



Oleoducto  
de Colombia

# Informe Integrado de Gestión 2024

Oleoducto de Colombia

El presente informe de gestión ha sido realizado en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley 222 de 1995, modificado por el artículo 1° de la Ley 603 de 2000, y describe la situación financiera, operativa, administrativa y jurídica de Oleoducto de Colombia S.A. ("ODC" o la "Compañía")

## MENSAJE A LOS GRUPOS DE INTERÉS



Para mí es un honor presentarles nuestro Informe de Gestión Integrado para el 2024, que elaboramos por primera vez en referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), el cual recopila los avances, resultados y retos más representativos de Oleoducto de Colombia durante el año. Con ellos, reafirmamos el compromiso fundamental de generar valor a nuestros grupos de interés y los avances en la ruta que nos trazamos en la Estrategia 2040, retando permanentemente desafíos sociales, ambientales, de la industria y el mercado y privilegiando las eficiencias, el ahorro y la incorporación de tecnología.

Durante 2024 continuamos potenciando nuestro objeto del negocio, el transporte de crudo, además de avanzar en hitos relevantes como la incorporación de energías renovables al sistema, la descarbonización de las operaciones y la conservación del medio ambiente, que apalancan nuestro firme compromiso con la transición energética.

Basados en los más altos estándares de desempeño, ética y transparencia y a través de buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza, nos hemos posicionado como una Compañía donde la prioridad es la vida y en la que se actúa en concordancia con el respeto de los Derechos Humanos. Gracias a esto, propiciamos oportunidades y condiciones del entorno, generando valor en el negocio, mejorando la eficiencia y llevando a cabo operaciones y actividades sostenibles.

Como resultado de estos significativos avances, este Informe expone los resultados operativos, financieros y de Sostenibilidad alcanzados en 2024. Las metas para 2024, contenidas en el Tablero Balanceado de Gestión (TBG), cerraron con un cumplimiento de 116%.

Frente al pilar de Retornos Competitivos, se resalta que los resultados financieros del año 2024 presentaron una utilidad neta de 380 MMCOP; el EBITDA ascendió a 677 MMCOP; y el portafolio de inversiones presentó una ejecución acumulada de 12,68 MUSD, equivalente a un cumplimiento del 107%, lo que permitió asegurar la continuidad operativa y un factor de servicio de 98,41%, superior al estándar.

Se obtuvieron 904 MMCOP de ingresos, apalancados en 190 Kbpd transportados, 64 millones de barriles exportados y 92 buques atendidos; todo esto con cero eventos con afectación a las personas, al medio ambiente y de seguridad de procesos.

En relación con el pilar de Crecer con la Transición Energética, ODC trabajó para asegurar los más altos estándares de operaciones, asegurando la eficiencia operativa y la calidad del servicio. En el 2024 se logró la incorporación de 6,7 MW de energía renovable a la matriz energética de ODC en la estación Caucasia, apalancando la estrategia de descarbonización y logrando la reducción de 695 toneladas de dióxido de carbono equivalente (CO<sub>2</sub>e). En el acumulado, con la estrategia se han reducido en total 1.988 toneladas de CO<sub>2</sub>e desde 2022.

En el pilar de Generar Valor con SostECnibilidad, la inversión social a través de la cual ODC busca contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades con quienes compartimos el territorio, en armonía con la estrategia corporativa, se materializó a través de 7 proyectos con impacto en 8 municipios, que lograron 456 jóvenes beneficiados, 30 unidades productivas fortalecidas, 7 instituciones educativas fortalecidas y 2.000 árboles sembrados, así como el mantenimiento de 15.000 árboles plantados en vigencias anteriores. En el marco del proyecto Instituciones Educativas Sostenibles, el proyecto fue reconocido en el Festival Somos Sostenibles, organizado por Oleoducto de Los Llanos. La estrategia de entorno le permitió a la Compañía clasificar entre las 10 mejores compañías del sector de Oil & Gas con mejor reputación en los territorios, según el Barómetro Petrolero.

Finalmente, en el pilar de Conocimiento de Vanguardia, ODC lanzó la Academia creSER ODC, un espacio diseñado para fortalecer, impulsar y movilizar los procesos de formación, gestión y transferencia de conocimiento. Durante 2024 se ejecutaron actividades focalizadas en 6 rutas de aprendizaje que consideran agilidad, innovación, transformación digital, ejecución, transición energética, y liderazgo, con cubrimiento del 100% de los colaboradores de todas las áreas de la compañía.

Ratificamos en julio de 2024 nuestro firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, enfocados en los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. En este documento, presentamos nuestras iniciativas para integrar de manera continua el Pacto Mundial y sus principios en nuestra

estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Además, nos comprometemos a comunicar esta información a nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales.

También reafirmamos nuestra política de cero tolerancia hacia el fraude, el soborno, la corrupción, las violaciones a la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA), el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva. Justamente, con orgullo les informamos que hemos obtenido la certificación del Sistema de Gestión Antisoborno bajo la norma ISO 37001; 2016. Este logro es un reflejo de nuestro compromiso con la transparencia y la integridad.

Por último, nos complace anunciar que hemos alcanzado un hito importante: la obtención del diploma del Sello EQUIPARES, un reconocimiento que nos posiciona como una empresa comprometida con la igualdad de género y la equidad. Este reconocimiento valida nuestros esfuerzos y reafirma nuestro compromiso con la creación de un entorno laboral que garantice igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género u origen.

Los invito a conocer este Informe Integrado de Gestión y el detalle nuestros logros, que no hubieran sido posibles sin el compromiso firme de todos nuestros trabajadores, aliados y comunidades donde operamos, quienes, con su entrega, compromiso y dedicación, hacen que día a día sigamos trabajando para que ODC siga siendo la empresa que transporta la energía de Colombia, de manera innovadora y sostenible para contribuir al futuro del país y continuar generando valor a nuestros grupos de interés.

**NATALIA DE LA CALLE RESTREPO**  
Presidente ODC





Oleoducto  
de Colombia

# CONTENIDO

- 01 INTRODUCCIÓN**
  - Sobre este informe
  - Acerca de ODC
  - ODC en cifras
  - Estructura de la propiedad
  - Estructura de la gobernanza
  - Anticorrupción
  - Gestión Legal
  - Estructura de la organización
  - Nuestra Estrategia
  
- 02 RETORNOS COMPETITIVOS**
  - Ambiente de control
  - Sistema de Gestión Integrada de Riesgos
  - Auditoría Interna
  - Nuestro desempeño económico
  
- 03 CRECER CON LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA**
  - Nuestra Operación
  
- 04 CONOCIMIENTO DE VANGUARDIA**
  - Mejoramiento continuo
  
- 05 GENERAR VALOR CON SOSTECNIBILIDAD**
  - Estrategia ambiental
  - Cambio climático
  - Prácticas de la cadena de suministro
  - Seguridad y salud en el trabajo
  - Seguridad de Procesos
  - Preparación y respuesta a emergencias
  - Talento Humano
  - Territorios Sostenibles
  - Ciencia, tecnología e innovación
  - Ética y Transparencia

# 01- INTRODUCCIÓN

## 1.1. Sobre este informe

(GRI 2-2; 2-3) Como parte de su compromiso con la transparencia en el reporte anual de información sobre su gestión, ODC presenta su Informe Integrado de Gestión (IIG). La información recopilada en el informe da cuenta de la gestión de Oleoducto de Colombia S.A. (En adelante "ODC" o la "Compañía").

Los informes financieros incluidos y referenciados en esta publicación, corresponden al comprendido entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2024.

(GRI 2-3) Este informe es un ejercicio semestral que, en el marco de generar confianza con sus Grupos de Interés (GI), reporta información sobre el desempeño de ODC en el año 2024, en el marco de la Estrategia 2040. El informe se elaboró en referencia a los Estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI) y responde a requerimientos regulatorios aplicables, lineamientos de diferentes marcos de reporte, estándares, entre las que se encuentran:



Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS)



Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – (Exploración y Producción)



Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)

De igual manera, da cumplimiento a los requerimientos de la Superintendencia de Sociedades a la Circular Externa 100-000010 del 21 de noviembre del 2023, en la cual añade el capítulo XV, que da recomendaciones administrativas sobre la presentación del reporte de sostenibilidad.

## 1.2. Acerca de ODC

(GRI 201 - 206) Oleoducto de Colombia es una compañía del sector Oil and Gas, de economía mixta. Es una sociedad comercial, del tipo de las sociedades por acciones con participación indirecta del orden nacional, constituida en 1989.

Somos un sistema de transporte de hidrocarburos que recibe producto de sistemas aferentes que evacuan crudo de los Llanos Orientales, Alto Magdalena y otros campos. Los productos transportados son crudos pesados y medianos, a través de su trazado de 483kms desde la estación Vasconia, ubicada en Puerto Boyacá, hasta la terminal marítima ubicada en Coveñas, Sucre. Compartimos el territorio con 20 municipios y 170 comunidades.

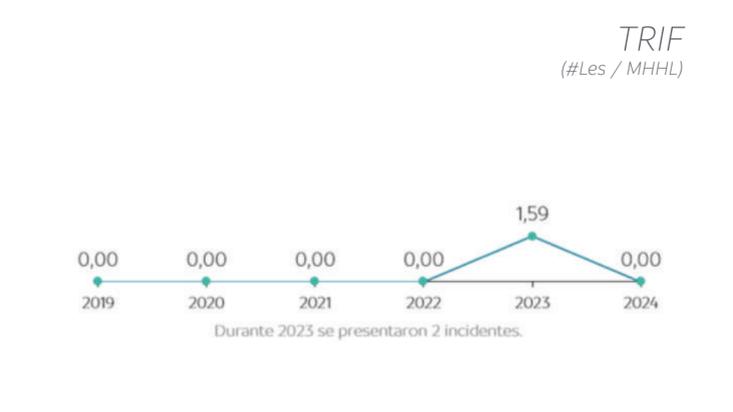
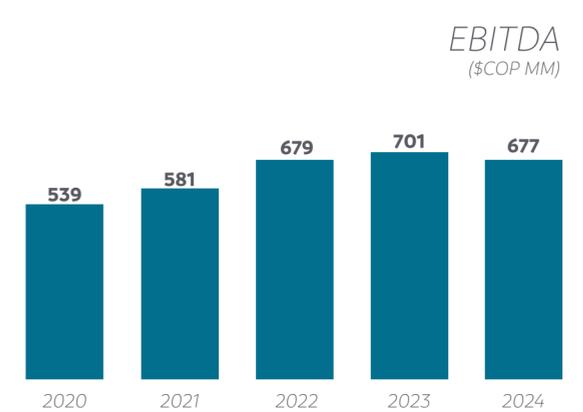
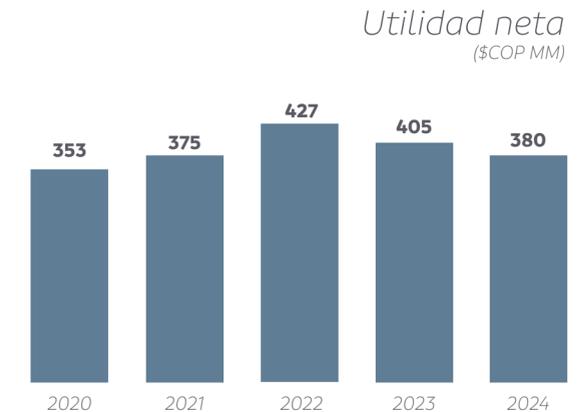
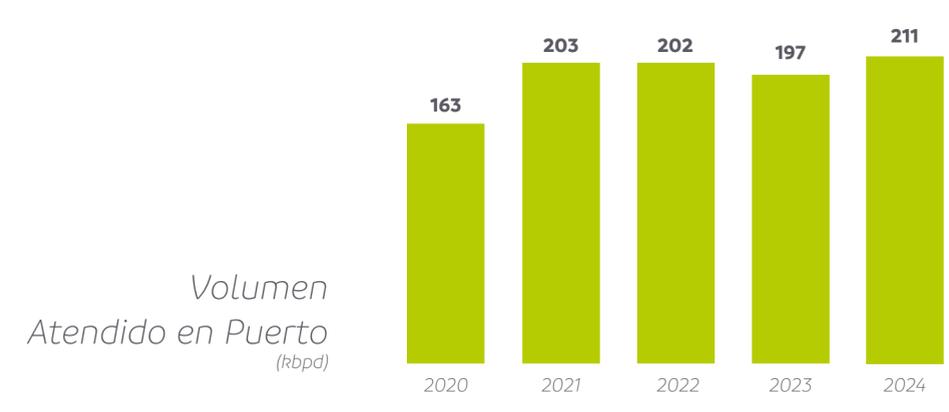
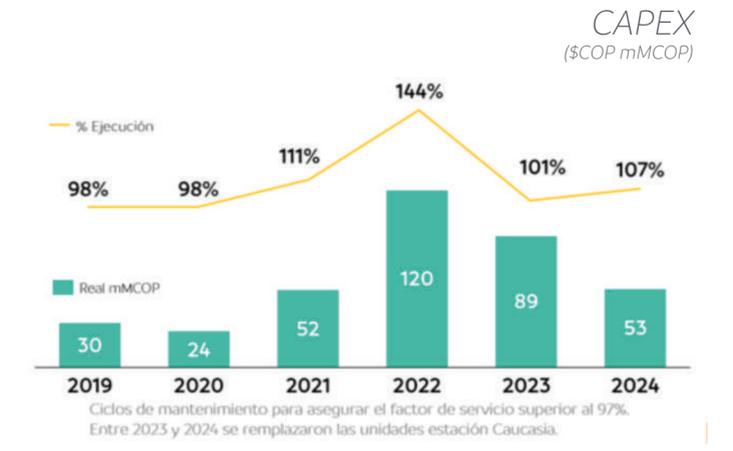
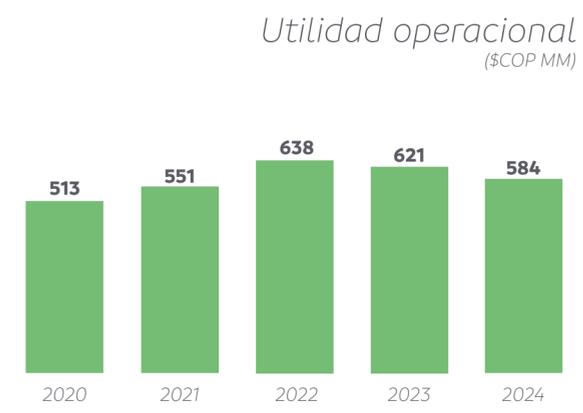
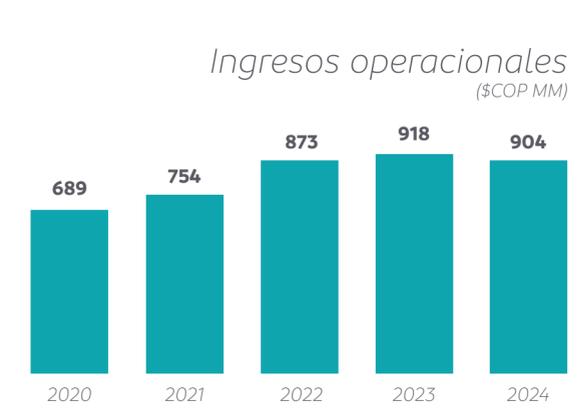
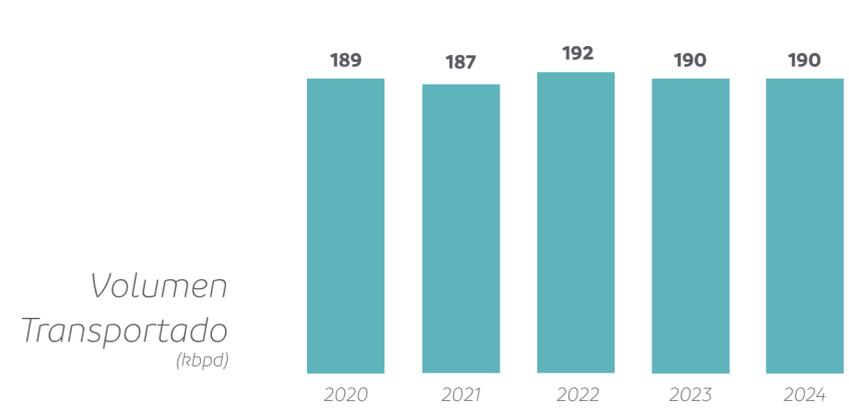
El producto recibido en custodia tiene como posibles destinos la exportación a través de la infraestructura costa afuera o hacia el sistema de transporte que conecta con la Refinería de Cartagena.

El crudo transportado por ODC equivale a cerca del 25% de la producción nacional, principalmente de Ecopetrol y otros comercializadores y/o productores con los que tiene suscritos contratos de transporte como son Parex Resources, BP, Hocol, Trafigura Petroleum y Equion Energy.

Además del transporte, se prestan servicios logísticos como trasiegos en la terminal Coveñas, en atención a las necesidades operativas de sus clientes.



### 1.3. ODC en cifras



## 1.4. Estructura de la propiedad de Oleoducto de Colombia S.A.

A 31 de diciembre de 2024 el número de acciones es de 19.438, de las cuales 1.118 acciones fueron readquiridas por la Sociedad, encontrándose suspendidos sus derechos inherentes.

Las acciones de ODC son todas nominativas, de capital y confieren a su titular, además de los derechos esenciales consagrados por el artículo 379 del Código de Comercio, los privilegios que el Código de Petróleos concede a los propietarios de los oleoductos de uso privado, en particular, el de utilizar una capacidad de transporte en el oleoducto equivalente a la proporción que le corresponda a cada accionista en relación con la totalidad del capital suscrito y pagado.

| Capital autorizado |                      |
|--------------------|----------------------|
| Valor              | \$100.000.000.000,00 |
| Número de acciones | 40.000,00            |
| Valor nominal      | \$2.500.000,00       |
| Capital suscrito   |                      |
| Valor              | \$48.595.000.000,00  |
| Número de acciones | 19.438,00            |
| Valor nominal      | \$2.500.000,00       |
| Capital pagado     |                      |
| Valor              | \$48.595.000.000,00  |
| Número de acciones | 19.438,00            |
| Valor nominal      | \$2.500.000,00       |

### Accionistas

| Accionista   | Participación |
|--|---------------|
| Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S. | 51,282751092% |
| Hocol S.A.   | 21,719432314% |
| Emerald Energy Plc                                   | 9,546943231%  |
| Ocensa Ductos S.A.S                                  | 7,139737991%  |
| Perenco Oil and Gas Colombia Limited                 | 6,555676856%  |
| Perenco Colombia Limited                             | 2,756550218%  |
| Frontera Energy Colombia Corp. Sucursal Colombia     | 0,998908297%  |

ODC hace parte del Grupo Empresarial Ecopetrol y, en cumplimiento de lo establecido en el Código de Comercio, se ha declarado respecto de ODC situación de control por parte de Ecopetrol, a través de su accionista mayoritario Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S., que es filial de Ecopetrol S.A.

### Asamblea General de Accionistas

Es el máximo órgano de dirección de la Sociedad. Sus reglas de funcionamiento, reuniones y decisiones se encuentran establecidas en la Ley, los estatutos sociales y el reglamento de la asamblea general de accionistas.

#### Sesiones Ordinarias

En el segundo semestre de 2024, la Asamblea General de Accionistas sesionó de manera ordinaria el 20 de septiembre. La convocatoria fue enviada durante el término estatutario previsto de quince (15) días hábiles anteriores a la reunión. Los documentos correspondientes estuvieron a disposición de los accionistas para el ejercicio del derecho de inspección. La reunión contó con el quórum deliberatorio y decisorio exigido en los estatutos sociales.

#### Principales decisiones adoptadas:

- Aprobación del Informe de gestión a 30 de junio de 2024.
- Aprobación del Informe especial Grupo Empresarial.
- Aprobación de los Estados Financieros auditados para el periodo 1º de enero a 30 de junio de 2024.
- Aprobación del Proyecto de distribución de utilidades para el periodo 1º de enero a 30 de junio de 2024.
- Designación miembro de Junta Directiva, cuarto reglón suplente.

### Sesiones Extraordinarias

En el segundo semestre de 2024, la Asamblea General de Accionistas sesionó de manera extraordinaria siete (7) veces, en cuatro (4) de las cuales decidió mediante votos por circulación; las decisiones estuvieron asociadas a designación de miembros de Junta Directiva en los renglones primero, segundo, tercero y quinto; principales y suplentes; y tratamiento de conflictos de interés para la firma de contrato de mandato entre ODC y Ecopetrol para dar continuidad a los servicios de evaluación del sistema de control interno de ODC y la ejecución de las pruebas de la gerencia, y para suscribir contratos de compraventa de energía con Oleoducto Central S.A. - Ocensa

En todas las sesiones se contó con la participación del 100% de los accionistas de ODC.





## 1.5. Estructura de la gobernanza

(GRI 209-220) La gobernanza es el resultado del funcionamiento y articulación entre el gobierno corporativo, los códigos, políticas y lineamientos que se enmarcan en la responsabilidad, integridad, respeto y transparencia, propios de la conducta empresarial.

Para ODC, el gobierno corporativo es un activo de valor y una palanca para la ejecución de la Estrategia 2040 y la sostenibilidad de sus líneas de negocio. El modelo de gobierno corporativo materializa el conjunto de normas y prácticas para la toma de decisiones de los órganos de gobierno de ODC, así como los mecanismos de articulación y relacionamiento con las compañías que conforman el Grupo Ecopetrol, del que hace parte.

ODC cuenta con una estructura de gobierno que le permite asegurar una adecuada toma de decisiones. Para garantizar la mejora continua del modelo, ODC revisa periódicamente los estándares y lineamientos en materia de gobierno corporativo.

La estructura de gobernanza de ODC está compuesta de la siguiente forma:

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>1- Asamblea de Accionistas</b> | <b>Estatutos Sociales:</b> Regulación y funciones de Asamblea General de Accionistas, Junta Directiva; y funciones del Presidente.   |
| <b>2- Junta Directiva</b>         | <b>Reglamentos</b> de Asamblea de Accionistas, Junta Directiva, y Comités de Junta Directiva: regula la operación de estos órganos.  |
| <b>3- Presidente</b>              | <b>Matriz de Decisiones:</b> documento que recopila las principales decisiones asociadas a los procesos de ODC.<br><br><b>Modelo de relacionamiento</b> con el líder del segmento de transporte del Grupo Ecopetrol. |

### Junta Directiva

(GRI 2-9) La Junta Directiva de Oleoducto de Colombia es el órgano de administración superior que define la orientación estratégica de la Compañía. El artículo 52 de los estatutos sociales establece las funciones en cabeza de este órgano social, además de aquellas asignadas por la ley y otras disposiciones estatutarias.

La Junta Directiva cuenta con un reglamento interno, que establece las reglas básicas para su organización, funcionamiento, el proceso de nominación, y los principios de actuación de sus miembros.

Los miembros de la Junta Directiva, una vez elegidos, representan a todos los accionistas y, por consiguiente, no actúan en interés particular, sino que atienden al interés social. De conformidad con sus obligaciones y deberes fiduciarios, los miembros de Junta Directiva desempeñan sus funciones de buena fe, con la debida diligencia y cuidado, procurando siempre que sus decisiones sean en el mejor interés de ODC.

### Composición de la Junta Directiva

(GRI 2-9 – 2-10) De conformidad con los Estatutos Sociales, la Junta Directiva de la Sociedad está compuesta por seis (6) miembros principales, cada uno con un suplente personal. Todos los miembros de la Junta Directiva deberán tener conocimiento o experiencia en temas relacionados con sus funciones.

### Designación de la Junta Directiva

(GRI 2-10) Los miembros de la Junta Directiva de ODC son elegidos mediante el sistema de cociente electoral por la Asamblea General de Accionistas, para periodos de un (1) año, pudiendo ser reelegidos por la Asamblea.

