ambientales, aprobaciones regulatorias y autorizaciones.

Para que no reciba un regalo, atención u hospitalidad que desconozca los lineamientos empresariales, hágase las siguientes preguntas:

- 01.** ¿La intención es mostrar gentileza o se hace para influenciar una decisión?
- 02.** ¿Aceptarlo podría constituir para usted una obligación con el tercero?
- 03.** ¿Le daría vergüenza o le generaría temor si sus compañeros de trabajo se enteran de que usted lo recibió?
- 04.** Si ve que a un compañero suyo le ofrecen este tipo de regalo, atención u hospitalidad, ¿cómo lo vería?
- 05.** ¿Usted ofrecería este tipo de regalo, atención u hospitalidad sin esperar nada a cambio?



¡Que no le pase a usted!

Soy administrador de un contrato y autoricé el pago de unos bienes que fueron entregados por el contratista, soportado en el certificado de cumplimiento de las especificaciones técnicas emitido por este, sin haberlas verificado personalmente. ¿Con esto puedo vulnerar el Código de Ética y Conducta?

Sí. Es su deber proteger los recursos de las empresas, por tanto se vulnera el principio de responsabilidad con su actuar. Recuerde, es necesario, previo a realizar un pago, verificar que el contratista ha cumplido con todo lo pactado.

Mi hija necesita papel de computadora para imprimir un trabajo del colegio, ¿puedo llevarle papel de la oficina?

No. El papel que provisionan las empresas es para el desempeño de su trabajo en las compañías y no para uso personal en el hogar. Con este actuar vulnera los principios de integridad y responsabilidad.

¡Que no le pase a usted!

Mi primo trabaja con un contratista y soy el administrador de ese contrato; sin embargo él y yo no somos cercanos. ¿Estoy obligado a apartarme del asunto por conflicto de interés?

Sí. Usted no puede ser el administrador de ese contrato. Los primos corresponden al cuarto grado de consanguinidad y sin importar su grado de afecto o cercanía, existe un impedimento legal para actuar. Debe reportar el asunto a su jefe inmediato y al área de cumplimiento respectiva.

Mi padrastro trabaja en una Dirección diferente a la mía. Mi jefe me ha designado para hacer un trabajo con esa área y el esposo de mi mamá será el líder del equipo. ¿Hay algún problema si laboramos juntos?

Sí. Su padrastro no tiene ningún vínculo de parentesco, pero dada su relación con él, buena o mala, puede restarle independencia y objetividad, en cuyo caso estaríamos ante un conflicto ético. La participación en el asunto sin reportar el conflicto vulnera el principio de integridad, por ello debe dar a conocer el hecho ante su jefe inmediato para que alguno de los dos sea apartado del proceso. Igualmente, debe informar a la Gerencia de Cumplimiento de la empresa.

Apoyo la supervisión de un contrato de transporte de materiales y debo validar las cantidades y servicios para la facturación. Mi yerno es socio del contratista y uno de los vehículos con los cuales esta presta el servicio es de propiedad de mi tío. ¿Estoy en un conflicto de interés o ético, aunque no sea el administrador del contrato?

Sí. Está en conflicto porque toma decisiones sobre el contrato en el que interviene sus parientes.

¡Que no le pase a usted!

Trabajé en una firma del sector de hidrocarburos y he sido seleccionado para laborar en las empresas. En este nuevo empleo me han designado para integrar el comité evaluador de un proceso de selección de contratistas, en el que participa la empresa para la cual trabajé anteriormente. Las personas que firmarían y estructurarían la oferta son mis anteriores jefes y compañeros de trabajo, quienes, antes de mi designación como evaluador, me habían comentado su interés en hablar del proceso, de la forma de evaluar y de cómo podrían mejorar su oferta para resultar favorecidos. ¿Debo reportar esta circunstancia?

Sí. Usted debe presentar el dilema en la Línea Ética e informar, por escrito, a su jefe inmediato, que está en un conflicto ético porque en el proceso asignado van a participar sus antiguos jefes y compañeros. Ahora, es necesario denunciar el hecho porque el contratista intenta tener una ventaja impropia.

Soy supervisor de un contrato, no el administrador. Mi labor es validar los horarios de trabajo del personal del contratista. Tengo una hermana que está sin trabajo. ¿Puedo decirle al contratista que vincule a mi hermana para la ejecución de un contrato distinto al que tienen con las empresas?

No, acorde con el Código de Ética y Conducta ni los trabajadores, ni sus familiares utilizan su posición en las empresas para obtener beneficios.

Estamos en época de fin de año y el contrato que administro tiene un retraso en ejecución, pero sé que los primeros días de enero se puede poner al día. ¿Es posible certificar el recibo a satisfacción de una actividad y autorizar el pago con el compromiso que la realice en enero para poder ejecutar los recursos asignados a esta vigencia?

No. Tenga en cuenta que el principio de integridad impone el deber de asegurar los controles internos, garantizar que los contratistas cumplan sus compromisos y verificar que toda la información que tramita para un pago sea cierta





bicentenario
petróleo por Colombia

Código de Ética y Conducta

Versión 8
Aprobación: 17/3/2021