Ningún miembro de la Junta Directiva de ODC ocupa cargos directivos en la Sociedad. Ningún colaborador de ODC es miembro de este órgano.

Los miembros actuales de la Junta Directiva fueron elegidos por la Asamblea General de Accionistas en los meses de agosto y diciembre de 2024.

A 31 de diciembre de 2024, la Junta está conformada así:

#### Miembros Principales:

| Gabriel Mantilla   | Roberto Cuello  | Diana Giraldo   | Lina Marín  | Andrea Orjuela  | Gaël Piardet   |
|--|---|---|---|---|--|
| Tiempo como miembro de junta: Desde el 16 de diciembre de 2024 | Tiempo como miembro de junta: Desde el 31 de mayo de 2024 | Tiempo como miembro de junta: Desde el 12 de agosto de 2024 | Tiempo como miembro de junta: Desde el 12 de agosto de 2016 | Tiempo como miembro de junta: Desde el 12 de agosto de 2024 | Tiempo como miembro de junta: Desde el 22 de marzo de 2024 |
| Representación de los grupos de interés: Accionistas           | Representación de los grupos de interés: Accionistas      | Representación de los grupos de interés: Accionistas        | Representación de los grupos de interés: Accionistas        | Representación de los grupos de interés: Accionistas        | Representación de los grupos de interés: Accionistas       |

#### Miembros suplentes

| María Camila Rodríguez   | Camilo Castro  | María Fernanda Arango                                       | Lilia Teresa Rizo                                     | María Luisa Porto Fox                                      | Zhang Yongge  |
|--|--|---|---|--|---|
| Tiempo como miembro de junta: Desde el 13 de noviembre de 2024 | Tiempo como miembro de junta: Desde el 16 de diciembre de 2024 | Tiempo como miembro de junta: Desde el 12 de agosto de 2024 | Representación de los grupos de interés: Accionistas. | Tiempo como miembro de junta: Desde el 21 de marzo de 2024 | Tiempo como miembro de junta: Desde el 4 de abril de 2024 |
| Representación de los grupos de interés: Accionistas           | Representación de los grupos de interés: Accionistas           | Representación de los grupos de interés: Accionistas        |   | Representación de los grupos de interés: Accionistas       | Representación de los grupos de interés: Accionistas      |

**A 31 de diciembre de 2024, tres (3) miembros principales y tres (3) miembros suplentes de la Junta Directiva, equivalente al 50% del órgano, eran mujeres.**



## Presidente de la Junta Directiva

(GRI 2-11) La Junta Directiva elige entre sus miembros principales un presidente. A 31 de diciembre de 2024, la presidente de la Junta Directiva es Diana Giraldo.

## Gestión de la Junta Directiva

(GRI 2-12) Durante el segundo semestre de 2024, se efectuaron cinco (5) sesiones ordinarias, en una (1) de ellas se revisó el avance del TBG 2024; y sesionó en una (1) ocasión de manera extraordinaria, en la cual decidió mediante votos por circulación.

Las cinco (5) sesiones ordinarias fueron híbridas y la participación de los directores en las sesiones fue del 96%, atendiendo el mínimo de asistencias requerido por parte de todos los miembros. En este sentido, las deliberaciones de la Junta Directiva se realizaron con un número igual o superior a cuatro (4) de sus miembros.

La Junta Directiva aprueba, anualmente, su cronograma de reuniones, que contempla las fechas en las que sesionará este órgano social y cada uno de sus comités, incluyendo la agenda típica anual. A través de esta agenda, la gerencia y equipos de trabajo responsables de las diferentes temáticas, dan a conocer los resultados y la gestión de asuntos con impactos en lo económico, social y ambiental.

## Decisiones relevantes de la Junta Directiva

- Aprobó el presupuesto y el plan de inversiones para la vigencia 2025.
- Aprobó la actualización del Mapa de Riesgos Empresariales.
- Aprobó el Manual de Contratación.
- Para la reunión ordinaria de la Asamblea General de Accionistas celebrada el 20 de septiembre de 2024, aprobó:
  - » La presentación del Informe Especial de Grupo Empresarial.
  - » La presentación de los Estados Financieros dictaminados para el período 1° de enero - 30 de junio de 2024, con sus respectivas notas, para ser sometidos a consideración y decisión del máximo órgano social.
  - » La presentación del proyecto de distribución de utilidades para el período 1° de enero a 30 de junio de 2024.

## Comités de Junta Directiva

Los comités de la Junta Directiva son órganos de apoyo a su gestión, por lo que, en el ejercicio de sus funciones, su objetivo primordial es analizar de manera previa los temas que debe conocer la Junta Directiva y emitir una recomendación. Para su funcionamiento, además de lo dispuesto por las normas vigentes aplicables, los comités cuentan con un reglamento interno que desarrolla sus objetivos y funciones.

Los comités de apoyo a la gestión de la Junta Directiva se encuentran integrados por miembros de la Junta Directiva.

La Junta cuenta con dos (2) comités permanentes:

### Comité Financiero y de Auditoría

El Comité Financiero y de Auditoría apoya y asesora a la Junta Directiva en temas financieros, de auditoría, ética y cumplimiento; vigila que el sistema de control interno tenga políticas y procedimientos que contribuyan a lograr los objetivos estratégicos de la Sociedad, para que cuente con la estructura administrativa y operacional adecuada, y para cumplir los objetivos de control interno establecidos y su mejoramiento continuo.

El comité está compuesto por 4 miembros de Junta Directiva, designados por dicho órgano. En el segundo semestre de 2024, el comité sesionó en tres (3) ocasiones de manera ordinaria.

A 31 de diciembre de 2024, la composición es la siguiente:

- Roberto Cuello
- Lina Marín
- María Fernanda Arango
- Vacante

### Comité Operativo

El Comité Operativo apoya y asesora a la Junta Directiva en los temas técnicos relacionados con la operación y el mantenimiento del sistema Oleoducto de Colombia.

El comité está compuesto por 4 miembros de Junta Directiva, designados por esta. Durante el segundo semestre de 2024, el Comité sesionó en 1 ocasión, de manera ordinaria.

A 31 de diciembre de 2024, la composición es la siguiente:

- Diana Giraldo
- Gaël Piardet
- Lina Marín
- Vacante



Durante el segundo semestre de 2024, los comités de la Junta Directiva analizaron y estudiaron, en especial, pero no exclusivamente, los siguientes temas:

### Comité Financiero y de Auditoría

- Informe Especial de Grupo Empresarial; Estados Financieros auditados, proyecto de distribución de utilidades.
- Portafolio de inversiones 2025 – 2027.
- Información financiera.
- Plan General de Auditoría 2024.
- Informe Gestión de Cumplimiento.

### Comité Operativo

- Gestión de transporte.
- Estrategia energética.
- Gestión de activos.
- Iniciativas operativas.

## Remuneración de los miembros de la Junta Directiva

(GRI 2-12; 2-14) De acuerdo con la aprobación impartida por la Asamblea General de Accionistas, el valor de los honorarios de los miembros de la Junta Directiva de ODC corresponde a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SML-MV) por asistencia a las reuniones de la Junta Directiva.



### 1.5.1. Funciones del gobierno corporativo en asuntos ESG:

La Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva y el presidente, tienen funciones asignadas en los estatutos sociales en temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) y de manera específica con funciones de debida diligencia en su gestión, impactos, riesgos y oportunidades. El seguimiento de estos temas es asegurado por la Junta Directiva a través de la inclusión de estas temáticas en la agenda típica anual, que se aprueba en la primera sesión de cada año, mediante la cual, se busca tener un balance entre los asuntos de conocimiento de la Junta Directiva, y asegurar el cumplimiento de las funciones a su cargo, de acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales.

#### Asamblea General:

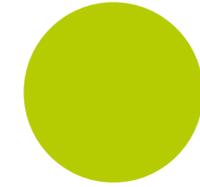
- Adoptar todas las medidas que reclamen el cumplimiento de los estatutos o el interés de la sociedad.
- Resolver sobre las situaciones de conflicto de interés que puedan tener los administradores de la sociedad.
- Aprobar las reformas del contrato social; la prórroga o la transformación de la sociedad; la enajenación de la empresa social; el acuerdo sobre fusión de la sociedad con otra u otras compañías; la ampliación del oleoducto.
- Considerar los informes de la Junta Directiva y el presidente sobre la situación económica y financiera de la sociedad y sobre el estado de los negocios sociales.
- Examinar, aprobar o improbar los balances de fin de ejercicio y las cuentas que deben rendir los administradores semestralmente, o cuando lo exija la Asamblea.
- Autorizar el aumento o disminución del capital social, la emisión y colocación de acciones.

#### Junta Directiva:

- Aprobar el Código de Buen Gobierno de la Sociedad, el Código de Ética, y el Manual de Contratación.
- Cumplir con las funciones que, en materia de prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, y transparencia y ética empresarial, le asignen las normas vigentes y aplicables.
- Aprobar el marco estratégico, el plan de negocio de la Sociedad, el Tablero Balanceado de Gestión, presupuesto y plan de inversiones.
- Asegurar la efectividad de los sistemas de control interno y de gestión de riesgos y aprobar el mapa de riesgos empresariales.

ODC cuenta así mismo con un Matriz de Decisiones - MAD, que compila decisiones asociadas a los procesos de Oleoducto de Colombia S.A., en lo referente a la gestión estratégica, comercial, de transporte de hidrocarburos, entorno, compras y abastecimiento, gestión financiera, gobierno corporativo, asuntos jurídicos, gestión administrativa y documental, talento humano, auditoría interna, control interno, ética y cumplimiento.

La Junta Directiva y la Asamblea General de Accionistas, en concordancia con los lineamientos internos y la legislación colombiana, revisan y aprueban el Informe Integrado de Gestión en cada período de reporte. Para asegurar la pertinencia, calidad y veracidad de la información, el texto del Informe Integrado es revisado por el área de Sostenibilidad y Secretaría General, el Comité Directivo y el presidente de la Compañía, antes de ser presentado a la Junta Directiva y a la Asamblea General de Accionistas.



### 1.5.2. Conflictos de Interés

(GRI 2.15) Las relaciones económicas de ODC con sus accionistas, incluyendo su controlante o sociedades subordinadas de su controlante, así como con sociedades matrices, subordinadas o filiales de las personas mencionadas, se realizan dentro de las limitaciones y condiciones establecidas en la ley y las regulaciones sobre prevención, manejo y resolución de conflictos de interés; y en condiciones de mercado.

Las situaciones de conflictos de interés se gestionaron según el procedimiento regulado en el Código de Ética y Conducta de la Compañía, en el Código de Buen Gobierno y según la legislación aplicable.

Durante el segundo semestre de 2024, la Asamblea General de Accionistas gestionó potenciales conflictos de interés así:

- Levantamiento del conflicto para la firma de contrato de mandato entre ODC y Ecopetrol para dar continuidad a los servicios de evaluación del sistema de control interno de ODC y la ejecución de las pruebas de la gerencia.
- Levantamiento de conflicto de interés para suscribir contratos de compraventa de energía con Oleoducto Central S.A. -Ocesa

### 1.5.3. Comunicación de inquietudes críticas

(GRI 2.16; 2-17) Durante el segundo semestre de 2024, la Junta Directiva abordó tres (3) preocupaciones críticas que estuvieron asociadas a las siguientes temáticas: matriz energética e iniciativas de eficiencia energética; alternativas al suministro de Gas para la estación Caucasia, y descarbonización de la estación Coveñas.

Los mecanismos utilizados para abordar y solventar las preocupaciones críticas se refieren a medidas de debida diligencia para la prevención y mitigación de riesgos y la evaluación de escenarios estratégicos, incluyendo el establecimiento de planes de acción.

Los miembros de la Junta Directiva asistieron a sesiones de inducción y visita operativa, con el fin de profundizar en el Plan de Negocios Corporativo, el funcionamiento de la Junta Directiva y sus comités de apoyo. También para conocer sobre las funciones, estructura organizacional, operación y mantenimiento, y las principales actividades de la línea de negocio en las zonas de la operación.

#### Autoevaluación de la Junta Directiva

(GRI 2-18) Los miembros de la Junta Directiva realizan una autoevaluación de manera anual de su desempeño, propósitos, deberes y responsabilidades.

## ODC tiene cero tolerancia frente a actos de corrupción

### 1.6. Anticorrupción

(GRI 11-20) ODC en línea con el Grupo Ecopetrol y con nuestro principio cultural de **“Ser Éticos Siempre”**, reconoce que la ética y la transparencia son fundamentales para desarrollar exitosamente negocios sostenibles y afrontar los retos definidos en el cumplimiento de la estrategia, lo que implica ser íntegros en todas las decisiones y actuaciones cotidianas por parte de los miembros de la Junta Directiva, la Alta Gerencia, los empleados y los aliados de la Compañía. Bajo esa perspectiva, ODC definió en el Mapa de Riesgos Empresariales el riesgo **“Falta a los principios éticos y normas de cumplimiento”** frente al cual adopta medidas para prevenir comportamientos contrarios a la ética e impulsar una conducta laboral y empresarial responsable.

Así mismo, a través de lineamientos define la forma de llevar a cabo las operaciones dentro de un entorno controlado, buscando principalmente la transparencia y la mitigación de riesgos asociados con diversas actividades ilícitas, como el lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), ley de prácticas corruptas en el extranjero (FCPA), fraude, soborno, corrupción, entre otros.

En virtud de esto, ODC dispone, entre otros, de los siguientes lineamientos e iniciativas:

Política de gestión integral  
Código de Ética y Conducta  
Programa de Cumplimiento

#### Políticas anticorrupción

ODC cuenta con una Política de Cero (0) Tolerancia de Riesgos de Corrupción y en cada uno de los procesos que hacen parte de la Compañía se realizan actividades de identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo de los riesgos de cumplimiento (incluyendo los de fraude, corrupción y soborno), garantizando que existan controles adecuados para su mitigación y que se cumplan por parte de los responsables.

#### Código de Ética y Conducta

(GRI 2-23) (GRI 415-1) (GRI 11.22.2) Es un compendio de reglas que define los estándares de comportamiento esperados por la organización y guían la forma de proceder de Oleoducto de Colombia S.A., de las Compañías que integran el Grupo Ecopetrol y de todos los destinatarios del Código de Ética y Conducta, bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.

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

En los lineamientos se encuentran prohibidas las prácticas guiadas por conflictos de interés y éticos, aquellas que restrinjan la sana, libre, leal y objetiva competencia, los pagos de facilitación, contribuciones y donaciones políticas, desviación de dineros destinados a la inversión social o patrocinios hacia actividades políticas o ajenas a los objetivos estratégicos establecidos por ODC.

La Compañía realiza procesos de Debida Diligencia antes de establecer cualquier vínculo con una contraparte, lo que permite establecer los principios de actuación empresarial en las relaciones comerciales. Así mismo, exige documentación significativa para garantizar el buen comportamiento corporativo de sus aliados, así como la apropiación de procedimientos y políticas que garantice el buen accionar de los mismos.

### Es responsabilidad de todos los destinatarios del Código de Ética y Conducta de ODC conocer e interiorizar su contenido.

El Código se puede consultar en la página web de la Compañía en versión en español e inglés.  
Ver en: Ética y Cumplimiento - Oleoducto de Colombia

## Impacto en Derechos Humanos

(GRI 3-3) ODC reconoce que una actuación ética y transparente favorece el respeto de los DD.HH., por lo que en su gestión impacta positivamente derechos como la integridad personal, la intimidad, la protección de datos, la libertad de expresión, la igualdad y la no discriminación, entre otros. De esta manera se busca salvaguardar a los titulares de derechos de cualquier acción que los vulnere, al tiempo que se protegen los intereses de la Compañía y de sus diferentes grupos de interés

## Programa de Cumplimiento

(GRI 2-24) Para asegurar la observancia de los compromisos organizacionales, ODC cuenta con un Programa de Cumplimiento cuyo pilar fundamental es el Código de Ética y Conducta; tiene como fin el comportamiento ético integral de la alta dirección, trabajadores, beneficiarios, contratistas, proveedores y demás partes relacionadas, asumiendo especial responsabilidad con el control interno de la empresa.

Este programa tiene los siguientes objetivos específicos:

- Consolidar una cultura ética en la organización, bajo los principios del Código de Ética y Conducta (integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida).
- Identificar y gestionar los riesgos de cumplimiento de la Compañía y asegurar sus controles, con especial énfasis en los de cumplimiento asociados a fraude, corrupción, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, violaciones al Código de Ética y Conducta y las normas antisoborno, tales como FCPA, Ley 1778/2016, entre otras, a fin de evitar su materialización.
- Promover la ejecución adecuada de los procesos requeridos para el desarrollo de los negocios, para evitar la manifestación de riesgos derivados de fallas en los controles.
- Generar confianza de la empresa ante los inversionistas, la sociedad, los grupos de interés y el público en general.
- Soportar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía asegurando la razonabilidad de los estados financieros.

## 1.7. Gestión Legal

(GRI 11-19; 11-22)

En cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 603 de 2000, Oleoducto de Colombia S.A. ha dado cumplimiento a las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor.

La Compañía ha dado cabal cumplimiento las normas relacionadas con el pago de Sistema de Seguridad Social.

En cumplimiento del artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, la Compañía no ha entorpecido la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores.

Durante el 2024 no se presentaron multas monetarias para la Sociedad. En el periodo objeto de reporte, no se presentaron acciones jurídicas pendientes o finalizadas por actos de competencia desleal o infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas o contra la libre competencia en las que se haya identificado que ODC sea parte.

### Litigios

A 31 de diciembre de 2024, Oleoducto de Colombia es parte en 94 procesos:

| Tipo de Proceso   | Cantidad |
|---|----------|
| Reparación Directa  | 1        |
| Controversias contractuales   | 3        |
| Nulidad y Restablecimiento del Derecho  | 5        |
| Ordinario Laboral   | 52       |
| Proceso de Expropiación / Extinción de dominio (vinculados por infraestructura o litisconsorte) | 19       |
| Servidumbres (vinculados por infraestructura o litisconsorte)                                   | 9        |
| Solicitud de Restitución de Tierras (vinculados por infraestructura o litisconsorte)            | 2        |
| Pertenencia (vinculados por infraestructura o litisconsorte)                                    | 2        |
| Acción Popular  | 1        |

La organización no ha realizado contribuciones a partidos políticos y/o representantes políticos en el período objeto de reporte, ni ha tenido, a través de su línea ética, casos confirmados de discriminación. Tampoco se presentaron multas o sanciones, por casos de fraude o de comportamiento antiético.

## 1.8. Estructura organizacional de la compañía





## 1.9. Nuestra Estrategia

(GRI 2-23) Oleoducto de Colombia reafirma que su estrategia está orientada hacia la generación de valor para sus grupos de interés, de manera armónica y sostenible. Ser competitivos, diversificar la matriz energética, apoyar la descarbonización, asegurar la sostenibilidad mediante la tecnología (SosTECnibilidad), y contar con el talento humano capacitado para enfrentar los nuevos desafíos, son los apalancadores de nuestro propósito superior:

*“Movilizamos energía de forma innovadora y sostenible para contribuir al futuro del país.”*

Nuestro propósito hacia 2040 se cimienta en cuatro pilares que refuerzan nuestro compromiso con el desarrollo del negocio, la estrategia corporativa y la transición energética. Estos pilares son:

- Crecer con la transición energética.
- Conocimiento de vanguardia.
- Generar valor con sosTECnibilidad.
- Retornos competitivos.

Nos comprometemos a colaborar con nuestros aliados en la búsqueda e implementación de soluciones que aseguren la mejora de nuestro desempeño ambiental y energético, lo que a su vez potenciará nuestra productividad, competitividad y crecimiento económico, consolidando nuestra posición como empresa líder a nivel nacional e internacional. Nuestra estrategia está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### Seguimiento de la Estrategia 2040

Para convertir la Estrategia 2040 en una realidad, es crucial que la Compañía logre resultados operativos, financieros y de seguridad que estén en línea con los estándares internacionales. De igual manera, ODC se encarga de orientar y supervisar las acciones necesarias dentro de la Compañía para asegurar que se cumplan las metas vinculadas a la Estrategia.

Durante 2024 avanzamos en la ruta que nos hemos trazado, materializando acciones enmarcadas en los diferentes pilares que sustentan nuestra estrategia:

#### Crecer con la Transición energética

Nos fortalecemos como una entidad flexible y proactiva, capaz de ajustarse rápidamente a los cambios acelerados del sector energético, enfrentando los retos de un mercado en constante transformación donde las energías limpias ganan protagonismo y se integran de manera creciente en su generación y consumo.

Mantenemos nuestra meta a 2035 de reconfigurar nuestra canasta energética hacia energías más limpias en un 30%. En 2024 se incorporaron a la matriz energética de nuestras operaciones 6,7 MW de energía proveniente de fuentes no convencionales de energías renovables (FNCER), que corresponden a la capacidad instalada de la granja solar Caucasia.

Este hito nos permitirá reducir significativamente la huella de carbono asociada a nuestras operaciones, contribuyendo así con la meta a 2030 de reducir el 25% de las emisiones. Nos ayuda a disminuir los costos energéticos, asegurar el suministro de energía eléctrica y contribuir al cumplimiento de nuestros compromisos ambientales. Adicionalmente, nos permite fortalecer nuestra capacidad de respuesta frente a fluctuaciones en los precios de otras fuentes de energía y reafirmar nuestro compromiso con la transición energética y el desarrollo sostenible.

Cumplimos los compromisos volumétricos con nuestros clientes en un 100%, materializando ahorros en consumo de energía eléctrica y térmica por 2.322 kW, derivados de un riguroso seguimiento al control operacional por estación, para asegurar la implementación de los esquemas más eficientes.



## Conocimiento de Vanguardia

En lo relativo a conocimiento de vanguardia ODC en el 2024 se enfocó, en profundizar la instalación de habilidades para asegurar que nuestros colaboradores (as), cuenten con el conocimiento necesario para afrontar exitosamente los retos que implica nuestra estrategia. A través de la Academia CreSER ODC, implementamos un plan de formaciones estructurado, de acuerdo con los diferentes roles que desempeñan las personas y las perspectivas futuras de nuestra operación, alcanzando un cumplimiento de 100% que corresponde al desarrollo de 108 formaciones, distribuidas entre los 40 trabajadores de planta permanente sobre los cuales tiene alcance la medición, en habilidades de transición energética, innovación, sostenibilidad, liderazgo, agilidad, transformación digital y ejecución.



Por otro lado, para habilitar la ciencia, tecnología e innovación como palanca de la generación de valor, durante 2024 se implementaron diversas iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia operativa. Estas incluyen el desarrollo de herramientas tecnológicas para reducir los tiempos de ejecución de actividades manuales y la automatización de procesos, lo que permite capturar y analizar datos operativos en tiempo real. Gracias a esto, se facilitará la toma de decisiones de manera más ágil y precisa, optimizando la gestión operativa en tiempo real y fortaleciendo la capacidad de respuesta ante condiciones cambiantes.

## Generar valor con SosTECnibilidad

En el desarrollo de sus operaciones, ODC procura equilibrar el crecimiento económico y la rentabilidad, con prácticas responsables y sostenibles que minimicen el impacto ambiental, tal como la reducción de emisiones de carbono y reutilización de aguas de procesos industriales; la promoción del bienestar social, a través de la implementación de un programa de desarrollo local que abarca inversión social a través de programas y proyectos que tendrán impacto directo en los territorios.

Durante 2024, producto de las inversiones en materia social, logramos beneficiar a 456 estudiantes y 33 emprendimientos, fortalecer 7 instituciones, adelantar 6 jornadas de fortalecimiento de proveedores locales, y la formulación y postulación de un proyecto de obras por impuestos.

Estas y otras acciones han contribuido en posicionar a ODC como una de las 10 empresas con mejor percepción de confianza en el territorio, junto con otras compañías del Grupo empresarial, de acuerdo con el informe del Barómetro Petrolero del 2024.

Generar valor con sosTECnibilidad comprende pensar en el futuro, con la ejecución de iniciativas encaminadas a incrementar la asistencia tecnológica de nuestras operaciones, con avances significativos en 2024, como la puesta en marcha de la nueva arquitectura tecnológica y la instalación de nuevos servidores en la estación Caucasia.

Con el propósito de avanzar en la meta de agua neutralidad, las inversiones ejecutadas para la puesta en operación del sistema de recolección y filtrado de agua lluvia, ampliación de la capacidad operativa del sistema API y reutilización de aguas industriales mediante la reinyección de aguas lluvias y su integración con el sistema de agua industrial existente, contribuirán con la disminución de vertimientos a cuerpos de agua y disminución en el consumo de agua para la operación.

## La estrategia enmarca el compromiso con la sostenibilidad del negocio en el marco de la transición energética

- **Protección de la caja** mediante el uso adecuado de los recursos, enfocados hacia la **competitividad y el crecimiento**.
- Mantener la **confiabilidad** del sistema de acuerdo con las necesidades del mercado.
- **Sinergias con otras compañías** en donde se tienen activos compartidos.
- Mantener una **gestión regulatoria activa** sobre el negocio actual y el apalancamiento de los negocios futuros.

- Afianzar el mejor talento con **nuevas competencias** para afrontar los nuevos retos.
- Habilitar la **ciencia, tecnología e innovación** como palanca de la generación valor.
- Continuar promoviendo la **flexibilidad y procesos ágiles** para adaptarnos fácilmente a las necesidades del entorno (modelo de gestión).



- Operaciones con **bajas emisiones** que permitan alcanzar la carbono-neutralidad.
- Reconfiguración de la canasta energética hacia **energías más limpias**.
- Generación de **nuevos ingresos** aprovechando la ubicación estratégica del sistema en el territorio colombiano.

- Viabilidad de **nuevos usos del sistema**.
- **Modelo de relacionamiento con las comunidades**, con foco en niños y jóvenes.
- **Uso eficiente del agua** con la meta de cero vertimientos.
- Consolidación y fortalecimiento de buenas prácticas de **gobierno corporativo**.



### HSE: Primero la Vida

Nos cuidamos y cuidamos el planeta.



### LIDERAZGO:

Escuchamos con respeto y hablamos con claridad.



### ÉTICA: Éticos siempre

Somos transparentes y coherentes con nuestros principios.



### INNOVACIÓN: Hacemos posible lo imposible

Creamos soluciones innovadoras con anticipación y tecnología.



### COLABORACIÓN: Somos un solo equipo

Construimos nuestra fortaleza desde la colaboración.



### EXCELENCIA: Apasionados con la excelencia

Comprometidos con resultados excepcionales y sostenibles.

### Tablero balanceado de gestión (TBG)

Para avanzar en el cumplimiento de nuestra estrategia a 2040, en 2024 se definieron 12 indicadores estratégicos de gestión, agrupados en 5 focos: i) primero la vida HSE, ii) crecer con la transición energética, iii) retornos competitivos, iv) generar valor con SosTECnibilidad, y v) conocimiento de vanguardia.

Con un cumplimiento TBG de 116% al cierre de 2024 se lograron avances significativos en diversas áreas clave. En cuanto al enfoque en la preservación de la vida, alcanzamos el objetivo cero (0) en todos los indicadores. La entrada en operación de la granja solar permitió concretar la incorporación de fuentes no convencionales de energía renovable, lo que, a su vez, impulsa la eficiencia energética. En relación con la protección financiera de la compañía, los resultados superaron las metas definidas. Continuamos generando un impacto positivo y sostenible en el entorno y las comunidades cercanas a nuestra operación. Finalmente, durante 2024, fortalecimos las capacidades de nuestros colaboradores (as) para responder eficazmente a las necesidades actuales y futuras de nuestro negocio.



| Pilar estratégico                   | #  | H/I | Indicadores/Hitos ODC                           | Peso I/H | Unidad              | Meta 2024 | LI % | LS % | Meta sens 2024 | Real 2024 | Resultado Desempeño |
|-------------------------------------|----|-----|---|----------|---------------------|-----------|------|------|----------------|-----------|---------------------|
| Primero la vida HSE                 | 1  | I   | TRIF  | 5%       | # Les./MHHL         | 1,02      | NHT  | 105  | 1,02           | 0         | 120 %               |
|                                     | 2  | I   | Índice de Severidad de Accidentalidad           | 5%       | Días Perdidos /MHHL | 612       | NHT  | 105  | 612            | 0         | 120 %               |
|                                     | 3  | I   | Índice Frecuencia Seguridad de Procesos IFSP N1 | 5%       | Frecuencia          | 0         | NHT  | 105  | 0              | 0         | 100 %               |
| Crecer con la Transición energética | 4  | I   | Eficiencia energética                           | 10%      | MWh                 | 1.550     | 95   | 105  | 1.550          | 2.322     | 120 %               |
|                                     | 5  | I   | Diversificación de la matriz energética de ODC  | 10%      | MW                  | 5         | 95   | 105  | 5              | 6,7       | 120 %               |
| Retornos competitivos               | 6  | I   | Eficiencias                                     | 10%      | MMCOP               | 2,25      | NHT  | 105  | 2,25           | 4,88      | 120 %               |
|                                     | 7  | I   | Flujo de caja libre                             | 30%      | MMCOP               | 245       | 95   | 120  | 215            | 299       | 120%                |
| Generar valor con SosTECnibilidad   | 8  | I   | Reducción GEI                                   | 5%       | tCO <sub>2</sub> e  | 650       | 95   | 105  | 650            | 695       | 107 %               |
|                                     | 9  | I   | Desarrollo Local                                | 5%       | %                   | 100       | 95   | 105  | 100            | 100       | 120 %               |
|                                     | 10 | H   | Agua – CT + i                                   | 5%       | %                   | 100       | 95   | 105  | 100            | 100       | 100 %               |
| Conocimiento de Vanguardia          | 11 | H   | Nuevos usos de la infraestructura               | 5%       | %                   | 100       | 95   | 105  | 100            | 100       | 100 %               |
|                                     | 12 | I   | Instalación del conocimiento de vanguardia      | 5%       | %                   | 85        | 95   | 105  | 85             | 100       | 118 %               |

116,23

### Retos y oportunidades

ODC busca la generación de valor para todos los grupos de interés, mientras se avanza en una Transición Energética Justa y Equitativa para lo cual, ha propuesto un plan para evaluar nuevos usos de la infraestructura, a medida que garantiza la competitividad del negocio tradicional. Hacia el futuro, los retos principales de cara a este propósito están asociados a la búsqueda de oportunidades que permitan la diversificación manteniendo la integridad y el valor del negocio tradicional. Dicha diversificación requiere de un trabajo continuo en los distintos habilitadores en materia social, financiera, legal, regulatoria y técnica. Teniendo en cuenta lo anterior, ODC sigue comprometido con asegurar el crecimiento y generación de valor para la Compañía, maximizando el retorno a los accionistas en el marco de disciplina de capital, retornos competitivos y protección de la caja.



Oleoducto  
de Colombia

## 02- RETORNOS COMPETITIVOS

La Estrategia 2040 responde integralmente a los retos de la industria, manteniendo el foco en asegurar el crecimiento rentable a través de la diversificación gradual del portafolio y la generación de valor sostenible para todos los Grupos de interés. Para asegurar unos retornos competitivos es importante asegurar un ambiente de control y sistema de gestión de riesgos robustos que permita mitigar los riesgos y avanzar en los diferentes pilares de la estrategia.

## 2.1. Ambiente de control

### 2.1.1. Controles externos

#### Revisoría Fiscal

La Sociedad cuenta con un Revisor Fiscal con su respectivo suplente, los cuales son designados por la Asamblea General de Accionistas para períodos de un (1) año, pudiendo ser reelegidos o removidos en cualquier tiempo.

Las condiciones para el desempeño del cargo se encuentran establecidas en los Estatutos Sociales, los cuales están publicados en la página web de la Sociedad [www.oleoductodecolombia.com](http://www.oleoductodecolombia.com). Sus funciones son las señaladas en la ley y en los Estatutos Sociales.

El Revisor Fiscal estará sujeto a las prohibiciones, incompatibilidades y restricciones contenidas en la ley. No puede desempeñar o ejercer en la Sociedad, directamente o a través de vinculados, servicios distintos a los de Revisoría Fiscal.

La firma que ejerza la revisoría fiscal debe rotar a las personas naturales que ejerzan dicha función al interior de la Sociedad, con por lo menos una periodicidad de cinco (5) años. Así mismo, la persona natural que ha sido rotada solamente podrá retomar la auditoría de la Sociedad luego de un período de dos (2) años.

#### Revisor Fiscal

El proceso de seguimiento con la Revisoría Fiscal se hizo formalmente en reuniones periódicas en conjunto con la Gerencia Financiera. La Compañía realiza cortes semestrales de los Estados Financieros. Para el caso del primer semestre del 2024, la Revisoría Fiscal emitió su dictamen con fecha de 18 de septiembre de 2024 sin salvedades.

Por parte de la Revisoría se dio una recomendación de control interno y como resultado, se generó una oportunidad de mejora, para la cual se definieron planes de acción que son objeto de seguimiento.

**Autoridades o entidades gubernamentales:** quienes regulan, inspeccionan, vigilan o controlan las actividades que desarrolla Oleoducto de Colombia en el marco de su objeto social:

**Ministerio de Minas y Energía:** Dirección de Hidrocarburos del Ministerio de Minas y Energía, dentro de sus tareas se encuentra la preparación de reglamentos técnicos, la regulación del transporte de cru-dos.

**Superintendencia de Sociedades:** En el marco de la función de vigilancia, la Superintendencia de Sociedades vela porque las sociedades, en su formación y funcionamiento y en el desarrollo de su objeto social, se ajusten a la ley y a los estatutos.

**Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA:** La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales ANLA es la encargada de que los proyectos, obras o actividades sujetos de licenciamiento, permiso o trámite ambiental cumplan con la normativa ambiental, de tal manera que contribuyan al desarrollo sostenible del País.

**Corporaciones Autónomas Regionales:** Las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, son entes corporativos de carácter público encargados por la ley de administrar, dentro del área de su jurisdicción el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio Del Medio Ambiente.

**Contraloría General de la República:** La vigilancia y control fiscal de ODC es ejercida por la Contraloría General de la República a través de la Delegatura del Sector de Minas de Energía, conforme a los artículos 267, 268 y 272 de la Constitución Política.

Los informes de las Auditorías practicados por la Contraloría General de la República se encuentran publicados en la página web del Ente de Control en el siguiente enlace: <https://www.contraloria.gov.co/>

### 2.1.2. Controles internos

El Sistema de Control Interno (SCI) busca proveer seguridad razonable en el logro de los objetivos estratégicos, operacionales, de reporte de información y cumplimiento normativo, mediante la gestión oportuna de los riesgos y la efectividad de los controles, asegurando los estados financieros individuales y consolidados en cumplimiento de la Ley FCPA (disposiciones contables sobre libros, registros, manejo y administración de activos, pasivos y patrimonio de la compañía, así como de controles internos), Ley SOX (controles internos adecuados sobre el informe financiero) y el estándar COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, por sus siglas en inglés), marco de referencia de control interno, garantizando su sostenibilidad y mejora continua en ODC.

El SCI es liderado por el Área de Cumplimiento, quien en su función de segunda línea de defensa define lineamientos para la gestión de respuesta al riesgo (controles y medidas de mitigación), implementa esquemas de prevención y de seguimiento continuo, y monitorea los elementos de control interno en los procesos de la Compañía. El sistema de control interno se enmarca en las prácticas recomendadas por el marco de referencia internacional COSO.

La Compañía tiene implementado el modelo de las 3 líneas de defensa para una efectiva gestión de riesgos y controles. Este enfoque nos permite identificar las estructuras y procesos clave que facilitan el logro de nuestros objetivos, promoviendo un sólido gobierno corporativo y una gestión de riesgos proactiva en un entorno de cambio constante.

Nuestra implementación del modelo se centra en integrar diversos componentes, entre ellos la auditoría interna, para contribuir de manera sinérgica a la gestión de riesgos. El objetivo es optimizar la creación de valor, asumiendo responsabilidad desde cualquier línea, para garantizar la coherencia y eficacia en todas las áreas de la organización.



Adaptado de La Guía emitida por ECIIA/FERMA sobre la 8va Directiva de Derecho de Sociedades de la Unión Europea, artículo 41.

Durante 2024, el Área de Cumplimiento realizó **seguimiento a la gestión de 131 riesgos y 345 controles de proceso**, lo cual contribuyó que para la vigencia 2024, el revisor fiscal emitiera opinión independiente sobre el sistema de control interno de la Compañía, considerándolo efectivo.

## 2.2. Sistema de Gestión Integrada de Riesgos

El Sistema de Gestión Integrada de Riesgos (SRI) tiene como fin la maximización de las oportunidades y ayudar en el establecimiento de estrategias y toma de decisiones informadas.

ODC cuenta con un SRI que establece el conjunto de principios, el marco de referencia y el proceso (Ciclo de Gestión de Riesgos) que se debe adelantar para la adecuada gestión de los efectos de la incertidumbre sobre el cumplimiento de los objetivos, con el fin de maximizar las oportunidades y ayudar en el establecimiento de estrategias y toma de decisiones informadas, según se muestra a continuación:



La gestión integral de riesgos está enmarcada en el liderazgo y compromiso de la Alta Dirección y de las áreas que actúan como órgano de supervisión. Los riesgos son gestionados desde una perspectiva estratégica, táctica y operativa. Es decir, todos los responsables de la gestión de riesgos de la organización deben contar con métodos de gestión de riesgos particulares para aplicarlos en su debido nivel de responsabilidad, conservándolos dentro de la política de riesgos de ODC, principios, marco y proceso de gestión de riesgos dados por la Guía para la Gestión Integral de Riesgos. Es responsabilidad de todos los empleados conocer los riesgos a los que está expuesto dentro de los procesos en los que participan y gestionar adecuadamente los riesgos que son administrables dentro del ejercicio de sus roles y responsabilidades, así mismo la de reportar cualquier evento de riesgo materializado al Área de Cumplimiento.

El éxito en la gestión de riesgos se basa en concientizar a todos los miembros de la organización sobre la relevancia que tiene, el que todos seamos capaces de detectar oportunidades y amenazas en nuestro día a día, para así poder tomar las medidas necesarias y oportunas.

### Responsabilidades en la gestión integrada de riesgos

La Junta Directiva, el Comité Financiero y de Auditoría de la Junta Directiva, el Presidente, el Área de Cumplimiento, las áreas administradoras de cada tipología de riesgos y las áreas que gestionan los mismos, son objeto de asignación de responsabilidades de supervisión, ejecución y reporte.

A continuación, se indican los lineamientos requeridos para la Gestión Integral de Riesgos en materia de roles y responsabilidades:

| Responsable   | Responsabilidad  |
|---|--|
| <b>Junta Directiva</b><br>Comité Financiero y de Auditoría  | Asegurar que la gestión del riesgo esté integrada en todas las actividades de la organización y demostrar el liderazgo y compromiso: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adaptando e implementando todos los componentes del marco de referencia.</li> <li>2. Publicando una declaración o una política que establezca un enfoque, un plan o una línea de acción para la gestión del riesgo.</li> <li>3. Asegurando que los recursos necesarios se asignan para gestionar los riesgos.</li> <li>4. Asignando autoridad, responsabilidad y obligación de rendir cuentas en los niveles apropiados dentro de la organización.</li> </ol> |
| <b>Presidencia</b><br>Área de Cumplimiento  |  |
| <b>Junta Directiva</b>  | Asegurar la efectividad de los sistemas de control interno y de gestión de riesgos, a través de los informes que se presenten en el Comité Financiero y de Auditoría de la Junta Directiva.  |
| <b>Comité Financiero y de Auditoría de la Junta Directiva</b>   | Vigilar el establecimiento del Sistema Integral de Gestión de Riesgos, el cual debe comprender la identificación, valoración, tratamiento y monitoreo de los riesgos empresariales, de procesos y operativos, su materialización y el respectivo análisis sobre los límites de exposición, así como los impactos de la eventual materialización de riesgos.  |
| <b>Comité Directivo</b>   | Hacer seguimiento para monitorear, identificar alertas, solicitar acciones, entre otras actividades.   |
| <b>Áreas responsables</b> que apoyan en la gestión particular de una tipología de riesgo. (Área de Cumplimiento, Operación y Mantenimiento, HSE, Gestión de Entorno, etc.). | Definir lineamientos de los ciclos de riesgos particulares, dentro de los niveles estratégicos, tácticos y operacionales de acuerdo con la designación oficial dentro de la estructura organizacional y los roles y responsabilidades definidos para este fin, asegurando su alineación con los lineamientos de la Gestión Integral de Riesgos.  |
| <b>Presidencia y líderes de proceso</b>   | Implementar la metodología de gestión de riesgos en alineación con los principios, marco de referencia y el sistema integrado de gestión y mejora continua.  |
|   | Así mismo, deben i) proveer los recursos necesarios para la aplicación de las metodologías para la gestión de los tipos de riesgos a su cargo, ii) revisar y hacer seguimiento de las medidas para la gestión de los riesgos, iii) reportar la información requerida para el monitoreo de la gestión integral de los riesgos y iv) reportar los riesgos materializados y evaluar los impactos directos o indirectos ocasionados, así como el seguimiento a las acciones para su adecuada mitigación.   |

### Niveles de gestión de riesgos

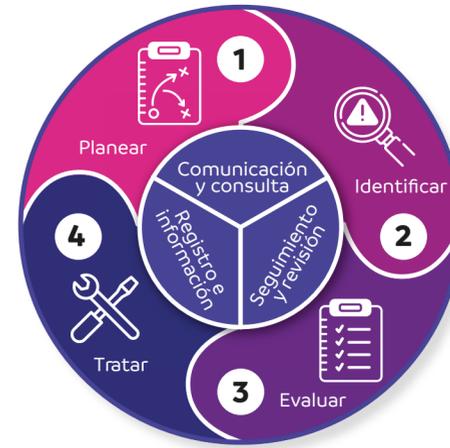
En el marco del Sistema de Gestión Integrado de Riesgos, según el nivel en el que se administran, se clasifican en estratégicos, tácticos y operativos. Cada uno de estos niveles tiene diferentes tipologías, de acuerdo con las diversas regulaciones y estándares específicos adoptados, como se muestra a continuación:

#### Gestión Integral de Riesgo Niveles de Gestión de Riesgo



En 2024 se realizó seguimiento a la implementación de la Guía de Gestión Integral de Riesgos para los riesgos operativos de seguridad de procesos, proyectos, CAPEX, SST, gestión ambiental, seguridad física, preservación digital, riesgos climáticos, sistema de gestión antisoborno, sistema de gestión de la energía y sistema de gas Caucasia.

El SRI funciona a través de la ejecución del Ciclo de Gestión de Riesgos, partiendo de los objetivos para identificarlos con el fin de maximizar las oportunidades, gestionar la incertidumbre y evitar, aceptar, transferir, reducir, mitigar o explotar los riesgos. Este ciclo comprende las siguientes etapas:



### Ciclo de gestión de riesgos

Planear: Definición de alcance de las actividades y análisis de contexto interno y externo.  
Identificar: Identificación de los riesgos con base en los puntos de vista de las personas involucradas y en el análisis de la información.  
Evaluar: Análisis de causas y consecuencias. Valoración según probabilidad e impacto.

Tratar: Selección e implementación de opciones para abordar el riesgo.

Comunicación, seguimiento y registro: Intercambio de información, retroalimentación seguimiento continuo y revisión periódica de la exposición al riesgo, por medio de la identificación de alertas, verificación de la ejecución de los mitigantes y aseguramiento de acciones frente a las materializaciones presentadas, con el fin de mantener los riesgos dentro de los niveles definidos de tolerancia y aceptación.

A partir de los análisis del entorno interno y externo se ha mantenido una constante revisión y actualización de los riesgos empresariales de ODC, entre otros, riesgos emergentes, riesgos de compañías del sector y de compañías del Grupo Ecopetrol, así como estándares de gestión y referentes de la industria que normalmente son objeto de análisis y de revisión de índices y radares de sostenibilidad tales como *Task Force on Climate Related Financial Disclosures* (TCFD) entre otros.

### El mapa de riesgos empresariales es el siguiente:





(\*) Se mantienen como causa del evento en la ficha de riesgo empresarial los Eventos Climáticos Extremos, relacionados como resultado del clima cambiante que pueden dañar nuestros activos y afectar la seguridad y confiabilidad de nuestras operaciones (intensidad de lluvias, deslizamientos, geotecnia, etc.).

Como resultado de la actualización de riesgos empresariales, se ajustaron 5 riesgos considerando la dinámica de la Compañía y alineación con empresas del Grupo Ecopetrol. La actualización del mapa de riesgos empresariales fue revisada en el Comité Financiero y de Auditoría y aprobado en la Junta Directiva del 16 de diciembre de 2024.

Durante 2024 se efectuó monitoreo continuo a la gestión de los riesgos empresariales a través del aseguramiento de 2 acciones de tratamiento y 17 indicadores claves de riesgos (KRI's) de acuerdo con el mapa de riesgos empresariales aprobado. De los análisis relevantes de KRI's y acciones de tratamiento adelantados durante el 2024, se resalta el cumplimiento de estos por parte de los responsables.

Una vez se presentan reportes de materializaciones, se generan las siguientes actividades:

1. Análisis y toma de acciones en las instancias correspondientes.
2. Talleres de análisis de causa raíz.
3. Definición y seguimiento a las acciones diseñadas para la mitigación
4. Actualización de eventos e impactos en las valoraciones del riesgo.

En 2024 se ha actualizado y divulgado al Comité Directivo, el reporte integrado de riesgos con el uso de la herramienta **Power BI**, que permite visualizar por los dueños de los procesos, los riesgos empresariales, de procesos y operativos junto con su valoración de riesgo inherente y residual, así como los controles, KRI's y acciones de tratamiento:



## 2.2.1. Riesgos empresariales

La evaluación y medición del grado de exposición obedece a un análisis cuantitativo y cualitativo utilizando la Matriz de Valoración de Riesgos, que contiene los umbrales de aceptación y tolerancia aprobados por la Junta Directiva de ODC. Dicha matriz contiene escalas descriptivas de probabilidad de ocurrencia e impactos en dimensiones como personas, medioambiente, recursos económicos, y reputación.

Según la combinación de probabilidad e impacto, los niveles de riesgo son muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Esta evaluación permite tomar decisiones frente al tratamiento de cada riesgo.

A continuación, se muestra el resultado de la valoración del riesgo inherente y residual considerando las estimaciones de probabilidad y nivel de impacto para los riesgos empresariales:

| RIESGO EMPRESARIAL PROPUESTO   | SEVERIDAD DEL RIESGO |                 |
|--|----------------------|-----------------|
|  | Inherente            | Residual        |
| RE01. Afectación al factor del servicio  | Intermedio (C4)      | Medio (B4)      |
| RE02. Pérdida de competitividad y rentabilidad frente a los objetivos de la Compañía.  | Intermedio (D4)      | Medio (B3)      |
| RE03. Falta a los principios éticos a la ética y normas de cumplimiento. con afectación negativa a la reputación   | Intermedio (D4)      | Medio (B4)      |
| RE04. Incidentes Eventos de HSE y/o de Seguridad de Procesos por causa operacional, accidentes mayores o eventos de origen natural, que generen lesiones personales, pérdida de vidas humanas, daños ambientales o afectación a la infraestructura | Intermedio (D3)      | Medio (C3)      |
| RE05. Falta de oportunidad y efectividad en la adaptación del negocio a la transición energética.  | Intermedio (D4)      | Medio (C3)      |
| RE06. Ausencia de habilidades requeridas en el talento humano que apalanquen el cumplimiento de la estrategia  | Medio (C3)           | Bajo (A3)       |
| RE07. Cambios en el marco legal y regulatorio (ambiental, tarifas, impuestos, entorno, permisos, nuevas regulaciones, etc.) que afecten la operación.  | Alto (D5)            | Intermedio (C5) |
| RE08. Ciberataques, fuga o pérdida de información crítica  | Intermedio (C4)      | Medio (B4)      |
| RE09. Conflictividad socioambiental en las zonas donde operamos.   | Intermedio (D4)      | Medio (B3)      |

Los riesgos empresariales son gestionados a través de controles ejecutados en los procesos, acciones de tratamiento y KRI.

A continuación, se presenta una descripción de la naturaleza de los riesgos empresariales identificados, los mecanismos que se han implementado para su monitoreo y mitigación, así como una breve explicación de las materializaciones de riesgo presentadas durante 2024:

Naturaleza de riesgos empresariales:

| RE01. Afectación al factor del servicio  | RE02. Pérdida de competitividad y rentabilidad frente a los objetivos de la Compañía  | RE03. Falta a los principios éticos a la ética y normas de cumplimiento con afectación negativa a la reputación   | RE04. Incidentes Eventos de HSE y/o de Seguridad de Procesos por causa operacional, accidentes mayores o eventos de origen natural, que generen lesiones personales, pérdida de vidas humanas, daños ambientales o afectación a la infraestructura  | RE05. Falta de oportunidad y efectividad en la adaptación del negocio a la transición energética   | RE06. Ausencia de habilidades requeridas en el talento humano que apalanquen el cumplimiento de la estrategia   |
|--|---|---|---|--|---|
| <p><b>Descripción del riesgo</b><br/>Afectación a los cumplimientos volumétricos por interrupción o pérdida de continuidad de la operación del oleoducto o en la prestación de servicios en la terminal, lo cual podría tener un impacto significativo en el transporte de crudo en el país y afectar negativamente los resultados financieros de la Compañía, las relaciones con los grupos de interés y/o la reputación, generada por una parada total del sistema mayor a 3 días consecutivos.</p> <p><b>Principales mecanismos de gestión, monitoreo y mitigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo al plan de conservación de activos de la infraestructura para la línea y estaciones.</li> <li>• Seguimiento a la Estrategia de Gestión de Activos y los lineamientos que la implementan.</li> <li>• Seguimiento al CAPEX y generación de alertas de manera oportuna para su revisión y aseguramiento.</li> <li>• Monitorear el cumplimiento de los estándares operativos.</li> <li>• Monitorear el cumplimiento a la Inspección Visual del Derecho de Vía.</li> <li>• Verificar el cumplimiento del indicador de disponibilidad del sistema de control.</li> <li>• Verificar el resultado de las pruebas anuales del Plan de Recuperación de Desastres (DRP) para servicios críticos y su infraestructura.</li> <li>• Revisar, aprobar y validar el funcionamiento del Plan de Continuidad de Negocio (BCP).</li> </ul> | <p><b>Descripción del riesgo</b><br/>Afectación a la sostenibilidad financiera, entendida como no lograr el nivel de caja requerido para cumplir con las necesidades operativas y de inversión de la Compañía y afectación a la generación de valor y en sus oportunidades de nuevos negocios que impacten a los accionistas y demás grupos de interés, de acuerdo con los retornos esperados según lo definido en el plan de negocios.</p> <p><b>Principales mecanismos de gestión, monitoreo y mitigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorear el Plan de Negocios y el TBG, su propuesta de valor y actividades a desarrollar para su cumplimiento.</li> <li>• Verificar el adecuado cálculo y contenido del TBG.</li> <li>• Hacer seguimiento al CAPEX y generar alertas de manera oportuna para su revisión y aseguramiento.</li> <li>• Monitorear el cumplimiento del plan de ingresos.</li> <li>• Monitorear el desempeño y cumplimiento del presupuesto y el análisis de los indicadores de costos definidos.</li> <li>• Revisar y aprobar recomposiciones del presupuesto de OPEX y CAPEX.</li> <li>• Definir, revisar y aprobar los cambios en el modelo de procesos, asegurando la alineación con la estrategia, nuevos negocios, nuevos proyectos, entre otros.</li> </ul> | <p><b>Descripción del riesgo</b><br/>Comportamientos corroborados en trabajadores, aliados clientes o terceros durante el desarrollo de sus actividades, relacionados a faltas al Código de Ética y Conducta y con tipologías de riesgos de cumplimiento (fraude, corrupción, soborno, conflictos de interés, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva y violaciones a la ley FCPA) que afecten la reputación y estrategia de la Compañía.</p> <p><b>Principales mecanismos de gestión, monitoreo y mitigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones preventivas y correctivas derivadas del monitoreo del desempeño ético, seguimiento a la gestión de comportamientos y del Programa de ética y cumplimiento.</li> <li>• Evaluación periódica del diseño y la efectividad de los controles que gestionan los riesgos de cumplimiento (fraude, corrupción, soborno y lavado de activos).</li> <li>• Obtener las declaraciones anuales de compromiso con la integridad por empleados y miembros de Junta Directiva.</li> <li>• Monitorear el avance y resolución de las denuncias éticas</li> <li>• Validar la actualización y alineación de las matrices de riesgos y controles con los procesos</li> </ul> | <p><b>Descripción del riesgo</b><br/>Eventos HSE y/o de Seguridad de Procesos no deseados originados en la operación o de origen natural que puedan impactar las personas, los bienes e infraestructura, el medio ambiente, la reputación de la empresa y/o compromisos comerciales.</p> <p><b>Principales mecanismos de gestión, monitoreo y mitigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorear los planes HSE de los contratistas.</li> <li>• Seguimiento de las contingencias ambientales.</li> <li>• Monitorear el cumplimiento de la implementación de las acciones preventivas del SGSST y de las lecciones aprendidas en eventos previamente ocurridos.</li> <li>• Verificar el cumplimiento al permiso de trabajo en la línea y estaciones.</li> <li>• Verificar la activación del Sistema contra incendio, Sistema de Comando de Incidentes (SCI) y/o del Comité de Crisis cuando se pueda ver afectada la continuidad operativa.</li> <li>• Actualizar, monitorear e implementar los planes de emergencias y contingencias.</li> <li>• Monitorear el cumplimiento a la Inspección Visual del Derecho de Vía.</li> <li>• Verificar la efectividad de la operación estructurada.</li> <li>• Realizar seguimiento de indicadores reactivos y proactivos de seguridad de procesos.</li> <li>• Definir y divulgar los lineamientos de valoración de riesgos de seguridad de procesos y los roles y responsabilidades.</li> </ul> | <p><b>Descripción del riesgo</b><br/>No lograr la competitividad y resiliencia del negocio y los activos de la Compañía frente a la transición energética, en relación con tiempo, costos y transporte de hidrocarburos, que cumplan con la normatividad y los requerimientos del mercado debido a incumplimientos o desviaciones en los hitos o iniciativas que conforman la estrategia de Carbono Neutralidad de ODC.</p> <p><b>Principales mecanismos de gestión, monitoreo y mitigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento al avance de la estrategia y analizar el desempeño empresarial.</li> <li>• Seguimiento a la ejecución presupuestal y a los indicadores de ejecución establecidos para cada iniciativa de inversión o proyectos ejecutados.</li> <li>• Validar y aprobar la correcta formulación de los proyectos de infraestructura a través de la revisión de los entregables requeridos en las fases de planeación.</li> <li>• Monitorear los proyectos ejecutados por el área de Operación y Mantenimiento.</li> <li>• Elaborar informe con análisis ex post de los proyectos de infraestructura de la Compañía</li> <li>• Definir, revisar y aprobar los cambios en el modelo de procesos, asegurando la alineación con la estrategia actual, nuevos negocios, nuevos proyectos, entre otros.</li> <li>• Revisar la coherencia y consistencia de los índices, indicadores y reportes a remitir por parte del área de sostenibilidad a grupos de interés de la Compañía de acuerdo con los diferentes estándares de sostenibilidad.</li> </ul> | <p><b>Descripción del riesgo</b><br/>No cubrir necesidades de conocimiento, habilidades y comportamientos requeridas por la estrategia, alineadas con el modelo operativo, los procesos y la declaración cultural</p> <p><b>Principales mecanismos de gestión, monitoreo y mitigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y aprobar las descripciones de los perfiles de cargo cuando se den cambios en la estructura organizacional y/o actualización de los existentes.</li> <li>• Revisar la propuesta de porcentajes de pago por rangos de desempeño, para el esquema de compensación variable por resultados (CVR).</li> <li>• Revisar y validar que los candidatos preseleccionados se ajusten al perfil requerido y a la descripción del cargo.</li> <li>• Revisar y aprobar el Plan de formación y desarrollo organizacional y los Planes Individuales de Desarrollo aplicables.</li> <li>• Garantizar el cumplimiento del Plan de formación y desarrollo organizacional y los Planes Individuales de Desarrollo aplicables.</li> <li>• Verificar el cumplimiento del Plan de Bienestar.</li> <li>• Verificar el cumplimiento del Programa de Equidad y Diversidad.</li> <li>• Monitorear el cumplimiento de las fases del ciclo de gestión de desempeño de los trabajadores.</li> </ul> |
| <p><b>Materializaciones</b><br/>No se presentaron materializaciones en el año.</p>   | <p><b>Materializaciones</b><br/>No se presentaron materializaciones en el año.</p>  | <p><b>Materializaciones</b><br/>No se presentaron materializaciones en el año.</p>  | <p><b>Materializaciones</b><br/>No se presentaron materializaciones en el año.</p>  | <p><b>Materializaciones</b><br/>No se presentaron materializaciones en el año.</p>   | <p><b>Materializaciones</b><br/>No se presentaron materializaciones en el año.</p>  |



RE07. Cambios en el marco legal y regulatorio (ambiental, tarifas, impuestos, entorno, permisos, nuevas regulaciones, etc.) que afecten la operación.

RE08. Ciberataques, fuga o pérdida de información crítica

RE09. Conflictividad socioambiental en las zonas donde operamos.

#### Descripción del riesgo

Cambios promovidos por decisiones de ministros, agencias estatales, unidades administrativas especiales, organismos técnicos, Corporaciones Autónomas Regionales, entidades territoriales, Congreso de la República y jueces que cambien la línea jurisprudencial que representen un impacto material para la empresa, entre otros, así como normativa internacional expedida por organismos de los que Colombia haga parte con impacto negativo en la operación, desarrollo de proyectos o en los resultados financieros de la Compañía en relación con el entorno regulatorio

#### Principales mecanismos de gestión, monitoreo y mitigación

- Identificar y verificar las modificaciones, actualizaciones o normatividad nueva que puedan afectar a la Compañía.
- Revisar las novedades o cambios en el marco regulatorio que tienen impacto directo en la Compañía.
- Revisar y aprobar el Plan de Negocios y el TBG, su propuesta de valor y actividades a desarrollar para su cumplimiento.
- Revisar y aprobar las tarifas no reguladas y la información base de cálculo de las tarifas reguladas que será remitida al Ministerio de Minas y Energía (MME).

#### Materializaciones

No se presentaron materializaciones en el año.

#### Descripción del riesgo

Sabotaje contra los sistemas de información de la Compañía para cometer fraudes, exigir recompensas económicas, provocar la pérdida, alteración o divulgación no autorizada de información crítica por parte de empleados, contratistas o acciones de terceros

#### Principales mecanismos de gestión, monitoreo y mitigación

- Realizar monitoreo respecto a los potenciales eventos de seguridad que se pueden presentar.
- Revisar y aprobar la solicitud de acceso al sistema de información.
- Revisión periódica de usuarios.
- Revisión periódica de conflictos de segregación funcional.
- Inactivar las cuentas de usuario en las aplicaciones bajo alcance SOX para los empleados y contratistas retirados.
- Restricción de instalación de software no autorizado.
- Revisar el reporte de métricas de seguimiento por el SOC (Security Operation Center).
- Realizar simulacro de ciber incidentes.
- Verificar el cumplimiento del indicador de disponibilidad del sistema de control.
- Verificar el resultado de las pruebas anuales del Plan de Recuperación de Desastres (DRP) para servicios críticos y su infraestructura relacionados con tecnologías de la operación.

#### Materializaciones

No se presentaron materializaciones en el año.

#### Descripción del riesgo

Incidentes asociados a dinámicas territoriales y de orden público que afectan el desarrollo normal de las operaciones de la Compañía

#### Principales mecanismos de gestión, monitoreo y mitigación

- Revisar, actualizar aprobar y divulgar el estándar, estrategia, las obligaciones, guías y/o protocolos para la gestión de entorno a los empleados y contratistas.
- Verificar la activación del Plan de Continuidad Operativa, del Comité de Crisis cuando se pueda ver afectada la continuidad operativa.
- Monitorear la ejecución del plan de inversión social.
- Revisar, aprobar y hacer seguimiento al cierre de brechas del Plan de Gestión de Grupos de Interés definido.
- Monitorear el cumplimiento de la estrategia de seguridad física.
- Monitorear el cumplimiento de las actividades establecidas en los convenios y/o acuerdos de cooperación derivados de seguridad física.
- Definir y hacer seguimiento al Plan anual de Derechos Humanos de la Compañía.
- Evaluar la efectividad de la respuesta a las emergencias y contingencias.

#### Materializaciones

No se presentaron materializaciones en el año.

## Seguimiento y revisión de la gestión de riesgos

La revisión de la exposición al riesgo contempla también el monitoreo continuo y la retroalimentación de forma regular. Es así como el seguimiento de los riesgos se realiza mensualmente para identificar alertas, verificar la ejecución de factores atenuantes y determinar acciones frente a potenciales materializaciones con el fin de mantener los riesgos dentro de los niveles de tolerancia y aceptación definidos.

Los resultados relevantes de esta revisión son reportados al Comité Directivo y al Comité de Financiero y de Auditoría de la Junta Directiva.

Este análisis considera:

- KRI y alertas, como métricas utilizadas para proporcionar señales tempranas de aumento de la exposición al riesgo y evitar materializaciones.
- Análisis de materializaciones de riesgos.
- Reevaluar los riesgos con base en los niveles de tolerancia y aceptación de la Matriz de Evaluación de Riesgos, de acuerdo con los impactos en el negocio y la probabilidad de ocurrencia.
- Seguimiento de controles y acciones de tratamiento, verificando que las medidas de gestión de riesgos se ejecuten correctamente y se logren los efectos esperados sobre el riesgo.
- Análisis de posibles cambios en el contexto de riesgo.

De acuerdo con lo anterior, el Comité Financiero y de Auditoría de Junta Directiva conoce y supervisa, por lo menos dos veces en el año, la exposición a los riesgos por medio de la información contenida en informes de gestión semestrales y en presentaciones realizadas, con mayor frecuencia si se requiere, por el Área de Cumplimiento.

## Autoevaluaciones de control interno

ODC cuenta con un ejercicio de autoevaluación que es realizado trimestralmente, como parte de las medidas de autocontrol del Sistema de Aseguramiento de Control Interno. Por medio de este mecanismo, miembros de la Alta Gerencia, gerencias y ejecutores de controles evalúan la gestión de riesgos empresariales y de procesos en términos de operatividad de las medidas de mitigación de riesgos, suficiencia de riesgos, materializaciones, potenciales nuevos riesgos y demás asuntos que retroalimenten al Sistema de Gestión Integrado de Riesgos y al Sistema de Aseguramiento de Control Interno.

## Pruebas de la Gerencia

En 2024 se llevó a cabo el ejercicio de revisión al ciclo de gestión de riesgos del proceso, con foco en el aseguramiento de controles del reporte financiero, mediante la verificación de la pertinencia y suficiencia de los riesgos y el diseño y eficacia de los controles que soportan el sistema de control interno sobre la información financiera, tal y como se establece en el marco COSO 2013 y para soportar el cumplimiento a la Ley Sox (Sarbanes Oxley Act).

Para el año 2024 el número de controles objetivo de alcance SOX fue de 41. A la fecha se han adelantado las verificaciones de diseño e implementación y eficacia operativa con corte al 30 de septiembre de 2024, sin reporte de alertas.





## 2.2.2 Riesgos Emergentes

(GRI 2-26) Son aquellos que podrían tener impacto a largo plazo en la empresa (3-5 o más años) o, en algunos casos, es posible que ya hayan empezado a tener impactos para la Compañía.

Estos riesgos hacen parte de la vista integrada de riesgos, son de interés de terceros, tales como los inversionistas y evaluadores de índices de sostenibilidad (DJSI, por ejemplo), ya que les permite conocer el posible impacto de estos riesgos en la Compañía y su capacidad para planificar eficazmente la gestión de los riesgos a largo plazo y las medidas de mitigación que se están tomando, mejorando la confianza hacia la Compañía.

La identificación de estos riesgos se realiza a partir de la ejecución del Ciclo de Gestión de Riesgos Emergentes, a través del análisis tendencias internas y externas.

Dentro del análisis de contexto interno y externo se realizó el análisis PESTAL<sup>1</sup>. De acuerdo con los análisis realizados, a continuación, se presentan los riesgos emergentes identificados:

| Horizonte de tiempo                     | Nombre del riesgo emergente  | Categoría   | Valoración | Nombre de la tendencia  |
|---|--|-------------|------------|---|
| Se ha comenzado a experimentar (Actual) | La rápida velocidad de las innovaciones disruptivas permitidas por las nuevas tecnologías y otras fuerzas del mercado puede requerir cambios oportunos y significativos en el modelo de negocio. | Tecnológico | Alto       | Innovación para el éxito de los negocios<br>Innovación y transformación digital   |
|   | Eventos climáticos extremos.   | Ambiental   | Muy Alto   | Aceleración de efectos del cambio climático   |
|   | Incremento de la situación social y de seguridad del país (pobreza, desigualdad, conflicto, violencia)   | Geopolítico | Alto       | Guerra a gran escala<br>Nuevas políticas de gobierno<br>Proteccionismo y realineación global  |
| 1-3 años<br>(Futuro Cercano)            | Las condiciones significativamente económicas (inflación, geopolítica suministros, etc.) pueden restringir las oportunidades de crecimiento  | Económico   | Alto       | Crisis de costo de vida   |
|   | Incremento en costos para la reconversión de infraestructura a energías alternativas.  | Tecnológico | Alto       | Reorientación de la inversión   |
|   | Nuevas habilidades requeridas por el talento humano para la ejecución/evolución de la estrategia   | Social      | Alto       | Escasez del talento humano en Oil & Gas   |
|   | Enfermedades desconocidas con potencial pandémico.   | Social      | Muy Alto   | Nuevas pandemias  |
|   | Resultados adversos de las tecnologías de IA   | Tecnológico | Muy Alto   | Adopción de inteligencia artificial en la industrial de O&G.<br>Reducción de participación laboral por la inteligencia artificial.<br>Ética en la inteligencia artificial generativa. |
| 3-5 años<br>(Futuro Previsible)         | Incertidumbres en la transición energética   | Social      | Muy Alto   | Transición energética justa en Colombia.  |
|   | Aumento de la demanda de energías bajas en carbono y cero emisiones  | Ambiental   | Muy Alto   | Presiones por aceleración de efectos del cambio climático.  |
|   | La entrada de nuevos competidores u otros cambios significativos en el entorno competitivo pueden amenazar la cuota de mercado.  | Económico   | Intermedio | Desafíos de la cadena de suministro   |

De acuerdo con lo anterior, como resultado del análisis de riesgos emergentes, y teniendo en cuenta la velocidad de emergencia y el potencial impacto, significativo en el largo plazo, los siguientes son los principales riesgos emergentes para la vigencia 2024:

| Riesgo  | Descripción  |
|---|--|
| Eventos climáticos extremos                       | Eventos climáticos extremos, que debido al deterioro ambiental se presentan con mayor frecuencia y severidad, puedan afectar de manera significativa la infraestructura del Oleoducto y por consiguiente el normal desarrollo de la operación. Los eventos de la naturaleza son difícilmente predecibles y ante el rápido deterioro del medio ambiente se convierten en una de las principales preocupaciones a nivel mundial.   |
| Resultados adversos de las tecnologías de IA      | Los principales resultados adversos de la IA se podrían resumir en: (i) amenazas a la privacidad e incumplimiento de la protección de datos personales; (ii) entrenamiento de algoritmos y toma automatizada de decisiones basada en información errónea o de mala calidad (especialmente información histórica imprecisa o datos con sesgos discriminatorios); (iii) ausencia de control de los individuos frente a los análisis predictivos y resultados (predicciones, recomendaciones, patrones); (iv) opacidad o falta de transparencia de los algoritmos y métodos de los cuales surgen tales resultados y terminan siendo una "caja negra". |
| Enfermedades desconocidas con potencial pandémico | Contagio masivo de enfermedades infecciosas, epidémicas, que comprometen la salud de los empleados, contratistas, terceras partes y demás grupos de interés, lo cual puede generar la suspensión de operaciones críticas y afectación a la salud del personal.   |

<sup>1</sup> El análisis PESTAL es un estudio de factores externos que afectan a una empresa y considera análisis de aspectos Políticos, económicos, tecnológicos, ambientales y legales.



## Cultura de Riesgos

ODC es consciente que la cultura influye en la gestión de riesgos, en todos los niveles e instancias de la Compañía. Para ello, promueve un conjunto de comportamientos deseados en esta materia, los cuales se encuentran alineados con la declaración cultural.

Para reforzar la cultura de riesgos, la Compañía contempló los siguientes indicadores que impactan la compensación variable de los trabajadores en una base anual, al estar incluidos en las variables de la evaluación del desempeño en todos los niveles jerárquicos:

- ✓ HSE: Fatalidades o incidentes ambientales (5% a 10%).
- ✓ Fallas de control interno reportados por el Auditor externo (2.5% a 100%).
- ✓ Eventos éticos / fallos disciplinarios (100%).
- ✓ Capacitación y entrenamiento al personal de ODC.

Durante 2024 se realizaron distintos entrenamientos en materia de riesgos dirigidos a todos los trabajadores de la Compañía, en temas tales como:

- Sistema Integrado de Riesgos
- Formación virtual Control fiscal y relacionamiento con la Contraloría General de la República
- Curso virtual Control Interno
- Cursos virtuales de ciberseguridad
- Generalidades Administración y Supervisión Técnica de Contratos
- Como parte del desarrollo del ciclo de riesgos de procesos se realizaron 75 talleres de riesgos con los dueños de procesos, en donde se reforzaron los conceptos de riesgos, controles, niveles de riesgos, tipos de controles, entre otros elementos del sistema integral de gestión de riesgos en la Compañía.

Así mismo se generaron comunicaciones al 100% de los trabajadores y contratistas en temas como:

- Información relevante para Usuarios SAP
- Ciclo de Gestión de Riesgos ODC 2024
- Tips de seguridad: Phishing
- La importancia de la Debida Diligencia
- Uso adecuado del correo electrónico corporativo
- Comunicado a contratistas – Confidencialidad de la Información
- Socialización de Matriz Riesgos operativos
- Protección de datos personales: un deber de todos
- Actualización Riesgos Empresariales de ODC

## Logros destacados

1. Se ejecutaron las actividades del ciclo de gestión de riesgos de proceso requeridas para la actualización de las Matrices de Riesgos y Controles a 3 procesos direccionales, 8 procesos misionales y 24 procesos de apoyo, conforme el Mapa de Procesos vigente de la Compañía<sup>2</sup>.
2. En el marco del ciclo de gestión de riesgos de proceso se identificaron 131 riesgos (123 para 2023) y 345 controles (323 para 2023), de los cuales el 41% son financieros y 59% son no financieros y el 36% son SOX.



<sup>2</sup> El mapa de procesos de la Compañía se actualizó el 15 de mayo de 2024.



## 2.3. Auditoría Interna

En ODC la función de auditoría interna actúa como proceso transversal de la organización y fortalece la capacidad de la empresa para crear, proteger y sostener su valor al proporcionar a la Junta Directiva y a la Alta Dirección aseguramiento, asesoramiento, prospectivas y previsiones de manera independiente, objetiva y basada en riesgos. Ayuda a ODC a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control interno y gobierno, basados en las normas globales de auditoría interna.

El plan anual de auditoría está basado en la gestión de los riesgos y de las necesidades de las áreas según los procesos internos.

Como resultado de las actividades propias de la función de Auditoría Interna, se definió un plan de trabajo aprobado por el Comité Financiero y de Auditoría y por la Junta Directiva de ODC, que para el año 2024 comprendió un total de 8 trabajos de auditoría y seguimiento, donde se incluyeron la evaluación de las actividades técnicas, operativas y administrativas más relevantes para el logro de los objetivos estratégicos de la Compañía y el aseguramiento de riesgos.

La construcción de Plan General de Auditoría (PGA) para el año 2024, se efectuó de manera consolidada para el Grupo Ecopetrol (GE), de acuerdo con el Modelo de Auditoría Interna Corporativa y de conformidad con Normas Globales y con el Estatuto de Auditoría Interna vigente.

El área de Auditoría Interna ha ejecutado el 100% de los trabajos del Plan Anual de Auditoría 2024 a su cargo aprobado para el año. Entre los trabajos adelantados se encuentran:

| Proceso                          | Nombre del trabajo  |
|----------------------------------|---|
| Gestión Digital                  | Auditoría a la gestión de datos personales  |
| Gestión Abastecimiento           | Auditoría al proceso de compras y abastecimiento  |
| Gestión de Riesgos y emergencias | Verificación a la efectividad de las acciones implementadas en la auditoría al sistema de prevención, preparación y respuesta a emergencias y contingencias |
| Gestión Financiera               | Auditoría a la gestión de seguros   |
| Gestión HSE                      | Auditoría a la gestión de seguridad industrial  |
| Gestión O&M                      | Auditoría a la gestión de mantenimiento   |
| Gestión Digital                  | Auditoría a la gestión de ciberseguridad de Tecnología de Operación   |
| Otros aseguramientos             | Seguimiento Auditado Planes de mejoramiento (Primer y segundo semestre 2024)  |

Estos trabajos comprendieron labores independientes y objetivas de aseguramiento y consulta. Cuando estas actividades lo requirieron, según las observaciones identificadas, se acordaron oportunidades de mejora, lo que se traduce en la suscripción de noventa y una (91) acciones de mejoramiento en el año 2024.

Con respecto al estado de los Planes de Mejoramiento al cierre del segundo semestre de 2024, se realizó una verificación con el fin de evaluar el estado de cumplimiento de estos planes establecidos por las diferentes áreas para subsanar las observaciones resultantes de las auditorías adelantadas, dentro de los plazos establecidos según la criticidad y el impacto definido.

El resultado de la verificación consolidada fue el cumplimiento e implementación del 79% de las acciones de mejoramiento acumuladas, pendientes de un total de 142 planes del 2024 y períodos anteriores, quedando abiertas el 21% de las acciones en proceso, correspondiente a 30 planes de mejoramiento, los cuales continuarán en seguimiento en el año 2025.

Por otra parte, a continuación, se detallan algunos de los indicadores asociados al desarrollo del Plan General de Auditoría 2024:

| Indicador   | Resultado   |
|---|---|
| Índice de Calidad del Servicio de Auditoría Interna | Evaluación de las áreas auditadas, se calcula a partir de la aplicación de diferentes encuestas de satisfacción a los auditados una vez se terminan los trabajos de auditoría. Contiene 16 preguntas con respuesta numérica y 6 preguntas de respuesta abierta.<br>Resultado promedio. 4.52 (100% recibidas y siendo 5 el máximo puntaje) |
| Índice de cumplimiento de expectativas PGA 2024     | Encuesta a directores del Comité Financiero y Auditoría. Aplicación de una encuesta anual a los miembros del COFA que fue enviada en diciembre de 2024 en un formulario virtual de 8 preguntas calificables una escala de 1 a 5, y 3 preguntas abiertas.<br>Resultado. 4.54 (75% recibidas y siendo 5 el máximo puntaje)                  |
| Cierre de brechas                                   | Informe "Programa de aseguramiento y mejora de la calidad en la Función de Auditoría Interna realizado por Ecopetrol". 100% de cierre del plan de mejora.   |
| Planes de mejoramiento                              | Partiendo de las auditorías realizadas, se acordó la suscripción de noventa y una (91) acciones de planes mejoramiento en el año 2024, de las cuales se implementaron (62) dentro del período que corresponde al 68%.   |

### Metas:

En 2025, el área de auditoría interna de ODC persistirá en su compromiso de adherirse a las nuevas normas globales emitidas por el Instituto Internacional de Auditores Internos, alineando sus prácticas con las orientaciones profesionales para impulsar el crecimiento empresarial y la madurez en nuestros procesos de aseguramiento.

Continuaremos fortaleciendo las relaciones de confianza con todos nuestros grupos de interés mediante la adopción de modelos de control robustos y alineados con dichas normas. Como un aliado estratégico, independiente y objetivo, nuestro enfoque seguirá centrado en el logro de los objetivos empresariales, la gestión efectiva de riesgos y la coordinación óptima entre las distintas líneas de defensa.

Además, buscamos agregar y crear valor desde la Auditoría Interna, adoptando un enfoque que contempla tres elementos fundamentales: Retrospectiva, Perspectiva y Prospectiva, con el objetivo de no solo evaluar lo ocurrido, sino también anticipar y preparar la organización para futuros desafíos y oportunidades.

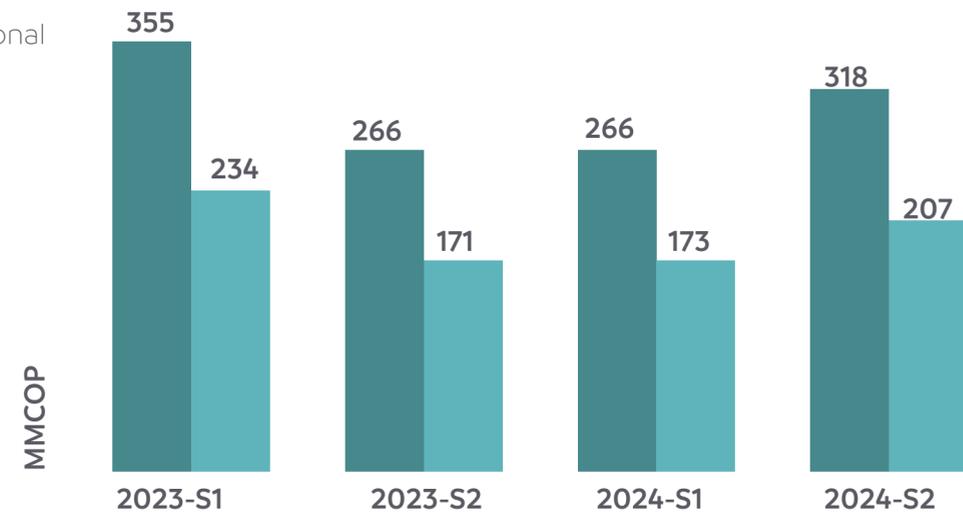




## 2.4. Nuestro desempeño económico

■ Utilidad Operacional  
■ Utilidad Neta

(GRI 2-1) Con relación a las ganancias del semestre, se logró una utilidad neta de 207 MMCOP y una utilidad operacional de 318 MMCOP, incrementando un 20% respecto al primer semestre de 2024.



Estos resultados se presentan producto principalmente de un incremento en ingresos operacionales, compensado parcialmente con un incremento en el costo de ventas por los factores que a continuación se describen.

Los ingresos operacionales durante el segundo semestre de 2024 presentaron un incremento del 17%, pasando de 415,9 MMCOP en el primer semestre de 2024 a 487,9 MMCOP en el segundo semestre de 2024, como resultado neto entre:

- Actualización de la tarifa de transporte a partir del 1 de septiembre de 2024, según lo establecido en la regulación vigente.
- Aumento en la tasa de cambio promedio de facturación aplicada para el segundo semestre de 2024 frente al promedio del primer semestre de 2024.
- Mayor tarifa por condición monetaria en transporte de crudo pesado presentada durante el segundo semestre de 2024.
- Aumento en servicios portuarios por mayor número de buques atendidos durante el segundo semestre de 2024.
- Aumento en el promedio de barriles facturados por concepto de los servicios de trasiego y almacenamiento operativo realizado en las instalaciones portuarias.
- Disminución del volumen de transporte facturado durante el segundo semestre de 2024.

El costo de ventas ascendió a 143,4 MMCOP, presentando incremento de 17,1 MMCOP, equivalente al 13% de variación respecto del primer semestre de 2024, como resultado neto entre:

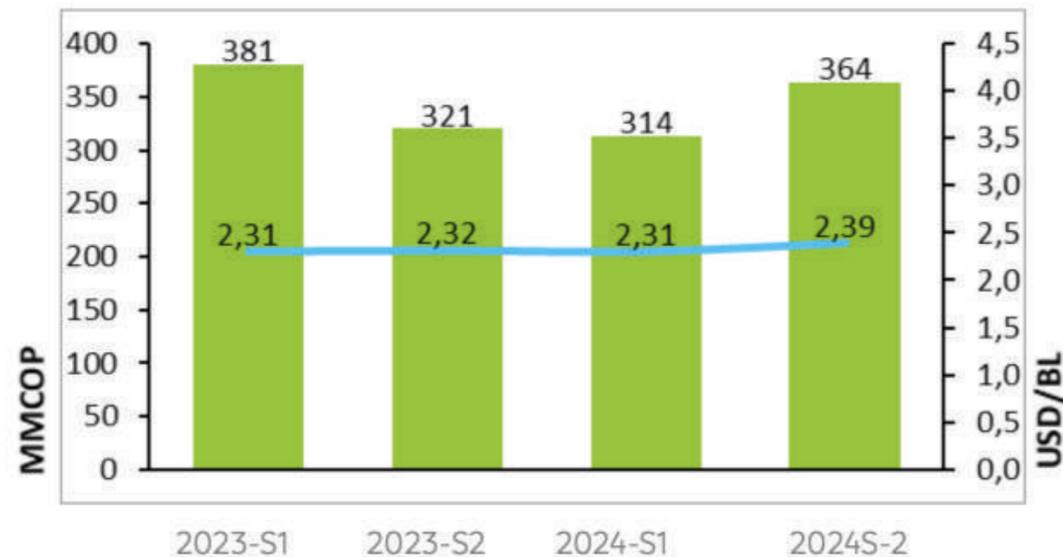
- Durante el segundo semestre de 2024, se presenta una mayor proporción de ejecución del portafolio Capex 2024 que implica actividades de mantenimiento basado en condición, integridad, preventivo y correctivo, realizadas en el segundo semestre del año 2024.
- Mayor número de buques respecto al plan (13), atendidos durante el segundo semestre de 2024.
- Mayor tarifa y mayor consumo de energía no regulada en el segundo semestre frente al primer semestre 2024, por mayor participación de crudo pesado, aumento de volúmenes en puerto y aumento en el número de buques.
- Incremento en el costo por autogeneración eléctrica en la estación Caucasia, debido, principalmente, al incremento del costo del gas natural adicional (interrumpible), sumado al efecto de una mayor tasa de cambio promedio, bajo la cual se liquida y se factura el suministro de gas natural. Durante el segundo semestre de 2024, compensado por un menor consumo del energético, durante el segundo semestre de 2024 en comparación con el primer semestre de 2024, por la entrada en operación de la granja solar.

Los gastos de operación presentaron un incremento del 22% en el segundo semestre de 2024 en comparación con el primer semestre de 2024, pasando de 3,9 MMCOP a 4,8 MMCOP, principalmente por mayor ejecución de actividades de inversión social según cronograma para el segundo semestre de 2024.

Por su parte los otros ingresos/egresos operativos, presentaron incremento de 1,7 MMCOP, asociado principalmente al pago derivado de fallos judiciales en el segundo semestre de 2024, cuyas pretensiones están asociadas al pago de aportes al sistema general de pensiones. Los demandantes estuvieron vinculados con Oleoducto de Colombia con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, periodo para el cual no existía obligación para las empresas pertenecientes a la industria del petróleo de realizar afiliación o aportes a pensión. La línea jurisprudencial emitida por la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el empleador debe asumir el pago del bono pensional por esos periodos.

■ EBITDA  
■ EBITDA por barril (USD/BL)

Así mismo, el EBITDA presentó un incremento del 16%, alcanzando 364 MMCOP con un margen EBITDA del 75%. El EBITDA por barril presenta un incremento del 3% frente al primer semestre de 2024 pasando de 2,31 USD/BL a 2,39 USD/BL en el segundo semestre de 2024.





## Valor económico generado y distribuido

(GRI 11-21) El valor económico generado durante el segundo semestre y primer semestre de 2024, que luego es distribuido a sus grupos de interés, fue el siguiente:

| Valor económico directo generado y distribuido<br>(millones de pesos) |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
|   | 2do semestre 2024 | 1er semestre 2024 |
| Valor económico directo generado                                      |                   |                   |
| Ingresos  | 487,967           | 415.853           |
| Valor económico distribuido   |                   |                   |
| Costes operacionales  | 143,418           | 126.364           |
| Salarios y beneficios de los empleados                                | 8,193             | 6.437             |
| Pagos a proveedores de capital  | 3,655             | 5.322             |
| Pagos al gobierno (impuestos, contribuciones)                         | 6,071             | 190.002           |
| Inversiones en la comunidad (inversión social)                        | 3,23              | 1.557             |
| Valor económico retenido  |                   |                   |
| Valor económico retenido (VER)  | 323,4             | 86.171            |
| Ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización  |                   |                   |
| EBITDA  | 363,764           | 313.668           |

### 2.4.1. Gestión Financiera

Al cierre de diciembre 2024, los activos de la Compañía ascendieron a 790,8 MMCOP, presentando una disminución de 9,4 MMCOP, equivalente a una variación del 1% respecto al primer semestre de 2024. Este comportamiento se presenta por una disminución del activo corriente de 12,1 MMCOP representado por el efecto neto de un incremento en la caja y una disminución del activo por impuesto corriente, que fue compensado con la provisión del impuesto de renta por pagar correspondiente al segundo semestre de 2024. Este resultado se compensa con un incremento en el activo no corriente de 2,7 MMCOP ocasionado por el aumento en propiedad, planta y equipo, principalmente por las inversiones de capital y una disminución en los activos por derechos de uso por la amortización en contratos relacionados con maquinaria y equipo.

Los pasivos equivalen al 43% de los activos y se situaron en 338,7 MMCOP, con una disminución del 11%, equivalente a 43,9 MMCOP respecto al primer semestre de 2024, principalmente por efecto neto entre menores cuentas por pagar, principalmente dividendos y la amortización de los pasivos por derechos de uso conforme al plazo agotado de los contratos, compensado con un incremento en la provisión del impuesto de renta por pagar correspondiente al segundo semestre de 2024.

El patrimonio de la compañía al cierre de 2024 fue de 452,1 MMCOP, presentando un aumento del 8%, equivalente a 34,6 MMCOP respecto al semestre anterior, principalmente por el efecto de una mayor utilidad respecto del primer semestre de 2024.

### 2.4.2. Indicadores Financieros

Los resultados de los indicadores financieros en el segundo semestre de 2024 fueron:

**Liquidez:** La compañía presentó un indicador de razón corriente de 0,93 veces para el segundo semestre de 2024, frente a 0,86 veces del semestre anterior, resultado principalmente de la disminución del pasivo corriente.

**Endeudamiento:** La Compañía tiene un porcentaje de endeudamiento de 43% (48% en el primer semestre de 2024) y un apalancamiento financiero total de 75% (92% en el primer semestre de 2024). Es importante resaltar que al cierre de diciembre de 2024 la Compañía no presenta ningún tipo de endeudamiento con entidades financieras.

**Rentabilidad:** Los márgenes EBITDA y operacional, a diciembre de 2024, se conservaron en 75% y 65% respectivamente.

**Actividad:** El índice de actividad de la Compañía presentó un aumento, pasando de un 52% en el primer semestre de 2024 a un 62% en el segundo semestre de 2024, principalmente por el incremento en los ingresos operacionales.

### Otras Consideraciones

De acuerdo con lo establecido en la Ley 222 de 1995, la copia de este informe Integrado de Gestión fue entregado oportunamente a la Revisoría Fiscal para que, en su dictamen, informe sobre su concordancia con los Estados Financieros.

### 2.4.3. Gestión de tesorería

La posición neta de caja al cierre de diciembre de 2024 fue de COPMM 139,58, de los cuales el 95% se encontraba denominado en moneda local y el 5%, en moneda extranjera. El portafolio de tesorería de ODC logró una tasa de rentabilidad ponderada del 8,31% al cierre del segundo semestre, operando con niveles adecuados de rentabilidad, liquidez y mitigación de riesgo. Los procesos se garantizaron cumpliendo las políticas, controles y pago de todas las obligaciones.

Con la gestión de la tesorería, se lograron ingresos adicionales por rentabilidad, negociación en divisas y descuentos por pronto pago, generando recursos por COPMM 5,05 durante el segundo semestre de 2024. Adicionalmente, en el pago de impuestos y de obligaciones con vinculados económicos, se generó una optimización importante en el gravamen a los movimientos financieros por valor de COPMM 0,44.

La Compañía presenta una cartera con saldos corrientes que, al cierre de diciembre de 2024, representaban COPMM 75,13, de los cuales el 90% corresponde a Ecopetrol, el 6% a Cenit y demás clientes con los que se mantiene un recaudo regular en las fechas de vencimiento.

ODC presenta logros importantes en la renovación de las pólizas de RC, para las pólizas RC Ambiental Tubos y Estaciones, no tuvieron incremento de prima para la nueva vigencia y se renovaron con igualdad de términos y condiciones.



Oleoducto  
de Colombia

## 03- CRECER CON LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Uno de los pilares que componen la estrategia de ODC es “Crecer con la Transición Energética”. Para esta palanca, nuestro propósito es maximizar el valor generado mediante la eficiencia y competitividad, con una operación segura, ética y responsable con los territorios, haciendo énfasis en la descarbonización de sus actividades con el propósito de reducir la huella de carbono y de cumplir su meta de tener cero emisiones netas de carbono a 2050 (alcances 1 y 2).

## 3.1. Nuestra operación

En el año 2024 transportamos 190 kbpd, con un cumplimiento del 100,1% el plan volumétrico del año, de los cuales aproximadamente el 70% fue extrapesado con viscosidades cercanas a los 600cSt y un 30% de crudos medianos con viscosidades cercanas a los 100cSt. Durante el segundo semestre se registraron meses de operación con un porcentaje de crudo pesado superior al 75%.

### Terminal Coveñas (O&M)

Como parte de los servicios logísticos y operación conexas al transporte, en la Terminal Marítima Coveñas ODC manejamos 211kbpd de crudos en trasiegos, de los cuales 175kbpd fueron con destino exportación, cargándose en un total de 92 buquetanques haciendo uso de la infraestructura costa afuera TLU1 y TLU3 y superando en un 6% el plan anual. El volumen exportado por ODC para el año 2024 fue de 64MBIs.

### 3.1.1. Proceso de Gestión de Activos

Para asegurar una operación segura y confiable para nuestros clientes, el Plan Estratégico de Gestión de Activos (PEGA) describe el enfoque del ciclo de vida completo de ODC para la gestión de activos, definidos dentro del alcance del sistema de gestión de activos. Dicho plan toma como referencia el contexto organizacional de ODC y lo enfoca hacia la generación de valor a través del portafolio de activos productivos de la Compañía.

ODC cuenta con una infraestructura que ha sido operada y mantenida siguiendo estrategias que priorizan la disponibilidad de los sistemas principales, la confiabilidad de los activos, el control de riesgos y la seguridad de las personas y el medio ambiente.

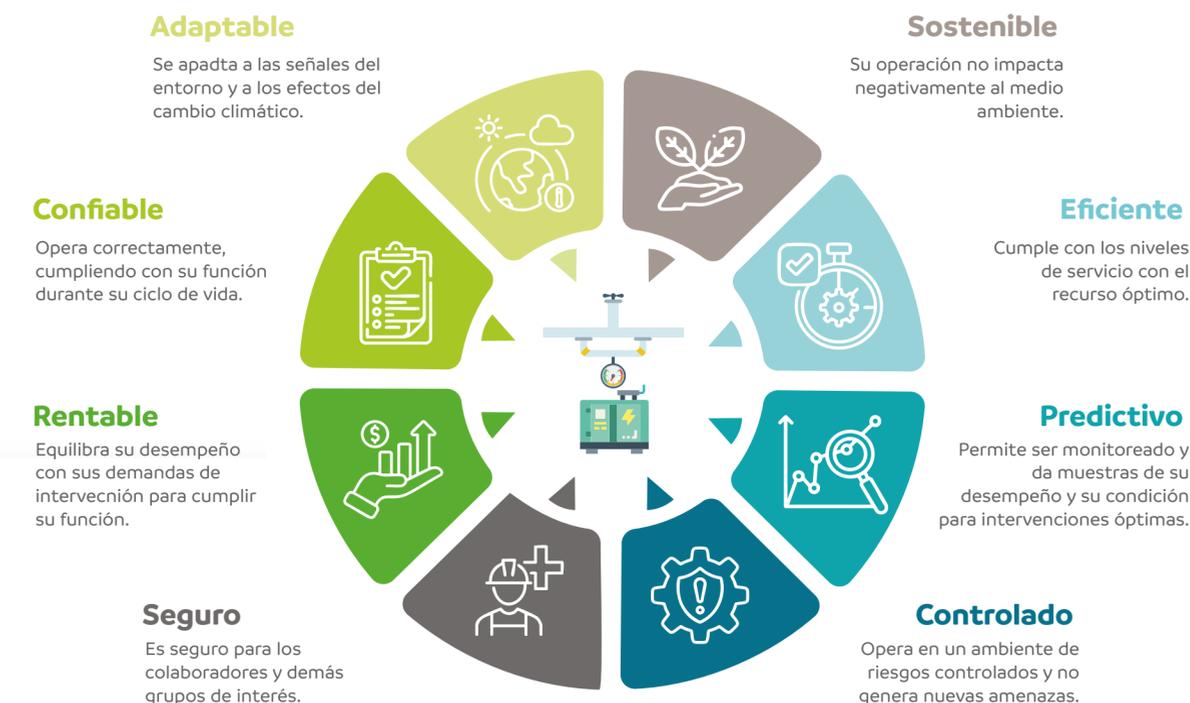
En el marco del Sistema de Gestión de Activos de ODC y para lograr la conformidad con los requisitos de la norma NTC ISO 55001, ha definido su modelo de referencia del sistema, como se muestra en la figura, que representa sus elementos y la interrelación entre ellos para describir el ciclo de mejoramiento continuo: planear, hacer, verificar y actuar. Lo anterior, con el fin de establecer el compromiso de la mejora continua del sistema facilitando su comprensión e integración.



Límite del Sistema de Gestión de Activos

ODC se centra al activo como pieza fundamental de la generación de valor y destaca ocho criterios o atributos que resumen la intención de la Compañía frente a la especificación de valor de gestión de activos y el cumplimiento de su política. El activo productivo en ODC es: adaptable, confiable, rentable, seguro, controlado, predictivo, eficiente y sostenible, tal como se muestra en la figura de abajo.

Principios del activo productivo:





Para asegurar que todas las decisiones sean coherentes con los objetivos de gestión de activos y la política de gestión integral, se han identificado los siguientes criterios agrupados por su naturaleza: costo, riesgo y desempeño.

**Costo**

- Costo total del ciclo de vida
- Tarifa competitiva
- Eficiencias operativas
- Relación costo/beneficio
- Palancas de valor (aumento de ingresos o reducción de costos)
- Disciplina de capital
- Retorno de la inversión (VPN, TIR)
- Alineación con la Estrategia



**Riesgo**

- Identificación y mitigación de amenazas operativas
- Criticidad
- Seguridad de procesos
- Salud de activos o Análisis de condición

**Desempeño**

- Confiabilidad de los activos
- Decisiones basadas en condición
- Eficiencia energética
- Calidad y pertinencia del dato e información
- Límites operativos y capacidad de los activos
- Desempeño a lo largo del ciclo de vida
- Impactos ambientales
- Proyección volumétrica
- Vida útil
- Aprovisionamiento de materiales
- Disponibilidad
- Factor de servicio

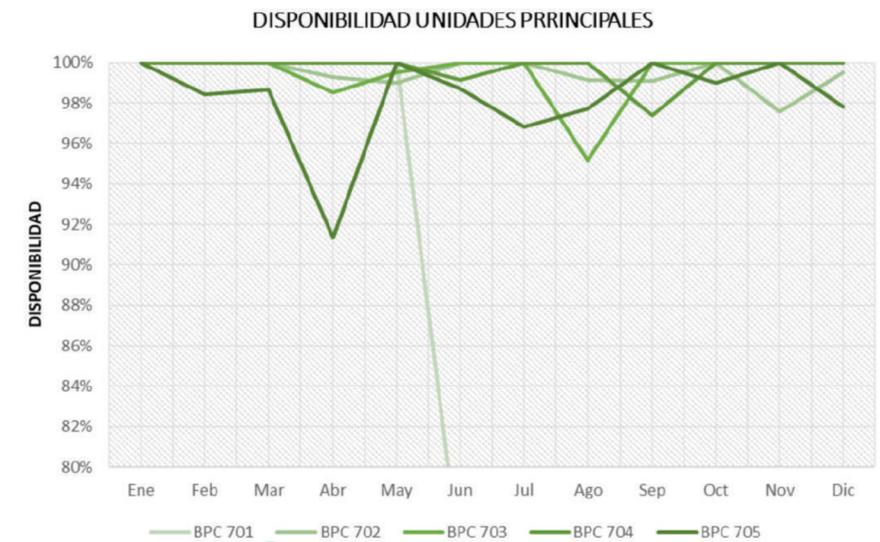
En términos de la medición, seguimiento y control de los aspectos relativos a los criterios de desempeño del proceso de gestión de activos, el indicador de resultado más relevante del proceso es el de disponibilidad. A continuación, se exponen los resultados de disponibilidad para los sistemas de bombeo de hidrocarburos de las estaciones Vasconia, Caucasia y Coveñas.

**Desempeño Vasconia**

El sistema de bombeo principal de la estación Vasconia de ODC está constituido por cinco (5) unidades de bombeo, de las cuales, tres (3) unidades son fijas y dos (2) unidades son variables, acopladas con variadores de velocidad del tipo "hidrodinámico". La estrategia operacional consiste en tres (3) unidades operativas en serie, más dos (2) unidades de respaldo. Típicamente, la estrategia operativa implica la operación de dos (2) unidades fijas más una (1) unidad variable.

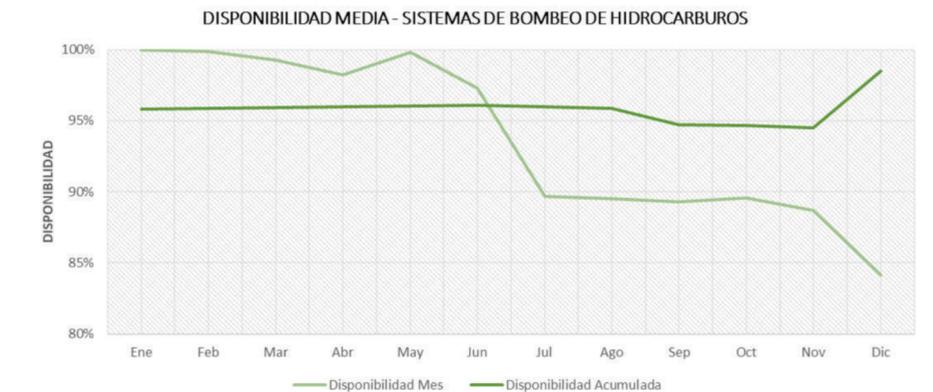
**Disponibilidad de Unidades Principales de Bombeo**

En la gráfica siguiente se expone el resultado de la disponibilidad mensual para cada una de las unidades de bombeo principal de la estación Vasconia, durante el año 2024. El resultado medio anual para dichas unidades fue mayor al 98%, con excepción de la unidad BPC 701, para la cual, la bomba sufrió una falla en sus componentes internos, en junio de 2024, y entró a mantenimiento mayor. Es importante aclarar que, gracias a la confiabilidad que para el sistema representan las unidades redundantes, la disponibilidad, ni el factor de servicio del sistema, se vieron afectados.



**Disponibilidad Media Sistemas de Bombeo de Hidrocarburos**

En la gráfica a continuación, se expone el resultado de la disponibilidad, mensual y acumulada, para los 12 meses del 2024. En la disponibilidad media mensual, se puede apreciar el efecto de la indisponibilidad de la bomba de la unidad BPC 701.



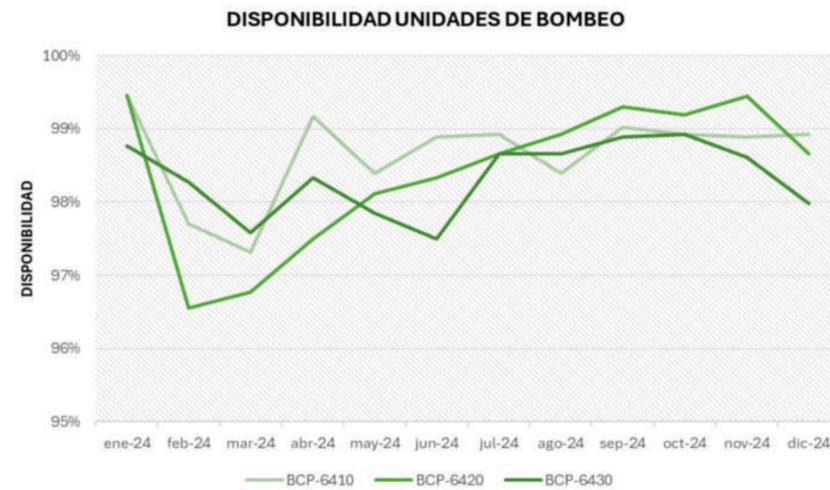


### Desempeño Caucasia

El sistema de bombeo principal de la estación Caucasia de ODC está constituido por tres (3) unidades de bombeo, acopladas a motores eléctricos que son regulados mediante variadores de velocidad electrónicos. La estrategia operacional consiste en dos (2) unidades operando en paralelo, respaldadas por una unidad redundante.

### Disponibilidad de Unidades Principales de Bombeo

En la gráfica siguiente se expone el resultado de la disponibilidad mensual para cada una de las unidades de bombeo principal de la estación Caucasia, durante el 2024. El resultado medio anual para dichas unidades fue mayor al 98%. Las unidades de bombeo de la estación Caucasia iniciaron operación entre agosto y diciembre de 2023 y, por esa razón, sus niveles de confiabilidad y disponibilidad resultante son muy satisfactorios, ya que, la tasa de fallas es muy baja.



### Disponibilidad Media Sistemas de Bombeo de Hidrocarburos

En la gráfica a continuación, se expone el resultado de la disponibilidad, mensual y acumulada, para los 12 meses del 2024.



### Desempeño Coveñas

El sistema de bombeo principal del terminal Coveñas de ODC está constituido por cinco (5) unidades de bombeo, de las cuales, tres (3) unidades son potenciadas por motores de combustión interna (diésel) y dos (2) unidades son acopladas a motores eléctricos. La estrategia operacional consiste en tres (3) unidades operando en paralelo, más dos (2) unidades de respaldo. Típicamente, la estrategia operativa implica la operación de las dos (2) unidades eléctricas más una (1) diésel; quedando dos (2) unidades diésel de respaldo.

### Disponibilidad de Unidades Principales de Bombeo

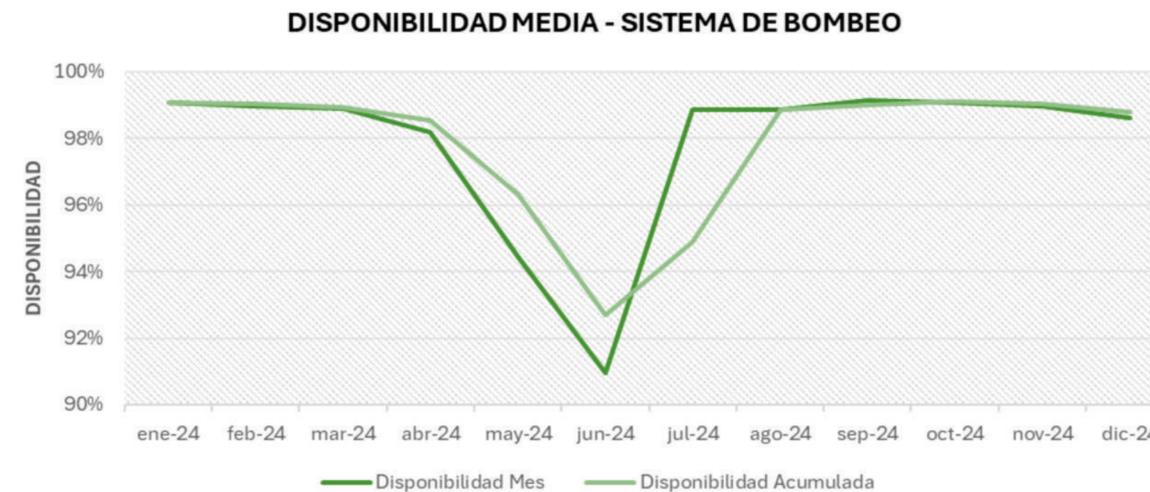
En la gráfica siguiente se expone el resultado de la disponibilidad mensual para cada una de las unidades de bombeo principal del terminal Coveñas, durante el año 2024. El resultado medio anual para las unidades eléctricas fue mayor al 98.5%. La disponibilidad media de las unidades diésel fue del 97%.

Es importante mencionar que los motores diésel del terminal Coveñas presentan un alto grado de obsolescencia técnica, asociada con su uso durante los 35 años de historia del oleoducto y, por ende, presentan una tasa de fallas elevada, que afecta la confiabilidad de esas unidades. Adicionalmente, la consecución de partes y repuestos para estos motores representan costos muy altos y tiempos muy prolongados, lo que afecta el aspecto de mantenibilidad.



### Disponibilidad Media Sistemas de Bombeo de Hidrocarburos

En la gráfica a continuación, se expone el resultado de la disponibilidad, mensual y acumulada, para los 12 meses del 2024.



### 3.1.2. Ingeniería de Confiabilidad

La confiabilidad es un proceso que busca asegurar que un activo cumpla con sus funciones requeridas bajo condiciones específicas durante un período determinado. Su enfoque está en la prevención de fallas, la reducción de su frecuencia y riesgo, y la optimización de la vida útil del activo. Para lograr esto, se aplican diversas técnicas y metodologías que garantizan un funcionamiento confiable, minimizando el riesgo de fallos inesperados y optimizando tanto el rendimiento como los costos operativos a lo largo del ciclo de vida del activo.

El desarrollo y la gestión de la estrategia de mantenimiento hace parte integral de la gestión de confiabilidad y es fundamental para asegurar el funcionamiento óptimo de los activos. Este proceso abarca la creación de planes específicos de mantenimiento para activos individuales, sistemas de activos o grupos similares. Los planes detallan la frecuencia y tipo de intervenciones proactivas, y abarcan también la gestión de repuestos críticos, controles operativos y mantenimiento correctivo predefinido.

Es crucial reconocer que cada activo tiene características únicas, y su impacto puede variar en caso de fallo. Por ello, entender los modos de falla, el contexto operativo y el historial de operación disponible es esencial para desarrollar una estrategia adaptada a cada caso.

Para crear una estrategia de mantenimiento efectiva, se deben considerar los siguientes aspectos clave:

- Identificación de equipos y recolección de datos de equipos conforme a la guía de definición de taxonomía y recolección de datos para la gestión de mantenimiento de ODC.
- Análisis de criticidad para evaluar la importancia del activo y las consecuencias de su fallo para priorizar las acciones de mantenimiento, conforme al procedimiento de criticidad por jerarquización de consecuencias de ODC.
- Causas comunes de que el activo no realice su función.
- Definir si las condiciones que conducen a fallos pueden ser controladas mediante mantenimiento preventivo o si se deben tomar acciones basadas en condiciones específicas.

- Garantizar que las condiciones que podrían llevar a fallos sean fácilmente detectables.
- En el caso de activos altamente críticos, aplicar técnicas analíticas basadas en datos y riesgos, como el Mantenimiento Centrado en Confiabilidad (RCM).

Una vez ha sido implementada la estrategia de confiabilidad determinada, y han sido ejecutados los planes de mantenimiento resultantes, el proceso cierra su ciclo con las acciones de verificación de la efectividad y eficiencia de los planes de mantenimiento.

La fase de verificación es fundamental para la gestión de activos, ya que garantiza que las estrategias y metodologías implementadas logren los resultados esperados en términos de desempeño operativo. Para una gestión eficaz, es esencial considerar medidas de desempeño como la confiabilidad, disponibilidad y mantenibilidad de los activos. Estas métricas se obtienen a partir de los datos recolectados y se utilizan para evaluar el desempeño de los activos a lo largo del tiempo.

### 3.1.2. Integridad Mecánica del Oleoducto

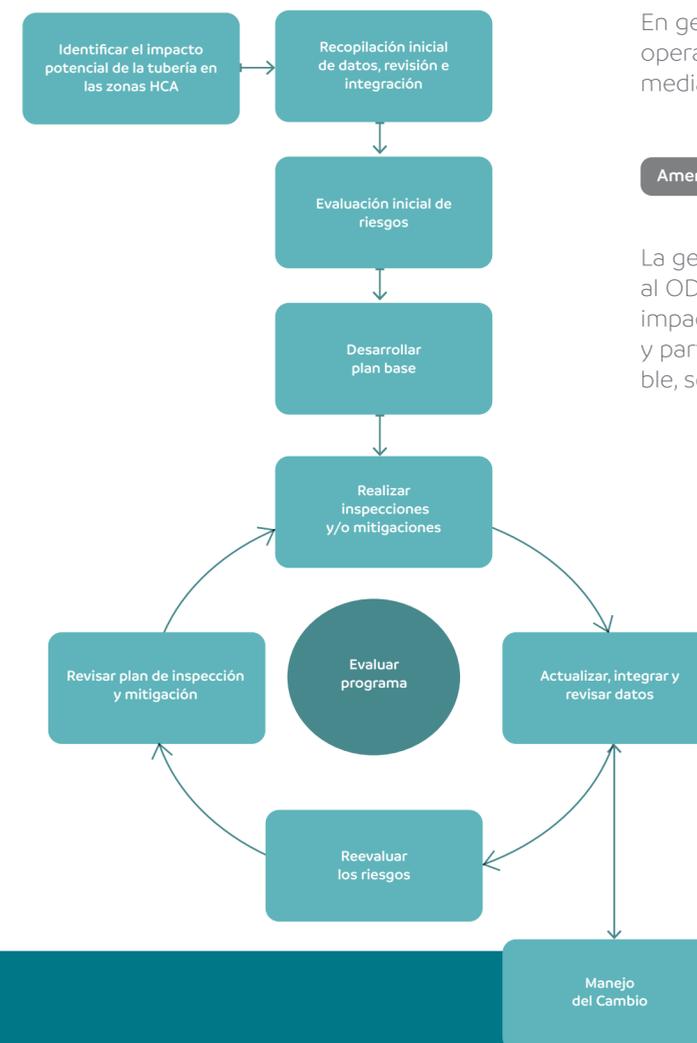
La gestión de integridad de ODC incorpora métricas de desempeño para identificar y evaluar su eficiencia y eficacia. Además, incluye el manejo del cambio y las medidas de prevención y mitigación dentro de su programa de gestión de integridad.

ODC ha desarrollado un programa de gestión de integridad centrado en la gestión de riesgos y tomando como base la identificación de las amenazas potenciales sobre la integridad de la tubería. El programa está enfocado en identificar, evaluar y gestionar los riesgos que puedan afectar a las personas, medio ambiente, clientes y cualquier otro actor relacionado con el oleoducto e imagen corporativa.

Para ello, ODC se articula con los lineamientos del Manual Estratégico de Mantenimiento (MEM), a las buenas prácticas de la industria y sigue los lineamientos de normativas internacionales, como lo es la norma ISO 550001, referente a la gestión de activos o la norma API 1160. La cual, establece los requisitos para el almacenamiento y manejo de hidrocarburos líquidos; enmarcados en el ciclo de mejora continua de planear, hacer, verificar y actuar.

Según la API 1160, la integridad de activos es una disciplina de la ingeniería que busca alinearse con las mejores y más modernas prácticas de la industria para el transporte de líquidos peligrosos por sistemas de tuberías, partiendo de la identificación de mecanismos de falla de integridad (factores potenciadores y mitigantes de la amenaza), consecuencias potenciales y niveles de riesgo.

### Marco para un Programa de Gestión de Integridad según API RP 1160



En general la gestión de integridad mecánica busca garantizar la operación de sistemas de tuberías sin pérdidas de contención, mediante el conocimiento del riesgo y la reducción del riesgo.



La gestión adecuada y oportuna de riesgos de integridad permite al ODC conocer y anticipar de manera eficiente las acciones que impactarían a las personas, la infraestructura, el medio ambiente y partes interesadas al ducto, ejerciendo así una operación confiable, segura y sin incidentes.

Bajo el análisis anterior, a continuación, se presentan las principales actividades asociadas al conocimiento de riesgo realizadas en el segundo semestre del año 2024:

### Corrida con Herramienta UT\_CD

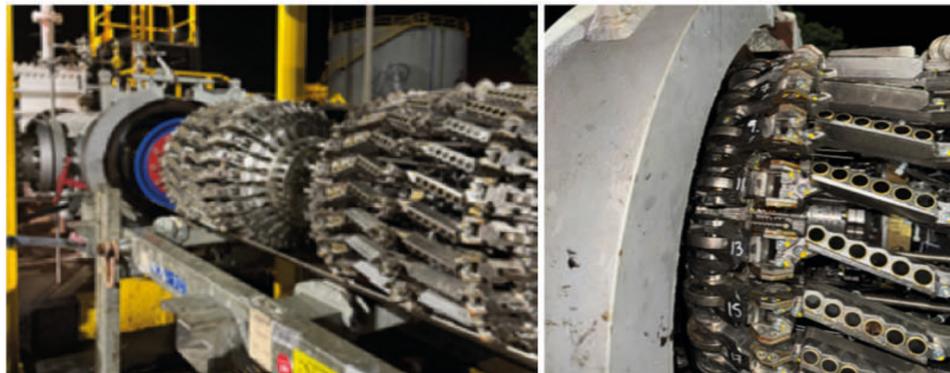
En el segundo semestre del 2024 ODC llevó a cabo la inspección mediante corrida con herramienta inteligente en el segmento Caucasia a Coveñas para tener el levantamiento de la línea base de anomalías tipo grietas.

La herramienta UT\_CD (Ultrasonic Crack Detection) está dotada con tecnología de ultrasonido de última generación y permite la identificación y caracterización de defectos lineales o tipo grieta dispuestos en el cuerpo de la tubería con orientación axial. Con los datos obtenidos durante la inspección, se determinan las grietas que tienen la mayor probabilidad de comprometer la integridad estructural del oleoducto y se propone un plan de intervención con el foco puesto en las zonas con mayor riesgo para la operación.

Como hito importante, se tiene que esta es la primera vez que ODC corre una herramienta de dichas características en el oleoducto.

Beneficios más importantes asociados con el uso de esta tecnología:

- Prevención de pérdidas de contención originadas por roturas súbitas y fugas generadas por fenómenos de agrietamiento a lo largo del oleoducto.
- Conocimiento del riesgo asociado al modo de falla en ductos por presencia de grietas, así como la identificación del efecto de la amenaza en la infraestructura del ODC, y como consecuencia permite la implementación de estrategias preventivas para gestión de fenómenos de agrietamiento y apalanca la gestión del riesgo.



En el 2024 el total de los 483km fueron inspeccionado mediante diferentes técnicas para asegurar la integridad de la infraestructura y evitar incidentes y/o accidentes que impacten el medio ambiente y/o las personas.

A partir de la correlación de los resultados de las Inspecciones y demás actividades asociadas a la gestión de los activos, ODC determina la mejor estrategia y las actividades a implementar para la reducción del riesgo.

### Reparaciones Mecánicas

La reducción del riesgo tiene como objetivo reducir la probabilidad de falla del activo mediante una intervención correctiva, en el caso del Oleoducto, las más precisas consiste en el plan de reparaciones mecánicas.

El plan de reparaciones mecánicas para el año 2024 tuvo como objetivo realizar la inspección directa y reparación mecánica de 12 defectos relacionadas con la amenaza. Del total de las atenciones programadas para la vigencia, 4 intervenciones correspondieron al tramo del Oleoducto Vasconia - Caucasia y 8 intervenciones al tramo Caucasia - Coveñas.

El plan de reparaciones en el año 2024 tuvo un componente innovador: por uso de métodos de reparación no convencionales para contener el mecanismo de daño, sin ejecutar corte y empalme, con la inclusión de materiales epóxicos de alta resistencia mecánica.



El cumplimiento del plan de intervenciones mecánicas del año 2024 fue del 100% logrando un nivel de riesgo residual en los puntos intervenidos tolerable para la Compañía, garantizando la operación segura y confiable, así como la priorización de la inversión de recursos basado en riesgos en la infraestructura de ODC.

### Cambio de Válvula de Recibo 24" Estación Caucasia

El cambio de la válvula de recibo de 24" de la estación Caucasia representó un hito importante para el ODC. Lo anterior debido a que por más de una década el ODC no realizó una actividad de corte y empalme de tubería, razón por la cual este proyecto se planeó de manera detallada y rigurosa con tal de salvaguardar la vida e integridad de los trabajadores y asegurar los altos estándares en la calidad de los trabajos.

Con la sustitución de la válvula, ODC buscó aumentar la confiabilidad en las corridas de limpieza mecánica y corridas inteligentes garantizando todas las condiciones de seguridad en el tramo Vasconia - Caucasia.





### 3.1.3. Integridad Mecánica de Estaciones

#### Estación Vasconia

Se cumplió con el plan de inspección de piernas muertas de los sistemas de despacho, almacenamiento, recibo OAM y OCLL, transferencia y sistema contra incendio. Las inspecciones realizadas permiten conocer el estado actual de los activos y con los resultados obtenidos establecer una estrategia de mitigación y/o reparación para la vigencia 2025 y de esta manera asegurar la continuidad operativa y la gestión del riesgo en la estación.

Complementariamente, se llevaron a cabo intervenciones directas sobre tuberías que presentaban un avanzado deterioro producto de la corrosión externa. Para estos segmentos de tubería se realizaron reparaciones puntuales con material compuesto, el cual permite recuperar la resistencia de la tubería y aumentar su vida en servicio.



También es importante mencionar que, dentro de la estrategia de gestión de integridad se contempló la restauración de recubrimiento de líneas principales donde se evidenció un alto deterioro del recubrimiento, y, como consecuencia, inicios de focos de corrosión generalizada en el cuerpo de la tubería.



#### Estación Coveñas

Se continuó con el plan estratégico de mantenimiento mayor de tanques. Para la vigencia 2024 se llevó a cabo el mantenimiento del tanque de almacenamiento TK 501 de 250.000 barriles.



### 3.1.4. Incorporación de energía renovable al sistema

La Estrategia 2040 responde a los retos actuales asociados a la Transición Energética Justa, en los cuales se deben balancear cuatro (4) prioridades: la seguridad energética, el acceso a las fuentes de energía de forma costo eficiente, el compromiso con una gestión responsable de los recursos y la generación de valor para todos los Grupos de Interés.

El 21 de octubre de 2024 entró en operación el Parque Solar Caucasia, con una potencia máxima de 6,7 MWp. Desde entonces, ha contribuido con el 13 % de la demanda energética del sistema de bombeo en la estación Caucasia, generando un impacto positivo en la ruta de descarbonización de nuestras operaciones. Gracias a esta iniciativa, se ha logrado reducir en 175 MBTU/día el consumo de gas destinado a la autogeneración.



Oleoducto  
de Colombia

## 04- CONOCIMIENTO DE VANGUARDIA





La Estrategia de ODC requiere de bases sólidas en conocimiento, tecnología, innovación y talento humano, que favorezcan la competitividad del negocio tradicional, la diversificación del portafolio, la descarbonización de las operaciones y la implementación de las iniciativas de Sostenibilidad. En este marco, el Conocimiento de Vanguardia se define como uno de los cuatro (4) pilares fundamentales de la Estrategia 2040 "Movilizamos energía de forma innovadora y sostenible para contribuir al futuro del país", entendido como aquellas tecnologías y capacidades de los trabajadores, que son requeridas por ODC para desarrollar los proyectos, los negocios y la misma Estrategia.

En este sentido, las iniciativas del pilar Conocimiento de Vanguardia buscan contribuir a la eficiencia operativa, a la generación de valor SOSTECnible y a mantener y desarrollar la ventaja competitiva de los negocios, mediante la automatización de procesos y la implementación de tecnologías de vanguardia y las acciones de Gestión del Conocimiento y del Aprendizaje, enfocadas en fortalecer el talento humano de ODC.

(GRI 4-4) En el pilar Conocimiento de Vanguardia, en el 2024, como parte de la estrategia de Talento Humano, ODC lanzó la Academia creSER ODC, un espacio diseñado para fortalecer, impulsar y movilizar los procesos de formación, gestión y transferencia de conocimiento.

Se dio continuidad a la instalación de habilidades estratégicas, permitiendo que los trabajadores de ODC se mantuvieran a la vanguardia de las exigencias del entorno y del negocio. Como resultado, miembros del equipo reforzaron y adquirieron seis habilidades clave:



Para potenciar el desarrollo de estas competencias, se implementó una ruta de aprendizaje individual, acumulando un total de **6.200 horas de formación y capacitación**, lo que representa un promedio de **154 horas de formación por empleado directo de ODC**.

| Horas de formación para los empleados |  | 2024      |
|---------------------------------------|--|-----------|
| <b>Total empleados</b>                |  | <b>40</b> |
| Total mujeres                         |  | 23        |
| Total hombres                         |  | 17        |
| Total horas mujeres                   |  | 3.670     |
| Total horas hombres                   |  | 2.530     |

### Media de horas de formación al año por empleado

| Género          | 2024 | Horas de Formación | Horas Promedio de Formación |
|-----------------|------|--------------------|-----------------------------|
| Total mujeres   | 23   | 3670               | 160                         |
| Total hombres   | 17   | 2530               | 149                         |
| Total empleados | 40   | 6200               | 154                         |

Se observa que, en términos de participación por género, el promedio de horas de formación y capacitación tiende a ser mayor en mujeres que en hombres. No obstante, la estrategia de formación está diseñada para atender las necesidades específicas de cada equipo de trabajo, garantizando un desarrollo equitativo y alineado con los retos y la estrategia organizacional, lo que permite que los empleados se mantengan a la vanguardia.

### Programas para mejorar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición

En ODC seguimos fortaleciendo las competencias de nuestros empleados a través de una comunicación abierta y espacios dedicados a la retroalimentación sobre su experiencia dentro de la compañía. Como parte de este compromiso, continuamos con Escuela de Líderes (SER Líder ODC).

Además, contamos con un proceso de Gestión del Desempeño estructurado en cuatro fases:

- Fijación de objetivos.
- Seguimiento a mitad de año.
- Evaluación de fin de año, que incluye autoevaluación.
- Retroalimentación, acompañada de un plan de acción según los resultados, con seguimiento y control de avances.

Los líderes de ODC asumen el desafío de gestionar a sus equipos, brindando retroalimentación y soporte en su desarrollo, aprendizaje y crecimiento personal.

## 4.1. Mejoramiento continuo

### Proceso de innovación

Conscientes que la innovación es una necesidad estratégica de la compañía, particularmente por las dinámicas del entorno y con el objetivo de dar sostenibilidad al negocio, durante 2024 ODC dedicó esfuerzos en proponer bajo un enfoque estructurado el proceso de innovación.

Alineado con la estrategia de la compañía y en el marco del propósito del área; "Conectamos equipos para potenciar valor a ODC y al segmento de transporte, a través de la innovación continua y adaptativa, contribuyendo al futuro energético del país", permitió a la organización ejecutar iniciativas de la mano de transformación digital.

Diversos equipos dentro de la organización ejecutaron iniciativas haciendo uso de los principios de innovación por procesos, alineadas con los pilares estratégicos de la compañía. A continuación, mencionamos algunas de estas iniciativas:

- **Retornos competitivos:**  
Protección de la caja: Herramientas de *Data Analytics* para la optimización de costos variables y para la predicción temprana de fallas, disminuyendo costos de mantenimiento y tiempos de indisponibilidad.
- **Crecer con la transición energética:**  
Operaciones con bajas emisiones: Automatización de datos de diferentes fuentes de información en un único reporte, con el objetivo de definir esquemas operativos eficientes para optimizar el uso de la energía, contribuyendo con la reducción de emisiones.
- **Generar valor con SostECnibilidad:**  
Uso eficiente del agua: Implementación de soluciones en las estaciones para aprovechar las aguas lluvias y de procesos industriales y reducir los vertimientos.
- **Conocimiento de Vanguardia:**  
Flexibilidad y procesos ágiles: Con más de 750 horas de desarrollo tecnológico y con el liderazgo de los dueños de proceso, durante 2024 se implementaron aplicaciones y tableros que fortalecen los procesos y optimizan su operatividad: ODC a un Click (Talento Humano), App Legal, Proyecta (planeación financiera), ARCA ODC (planeación financiera), Transformación digital en la Gestión contable y Reportes, App Solicitudes de abastecimiento, Tablero HSE y HSE plus.

Si bien hemos logrado avances a través de estas iniciativas de innovación, somos conscientes de que los desafíos continúan. Por ello, seguimos comprometidos en fortalecer nuestra cultura de innovación, impulsando nuevas ideas y estrategias que nos permitan crecer, diferenciarnos y afrontar con éxito los retos del futuro.





Oleoducto  
de Colombia

## 05- GENERAR VALOR CON SOSTECNIBILIDAD

## Grupos de interés

ODC definió sus grupos de interés en el 2022, a partir de los criterios de influencia, dependencia, poder, legitimidad y urgencia, establecidos en la metodología del AA1000 (Account Ability Stakeholder Engagement Standard), de acuerdo con el análisis de fuentes de información internas y externas. Esta norma ha sido diseñada para permitir a las organizaciones dar respuesta de una manera exhaustiva y equilibrada a cuestiones relevantes, impactos, oportunidades y riesgos. Enfatiza que el compromiso de los grupos de interés debe dar lugar a resultados que aporten valor a los involucrados y debe comunicarse de una manera creíble.

Los grupos de interés son aquellos individuos, grupos de individuos u organizaciones que afectan y/o pueden ser afectados por las actividades, productos, servicios o desempeño asociado a una organización, en relación con los asuntos abordados en el compromiso. Esto enmarcado el mecanismo fundamental de accountability, ya que obliga a la organización a implicar a sus grupos de interés en identificar, comprender y abordar las cuestiones y preocupaciones en torno a la sostenibilidad, así como a informar, explicar y responder a los grupos de interés de las decisiones, acciones y desempeño.

Los grupos de interés de ODC son:



En 2025, se llevará a cabo la actualización de la identificación y priorización de los GI de ODC. Este ejercicio va a permitir que la Compañía establezca relacionamientos más efectivos basados en la generación de confianza y el mutuo beneficio.

## Materialidad

El objetivo principal del análisis de materialidad es que la Compañía identifique, evalúe y gestione tanto los riesgos y oportunidades del entorno desde la perspectiva financiera, así como los impactos que sus actividades tienen o podrían tener sobre el medioambiente y la sociedad. Este ejercicio le permite a ODC priorizar los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza que son más relevantes, sobre los cuales mide su gestión y comunica su desempeño.

En 2022, se realizó un análisis de materialidad para ODC, en el cual se definieron 11 asuntos materiales, que se alinearon a los del Grupo Ecopetrol y a Cenit como cabeza del segmento. Los temas materiales de ODC son: Gestión ambiental (biodiversidad, cambio climático, agua, residuos), desarrollo territorial, talento humano, seguridad y salud, gestión de abastecimiento, eficiencia operativa, derechos humanos.

En el 2025, ODC llevará a cabo el ejercicio de la doble materialidad, que actualizará los temas materiales del 2022.

## Objetivos de desarrollo sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron adoptados por las Naciones Unidas en septiembre de 2015, con el propósito de acabar con la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia y hacer frente al cambio climático para 2030.

La implementación de los 17 ODS, y las 169 metas que los componen, son una responsabilidad conjunta del sector público y privado. Así, las empresas tienen un alto nivel de contribución para alcanzar los objetivos propuestos. En su aporte a los ODS, ODC entiende que su contribución a la sociedad implica el desarrollo de operaciones de manera íntegra, sostenible y responsable.

Es por lo anterior que el pilar de Generar Valor con SOSTECnibilidad®, de la Estrategia 2040, se soporta en el rol de la responsabilidad corporativa de gestionar y anticipar los asuntos ambientales y sociales. Este se basa en la contribución y generación de operaciones responsables, seguras y eficientes, armonizando el relacionamiento con el medioambiente y los GI. Esto bajo un marco de gobierno transparente y ético, haciendo uso de la tecnología para el desarrollo de soluciones innovadoras a los retos actuales y futuros.

Bajo este escenario, la Compañía ha contribuido al desarrollo económico, social y ambiental de las regiones donde opera, basando su actividad en un gobierno corporativo sólido y una conducta empresarial sustentada en valores y principios éticos, con integridad, transparencia y respeto de los DD.HH., como ejes centrales de esta gestión.

Así, ODC como Compañía adherida a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los DD.HH., alinea su estrategia corporativa y operaciones al respeto, entre otros, de los derechos laborales, la igualdad y no discriminación, la protección del medioambiente y la lucha por la anticorrupción.

En este sentido, la Compañía reafirma a través de su política de Derechos Humanos, su compromiso con el respeto de los DD.HH. establecidos en la Carta Internacional de los Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como en lo dispuesto en diferentes instrumentos internacionales. En desarrollo de este compromiso, actúa con Debida Diligencia e identifica e implementa medidas preventivas para abordar de manera proactiva las situaciones que podrían implicar afectaciones a los DD.HH. de quienes son sus titulares: los trabajadores, las comunidades, los proveedores, entre otros GI.

En línea con esta actuación responsable, ODC trazó su meta de alcanzar cero emisiones netas de carbono a 2050, reducir el 25% de las emisiones al 2030 en los alcances 1 y 2, reducir el 50% de las emisiones en los alcances 1, 2 y 3 para 2050. Adicionalmente, asumió el compromiso de ser agua neutral al 2045, mediante la reducción de la captación de agua fresca para uso industrial en sus operaciones, la eliminación de vertimientos a los cuerpos de agua dulce, así como la siembra de árboles para la conservación y restauración de ecosistemas estratégicos. La Compañía también busca contribuir y promover la vinculación laboral inclusiva de personas de difícil inserción, mujeres y primer empleo, al aumento de la contratación local de bienes y servicios y a la promoción de emprendimientos en la población joven como medio de subsistencia económica.

Por otro lado, ODC ha reforzado su relacionamiento interinstitucional, con el fin de aportar a la paz, la justicia y las instituciones sólidas, a través de la comunicación constante con las autoridades locales y la generación de espacios de diálogo seguro con las comunidades. Así, la Compañía también moviliza recursos y esfuerzos para aumentar su capacidad de impactar positivamente, especialmente en las regiones donde opera. En esta misma línea la Compañía rechaza cualquier conducta que pueda ir en contravía de la ética y la transparencia, y en ese marco convoca a todos los GI a que sus acciones tengan como principio ser éticos siempre.

Por último, a través de su Estrategia 2040, y en el marco de la Transición Energética Justa, ODC trabaja en garantizar la seguridad energética y el acceso a las fuentes de energía de forma costo eficiente, al tiempo que se compromete con una gestión ambientalmente responsable de los recursos y la generación de valor para todos los GI.

ODS impactados de acuerdo con nuestra estrategia 2040:

**Pilares de la estrategia**

**Objetivos de Desarrollo Sostenible**

Crecer con la Transición energética



Generar valor con Sostecnibilidad



Conocimiento de vanguardia



Retornos competitivos



## Derechos Humanos

Los DD.HH. son un asunto transversal a la gestión de las compañías, en tanto que a través de sus actividades generan impactos en los ámbitos social, económico, ambiental y, más recientemente, tecnológico y digital, que a su vez repercute en las personas, como titulares de derechos. Esta tendencia lleva a que las organizaciones, a través de sus órganos de decisión, sus trabajadores y a lo largo de su cadena de valor, estén llamadas a respetar los DD.HH. y que este compromiso se concrete en acciones de Debida Diligencia a lo largo de sus operaciones.

El compromiso público de ODC en esta temática se materializó en 2023 con la divulgación de la Política de DD.HH., Este compromiso responde a las realidades sociales, ambientales y económicas de los territorios en los cuales opera la Compañía, y a la evolución de los estándares y regulación nacional e internacional y las expectativas de los GI. Promover, desde sus más altos niveles, prácticas asociadas a la diversidad, equidad e inclusión con el fin de fomentar el goce igualitario de derechos y favorecer entornos seguros para todas las personas.

ODC cuenta con un ciclo para gestionar los riesgos de DD.HH. de manera permanente y oportuna. De manera conjunta con las áreas corporativas y operativas, se lleven a cabo las acciones que en el marco del respeto y promoción de los DD.HH. corresponda, para asegurar la Debida Diligencia empresarial.

(GRI 409) En el 2024 se realizó un monitoreo continuo a la operación, y no se identificaron casos que impliquen riesgos de DD.HH., relacionados principalmente con trabajo forzoso u obligatorio en las operaciones propias de ODC o en su cadena de suministro. Es de resaltar que en su política de DD.HH., ODC tiene como derechos de especial atención los relacionados con la integridad personal y con la libertad y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.

En tal sentido, promueve su respeto entre sus trabajadores y aliados a través de la divulgación de la política, charlas, talleres, y el establecimiento de cláusulas contractuales que propendan a evitar cualquier tipo de situación que vaya en contra de los mismos.

Interesada por mantener informada a sus GI, anualmente, la compañía lleva a cabo diversos espacios como capacitaciones y charlas para la prevención de los riesgos en materia de DD.HH. En estos espacios se abordan cuestiones relacionadas con las políticas internas, el compromiso de respeto por los DD.HH. de ODC.

Para 2024 se destacan:

Lideramos un taller con Ocesa dirigido a fuerza pública, contratistas de seguridad física en las estaciones de Coañes y Caucasia.

Divulgación de la política de DD.HH. a contratistas de seguridad física y miembros de la fuerza pública, ejército y policía.



## 5.1. Estrategia ambiental

La estrategia ambiental de ODC define los lineamientos para la gestión ambiental de la Compañía, incluyendo los objetivos, así como la identificación de pilares ambientales estratégicos. Esta se encuentra articulada con el pilar de Generar Valor con SOSTECnibilidad de la Estrategia 2040, impulsando las metas corporativas asociadas a este.

Su aplicación se desarrolla en el marco del sistema de gestión HSE de la compañía. Dentro de los objetivos específicos de la estrategia ambiental se encuentran: cumplimiento ambiental, identificación y gestión de impactos y riesgos ambientales, promoción de la cultura ambiental en empleados, y contratistas. Además, esta alineada con el Sistema de Gestión de Riesgos de ODC, buscando promover la prevención de la materialización de potenciales riesgos que conlleven a la afectación de los recursos naturales.

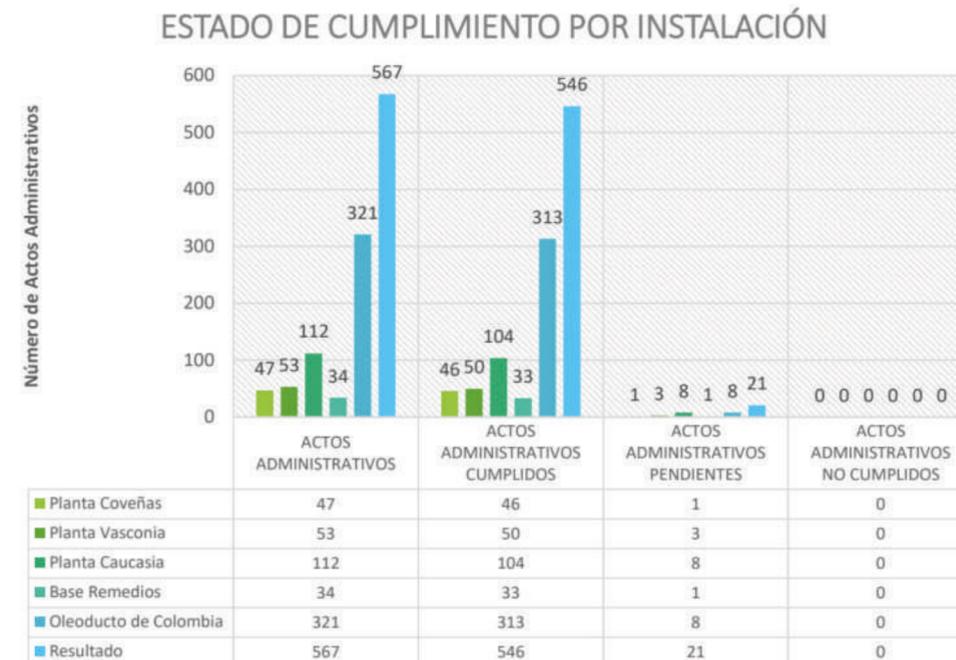
Dentro de los objetivos específicos de la estrategia ambiental se encuentran:

### 5.1.1. Cumplimiento ambiental

A corte del mes de diciembre de 2024, ODC cuenta con 567 actos administrativos de los cuales 546 se encuentran cumplidos y 21 actos administrativos pendientes por cumplimiento en los tiempos definidos por las autoridades ambientales, lo que resulta en un 100% de cumplimiento ambiental. Se gestionó el cierre de expediente con Autoridades Ambientales para un total de 13 actos administrativos cerrados.

La compañía llevó a cabo el seguimiento y control de las obligaciones ambientales y el cumplimiento de los programas y las medidas de manejo ambiental establecidas en el instrumento del Plan de Manejo Ambiental - PMA, así como, los requerimientos señalados en los actos administrativos emitidos por parte de las Corporaciones Autónomas Regionales (CAR) localizadas en los departamentos de Boyacá, Antioquia, Córdoba y Sucre (que comprenden 20 municipios). Gestión en el cumplimiento de los requerimientos establecidos por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) bajo el Acta 122 del 24 de abril de 2024, correspondiente al seguimiento y control al expediente LAM0062.

En el 2024 el Índice de Cumplimiento Legal Ambiental (ICLA) cerró en 100%, sin desviación:



Respecto al cumplimiento LTO, que establece si un proyecto o área operativa cuenta con todas las autorizaciones legales en materia ambiental para operar, también se cerró el año en el 100%.

| ÁREA   | PERMISOS NECESARIOS | PERMISOS VIGENTES | PERMISOS NUEVOS EN TRÁMITE | LTO         |
|--|---------------------|-------------------|----------------------------|-------------|
| Estación Coveñas                             | 3                   | 3                 | 0                          | 100%        |
| Estación Vasconia                            | 2                   | 1                 | 1                          | 100%        |
| Estación Caucasia                            | 8                   | 7                 | 1                          | 100%        |
| Base Remedios                                | 2                   | 1                 | 1                          | 100%        |
| STH – Sistema de Transporte de Hidrocarburos | 14                  | 14                | 1                          | 100%        |
| <b>Total</b>                                 | <b>29</b>           | <b>25</b>         | <b>4</b>                   | <b>100%</b> |

### Resumen de los indicadores de cumplimiento ambiental

| LTO                     | ICLA                                 | INCIDENTES AMBIENTALES | BARRILES DERRAMADOS |
|-------------------------|--------------------------------------|------------------------|---------------------|
| 100%                    | 100%                                 | 0                      | 0                   |
| 29 permisos necesarios. | 567 actos administrativos.           | Nada que reportar.     | Nada que reportar.  |
| 25 permisos vigentes.   | 546 actos administrativos cumplidos. |                        |                     |
| 4 permisos en trámite.  | 21 actos administrativos pendientes. |                        |                     |
| 0 permisos vencidos.    |                                      |                        |                     |



### 5.1.2. Agua

(GRI 11-6; 3-3) En ODC, el agua es un recurso indispensable para el desarrollo y continuidad de las operaciones, tal como lo evidencia la Estrategia 2040, en el pilar de Generamos Valor con SostECnibilidad. La relevancia que representa para la generación de valor, así como para el bienestar de los territorios y los grupos de interés, requiere de acciones concretas para su conservación y cuidado.

Las metas asociadas a la gestión del agua a nivel global están enmarcadas en el ODS 6, que busca garantizar el acceso universal al agua potable, segura y asequible para todos en 2030. En esta línea, ODC busca contribuir a la provisión equitativa, económicamente sólida y ambientalmente sostenible de los recursos hídricos, de manera articulada con la estrategia ambiental y la hoja de ruta hacia el objetivo de agua neutralidad.

Actualmente ODC viene implementando estrategias de reutilización de agua, mediante la instalación de sistemas de bombeo para la limpieza de áreas y equipos de procesos industriales que permitan la recirculación del recurso hídrico proveniente de los sistemas de tratamiento de agua industrial, logrando con ello los esfuerzos necesarios para minimizar los vertimientos a cuerpo de agua.

ODC, alineado con la decisión de trascender desde la neutralidad del agua, apunta al compromiso de contar con estaciones concientes, que buscan principalmente reconocer los diferentes usos del agua como influyentes en la dinámica hídrica de las cuencas, vinculando con ellos a los trabajadores a ser partícipes en la transformación, no solo con desarrollo de proyectos, sino complementar con mejores prácticas y conciencia de la importancia del recurso hídrico para el futuro.

Otras actividades que se han venido desarrollando para preservar el recurso son:

- Actualización de la grifería de las unidades sanitarias en las instalaciones con inclusión de sistemas de ahorro de agua.
- Mantenimiento preventivo al sistema hidráulico e identificación y arreglo de fugas.
- Verificación del estado y funcionamiento del sistema de captación y la red de agua lluvias.

Desde ODC, se ha trazado como primer paso la transformación de nuestras instalaciones, implicando el cambio en procesos hacia la eficiencia, recambio de equipos, proyectos de recirculación mejorando internamente el proceso industrial y el mayor aporte que podamos hacer a las cuencas Hidrográficas de los

territorios en los cuales operamos, como también el cumplimiento a cabalidad de las obligaciones establecidas dentro de los instrumentos ambientales.

Adicionalmente, en el marco de la operación ha desarrollado los planes de ahorro y uso eficiente del agua, en el cual busca caracterizar los escenarios de uso del recurso hídrico en su operación, con el fin de mejorar mediante la formulación, implementación y seguimiento de programas, planes y estrategias, su uso, promoviendo la utilización eficiente y el ahorro del recurso. Y en el marco del Plan de manejo Ambiental ODC tiene la obligación de definir como se abordan los impactos relacionados con el agua.

La evaluación de los impactos ambientales se alinea a la metodología de Gestión del Riesgo definida por la compañía en la Guía ODC-GUI-010, la cual es conocida como RAM (Risk Assessment Matrix) o “Matriz de valoración de riesgos”. Está diseñada para valorar todos los riesgos de la compañía, y combina la probabilidad o frecuencia de ocurrencia con el impacto del riesgo en las afectaciones a personas, económico, medio ambiente, reputacional y proyectos.

Con respecto al recurso hídrico, es importante mencionar que se encuentra incluido dentro de los aspectos ambientales de importancia para el desarrollo de las actividades de operación y mantenimiento del sistema de transporte de hidrocarburos. Proceso por el que se establecen los objetivos y metas relacionados con el agua.

En alineación con el segmento de transporte, se definieron las metas para definir el límite de captación de agua para uso industrial y la reutilización de aguas captadas:

| Indicador ODC  | 2025  | 2026  | 2027  |
|--|-------|-------|-------|
| Límite de captación de agua frescas para uso industrial (BWPD) | 68,49 | 65,07 | 61,82 |
| Meta de reutilización de aguas captadas (%)                    | 25%   | 20%   | 20%   |

Se precisa que las metas de gestión hídrica al 2030, estarán en función de las características hidrográficas de cada territorio donde se encuentra la operación, principalmente asociadas al estrés hídrico de cada región, con el fin de integrarnos de forma responsable con el consumo y la disponibilidad de agua.

### Captación y Vertimientos

ODC, dentro de sus actividades de operación y mantenimiento para el transporte de hidrocarburos o para el desarrollo de proyectos que puedan generar vertimientos, cuenta dentro de las instalaciones de sistemas de tratamiento de aguas industriales y domésticas que controlan los impactos que pudiesen presentar desviaciones a nivel normativo o que carezcan de controles. Es por ello que, desde el área de HSE de la compañía, se identifican las fuentes de uso de recurso hídrico con el fin de llevar a cabo el seguimiento y monitoreo adecuado ante la Autoridades Ambientales y el establecimiento de medidas de manejo necesarias para el cuidado de los recursos.

Dentro de sus actividades de seguimiento y control se tiene en cuenta lo siguiente:

- Identificación de la necesidad de aprovechamiento de recurso hídrico y medidas de control adecuadas de los vertimientos.
- Monitoreo a la calidad del agua captada y vertida de acuerdo con los instrumentos ambientales autorizados y el Plan de Manejo Ambiental.
- Reporte volúmenes de agua captada y vertida con instrumentos de medición certificados por la ONAC (Organismo Nacional de Acreditación de Colombia).
- Implementación de los programas de ahorro y uso eficiente de agua para cada una de las instalaciones.
- Inspecciones y mantenimiento periódicos de las redes hidráulicas de suministro de agua a los usuarios identificados para cada instalación.

ODC vigila el cumplimiento de los estándares mínimos de aprovechamiento del recurso hídrico, como también la calidad en las fuentes de abastecimiento “captación” y vertimientos generados tanto en el suelo, como en los cuerpos receptores, de tal forma que los parámetros se encuentren dentro de los rangos establecidos en la normatividad de acuerdo con los tipos de usos. El recurso hídrico debe ser el autorizado en términos de caudal con el fin de no generar un estrés hídrico al mismo. Esto se logra reduciendo los consumos dentro de las instalaciones y el establecimiento de tecnologías, como es el caso de cosechas de aguas lluvias y los procesos de recirculación de las aguas industriales para los diferentes procesos de lavado, limpieza, mantenimiento de equipos industriales, con el objetivo de cuidar los recursos naturales.



Durante la vigencia del año 2024, el volumen de agua captada de fuentes naturales y mediante acueducto municipal para las actividades de operación y mantenimiento de las instalaciones fue el siguiente:

| Instalación     | Extracción de Agua |                       |
|-----------------|--------------------|-----------------------|
|                 | Tipo               | 2024                  |
| Planta Caucasia | Subterránea        | 5433 m <sup>3</sup>   |
| Planta Vasconia | Subterránea        | 6991 m <sup>3</sup>   |
| Base Remedios   | Superficial        | 766 m <sup>3</sup>    |
| Planta Coveñas  | Acueducto          | 1011,2 m <sup>3</sup> |

En el 2024 se consumieron 14.201 m<sup>3</sup> de agua. En cuanto a porcentajes, la captación de agua subterránea fue de 87,5%, la superficial del 5,5% y por acueducto un 7%.

De manera particular por instalación:

- En la estación Vasconia el consumo de agua subterránea versus lo concesionado, resultó en un consumo aprovechado del 17% en comparación con lo autorizado.
- En la Base Remedios el consumo de agua superficial versus lo concesionado, resultó en un consumo aprovechado del 22% en comparación con lo autorizado.
- En la estación Caucasia el consumo de agua subterránea versus lo concesionado, resultó en un consumo aprovechado del 17% en comparación con lo autorizado.

Actualmente ODC viene desarrollando proyectos de cosechas de agua lluvia que permitirán la disminución de captación de aguas de fuentes naturales y minimizar a su vez los vertimientos a los cuerpos de agua. Dentro de las actividades desarrolladas por la compañía tenemos:

- La instalación de sistemas Ekomuro, cada uno con una capacidad de 50 litros, facilita la recolección de agua lluvia para su potabilización, utilizando materiales reciclados y fomentando la sostenibilidad.
- En la Estación Caucasia, se proyecta la captación de 624 m<sup>3</sup>/año de agua lluvia para uso industrial, disminuyendo la dependencia de fuentes externas y optimizando los recursos hídricos disponibles.
- La separación efectiva de aguas lluvias y aceitosas ha permitido reducir en 1,248 m<sup>3</sup> al año el caudal de aguas de lluvia dirigidas al sistema API, mejorando la eficiencia del tratamiento y minimizando riesgos ambientales.
- Ampliación de la capacidad operativa del sistema API: Mejora en el manejo de aguas lluvias y aceitosas, asegurando la segregación y calidad del agua vertida en cuerpos autorizados, reduciendo riesgos ambientales y optimizando la capacidad hidráulica existente.

Trazado de línea para la reutilización de agua y Tanque de cosecha de agua desarrollado.



En el proyecto realizado en la estación Caucasia se aprovecharon los techos de la caseta auxiliar (SPCI, generadores, compresores), caseta de bombas donde se desarrollaron las siguientes actividades:

- Reemplazo bajantes de acero al carbono por bajantes de PVC 4".
- Instalación de una tubería perimetral (horizontal) de 6" que recoja las nuevas bajantes de 4" con una pendiente mínima del 3%.
- Instalación de 1 bajante de 6" PVC.
- Adecuaciones de área para instalación del tanque.
- Adecuaciones eléctricas para alimentación de la bomba.
- Instalación de tanque de agua de capacidad 5000 litros.
- Instalación de bomba (reutilizar equipo existente).
- Instalación de línea hacia tanque de agua industrial.

En la estación Coveñas, el aprovechamiento de aguas lluvias se basa en la instalación de compuertas para la retención en diques, complementadas con un sistema de bombeo que transporta el agua hacia un tanque de almacenamiento del sistema contra incendios y hacia una planta de tratamiento para uso doméstico, optimizando el manejo hídrico y promoviendo una gestión sostenible del recurso en las operaciones de la estación.

Rejilla del canal de recolección de aguas lluvias y tanque de agua 501 Coveñas



En la estación Vasconia, durante el último semestre de 2023 y parte del primer semestre de 2024 se llevó a cabo un proyecto mediante la instalación de un sistema de bombeo para la limpieza de áreas y equipos de procesos industriales que permitan la recirculación de agua proveniente de la piscina de oxidación del separador API, logrando con ello los esfuerzos necesarios para minimizar los vertimientos a cuerpo de agua receptor que en este caso es el río Magdalena.





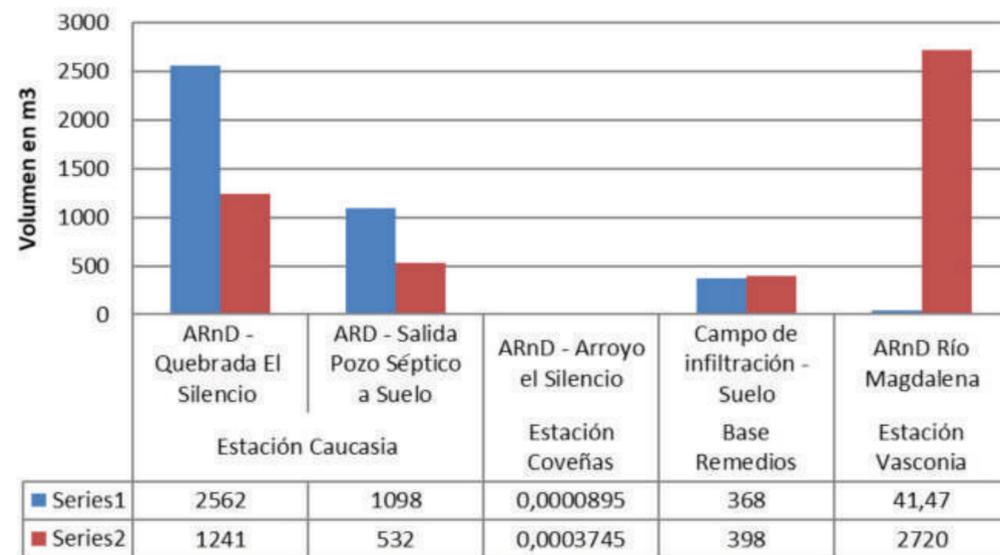
Durante la vigencia del año 2024, se realizó vertimiento de 8.960,47 m<sup>3</sup> de agua residual doméstica-ARD y no doméstica-ARND.

El agua vertida de tipo no doméstica fue de 6.564,47 m<sup>3</sup>, lo que representa el 73% del agua total vertida. Esta cantidad se distribuye así: 2761,47 m<sup>3</sup> sobre el río Magdalena por la estación Vasconia; 3803 m<sup>3</sup> sobre la quebrada El Silencio por la estación Cauca; y 0,0004640 m<sup>3</sup> sobre el arroyo El Silencio por la estación Coveñas.

El agua vertida de tipo doméstico fue de 2.396 m<sup>3</sup>, equivalentes a porcentaje del 27%, del agua total vertida. Esta cantidad se distribuye así: estación Cauca con 1.630 m<sup>3</sup> y Base Remedios con 766 m<sup>3</sup>.

La ejecución de proyectos para la recirculación de agua industrial dentro de las instalaciones de ODC durante 2024, ha permitido reducir los volúmenes de vertimientos que llegan a las fuentes de agua natural, llegando a 8960,47 m<sup>3</sup>, lo que representó una disminución de 8% de vertimientos con respecto al año anterior, cuando alcanzaron 9711,23 m<sup>3</sup>.

### Vertimientos ARnd - ARD



### 5.1.3. Residuos

(GRI 11-5; 3-6) Para ODC, la gestión integral de materiales y residuos conlleva a una eficiencia operativa. Mediante su gestión, se busca contribuir con la Estrategia 2040 de la Compañía, en su pilar de Generar Valor con SOSTECnibilidad generando operaciones limpias que contribuyan al crecimiento organizacional y la descarbonización.

La estrategia ambiental de ODC tiene como uno de sus pilares estratégicos la gestión integral de los residuos cuyo objetivo es adoptar medidas operativas y organizacionales para disminuir, a niveles económicos y técnicos factibles, la cantidad y peligrosidad de los residuos generados.

La generación de residuos sólidos en todo el sistema de transporte, se derivan de las actividades de operación y mantenimiento y de las actividades domésticas asociadas a las áreas de oficinas. Los residuos generados se pueden clasificar de forma general en no peligrosos, peligrosos y reciclables. Los residuos líquidos generados son sometidos a tratamiento en cada una de las instalaciones del sistema de transporte.

Con el fin de asegurar un manejo adecuado de los residuos sólidos generados en las actividades desarrolladas por ODC y dar cumplimiento a la normatividad nacional existente, se tiene en cuenta lo siguiente:

- Identificación de fuentes de generación de residuos y clasificación.
- Prevención y minimización.
- Segregación en la fuente.
- Envasado, rotulado y etiquetado de residuos peligrosos.
- Movilización interna.
- Almacenamiento temporal.
- Disposición final y transporte (empresa externa).

La gestión integral de los residuos incluye las siguientes prácticas:

- Buenas prácticas de reducción, reúso y reciclaje.
- Evitar que los productos químicos caduquen.
- Cambio en los tipos de envase o reúso de estos hasta donde sea posible, para reducir la cantidad de envases contaminados.
- Devolución de envases usados a los proveedores para su reúso.
- Se minimizará y capacitará en el manejo de los residuos desde el punto de generación hasta el almacenamiento.
- Se realizará separación de residuos en todos los procesos.
- En el momento de recolección de los residuos se verificará que no se mezclen unos con otros, garantizando así que los residuos sean transportados según la separación previamente realizada.
- El lugar del almacenamiento debe estar diseñado de tal forma que eviten afectar por escorrentía el suelo, las aguas subterráneas-superficiales y cuerpos superfi-

ciales de agua.

- En los campamentos, la recolección de estos residuos lo hará cada empresa contratista, quien será responsable del manejo y transporte de los residuos.
- Los vehículos para utilizar en el transporte de los residuos cumplirán con las normas existentes al respecto.

(GRI 11-5; 3-6) En el marco de las actividades de operación y mantenimiento del sistema de transporte, se tienen en cuenta entre otros los siguientes insumos, actividades y productos resultantes que podrían dar lugar a los siguientes impactos:

| Insumos   | Actividades  | Productos Resultantes   |
|---|--|---|
| Crudo, DRA, Agua, productos químicos de laboratorio, pinturas, solventes, biofluid. | Mantenimiento mayor a los sistemas de tratamiento API  | Lodos aceitosos, Borrás y elementos contaminados con hidrocarburos. |
|   | Mantenimiento al sistema de transporte.                | Lodos aceitosos, Borrás y elementos contaminados con hidrocarburos. |
| Infraestructura "Tuberías, accesorios, otros".                                      | Mantenimiento a los tanques de almacenamiento de crudo | Lodos aceitosos, Borrás y elementos contaminados con hidrocarburos. |
|   | Desmantelamiento de instalaciones.                     | Chatarra ferrosa  |

ODC cuenta con un instrumento de manejo ambiental (PMA) aprobado por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales ANLA en el expediente LAM0062, que relaciona la ficha OM-1, sobre la gestión integral de residuos, en la cual se establecen las pautas o medidas necesarias desde la generación de los residuos, almacenamiento, rotulado, transporte y disposición final cumpliendo con la normatividad ambiental vigente, lo que disminuye la generación de impactos en la disposición y el manejo de los residuos.

La compañía se ha vinculado en actividades de circularidad mediante la venta de chatarra ferrosa que se encontraba acopiada en las instalaciones. Esta fue sometida a un proceso de subastas que permitiera materializar tanto el beneficio económico como ambiental, asegurando que este tipo de materiales vuelvan a entrar en la cadena económica del país como es el caso de la fabricación de varilla industrial.

A continuación, se relaciona la generación de residuos gestionado por ODC.

| Clasificación  | Cantidad (kg) |
|--|---------------|
| Residuos Aprovechables (no destinados a eliminación) | 364.467       |
| Residuos No Aprovechables (destinados a eliminación) | 16.873        |
| Residuos Orgánicos Aprovechables                     | 0             |
| Residuos Peligrosos (destinados a eliminación)       | 308.914       |
| Total  | 690254        |

En el mismo período, se llevaron a cabo campañas, socializaciones y capacitaciones enfocadas en promover la reducción y el uso sostenible de los recursos naturales, así como el manejo responsable de los residuos sólidos dentro de las instalaciones de ODC.

#### 5.1.4. Biodiversidad

(GRI 11-4; 3-4) ODC ha trazado un plan para minimizar los impactos ambientales derivado de sus operaciones y que puede afectar la biodiversidad en el territorio donde opera. Este incluye medidas ambientales que se articulan dentro del instrumento de manejo ambiental aprobado por ANLA bajo el expediente LAM0062 y que es objeto de seguimiento y control. Dichas medidas permiten proteger los recursos naturales en el entorno donde son ejecutadas las actividades de mantenimiento ya sea en el ducto o en las estaciones mediante contratistas para garantizar la sostenibilidad y conservación de los territorios. Muchas de estas actividades pueden generar posibles afectaciones en los recursos suelo, agua, aire, flora y fauna, entre otros. Sin embargo, en articulación con las autoridades ambientales se solicitan las autorizaciones necesarias que permitan minimizar y controlar los impactos en el momento de ejecución e implementación de las medidas de restauración de las áreas intervenidas.

La biodiversidad es la variabilidad entre los seres vivos. Abarca la diversidad dentro de las especies, entre especies y de los ecosistemas. La biodiversidad no solo tiene valor intrínseco, sino que también es vital para la salud humana, la seguridad alimentaria, la prosperidad económica, la mitigación del cambio climático y la adaptación a sus impactos. Este tema cubre los impactos sobre la biodiversidad, incluidas las especies de plantas y animales, la diversidad genética y los ecosistemas naturales.

Dentro de la Política Integral de ODC se incluyen elementos fundamentales para la protección del ambiente dentro de sus operaciones actuales y futuras de manera sostenible, evitando con ello la pérdida de biodiversidad en los territorios donde nos encontramos, actualmente el proyecto se encuentra en su fase de operación y mantenimiento por lo cual no supone la afectación de zonas de gran valor de biodiversidad o zonas de ecosistemas estratégicos. Dentro del área de influencia se encuentran agrupados bosques nativos con riqueza natural en inmediaciones de la estación Caucasia y el lote de Vayanviendo en Coveñas, las cuales pueden estar integradas en un futuro mediante el programa Ecoreservas.

Actualmente, ODC viene implementando el proyecto “**Sembrar Nos Une**”, que consiste en la siembra voluntaria de individuos arbóreos con el propósito de recuperar corredores biodiversos a lo largo del área de influencia del oleoducto. Este programa inició como parte de la meta de gobierno nacional de sembrar 180 millones de árboles. En el marco del proyecto se han obtenido los siguientes logros:

- 17.261 árboles sembrados de manera voluntaria en predios del área de influencia de ODC entre el año 2022 y 2024. (Caucasia, Zaragoza, Remedios y Puerto Berrío).
- En el marco de este proyecto en el 2024, se entregaron dos unidades de purificador ORISA a la Escuela Rural Vereda Bodegas del municipio de Puerto Berrío, para suministrar agua purificada en la zona del restaurante escolar. Esta iniciativa busca mejorar la salud, autonomía y dignidad de la comunidad educativa, reduciendo la exposición a enfermedades de transmisión hídrica.
- En el 2024 Se llevó a cabo la capacitación, entrega y puesta en marcha de una huerta hidropónica en la Escuela Rural Vereda Bodegas, en el municipio de Puerto Berrío. Esta iniciativa incentivó a los niños a cultivar alimentos en sus hogares en menos de 40 días y brindó formación a los jóvenes de bachillerato sobre la implementación y manejo de la huerta con sus respectivos insumos.

(GRI11-4; 3-4) ODC cuenta con un total de 1.540,19 hectáreas para la operación del transporte de hidrocarburos la cual está compuesta por:

- 1) 58,17 hectáreas que incluyen las estaciones de Vasconia, Caucasia, Coveñas y la Base Remedios.
- 2) 1482,02 hectáreas, del área de servidumbre a lo largo del DDV de 20 metros, 10 metros a lado y lado del ducto con una longitud de 483 kilómetros.

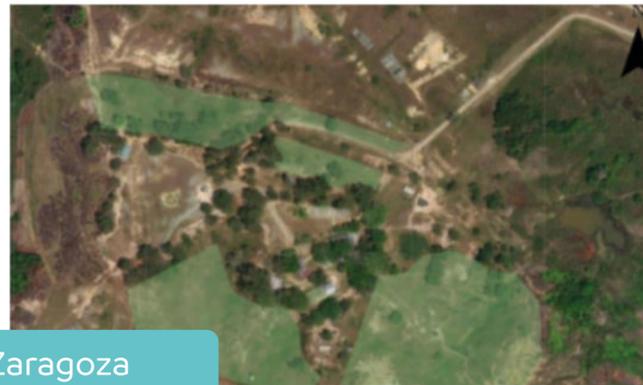
ODC no tiene áreas operacionales en propiedad, arrendados o gestionados que estén ubicadas dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.



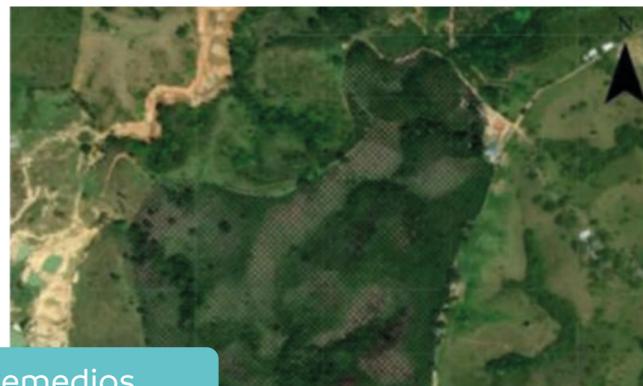
### Sembrar Nos Une Caucasia, Zaragoza, Remedios y Puerto Berrío.



Caucasia



Zaragoza



Remedios



Puerto Berrío



Entrega de dos unidades de purificador ORISA.



Entrega y puesta en marcha de la huerta hidropónica.



Concientización sobre el cuidado y utilización de la huerta.

## 5.2. Cambio climático

(GRI 11-2) La Compañía definió el cambio climático como un elemento material considerando el impacto que este tiene sobre las operaciones, la infraestructura, la sostenibilidad de las Compañías, las decisiones y los DD.HH. de los diferentes Grupos de interés. Consciente de su responsabilidad para mitigar los efectos del cambio climático, ODC ha implementado las mejores prácticas estratégicas y operativas para promover la descarbonización de sus operaciones, en el marco de una Transición Energética justa y equitativa, con el objetivo de lograr un balance entre seguridad energética, medioambiente y contribución a la sociedad.

En su Estrategia 2040, específicamente en los pilares de Generar Valor con SOSTECnibilidad y Crecer con la Transición Energética, ODC busca avanzar gradualmente hacia una operación baja en carbono, que incluye la reducción de las emisiones, reducción de consumos de energía vía eficiencias operativas y la incorporación de energías renovables en el sistema. Detrás del concepto de una Transición Energética Justa está el reconocimiento de la urgencia de una transformación sostenible que puede ser alcanzada con esquemas participativos con diferentes actores, en las que la innovación y la tecnología actúan como un catalizador para acelerar las soluciones a los retos futuros.

Es así como ODC estableció como riesgo estratégico la “Falta de oportunidad y efectividad en la adaptación del negocio a la transición energética”, el cual incorpora acciones de tratamiento, KRI y controles para gestionar, de manera efectiva, las causas y mitigar la materialización del riesgo.

Esta definición como riesgo corporativo, le permite a la Compañía definir acciones para avanzar hacia la descarbonización y el cumplimiento de metas a mediano y largo plazo y la adaptación a la variabilidad climática y condición climatológica normal del país, para mitigar los efectos asociados a la disponibilidad y seguridad hídrica en las regiones y la seguridad energética, entre otros.

(SASB EM-EP-110a.3) ODC, alineado a los compromisos del Grupo Ecopetrol, tiene el compromiso de reducir el 25% de sus emisiones al 2030 con respecto al año 2019, llegar a cero emisiones de alcance 1 y 2 para el 2050 y reducir el 50% de sus emisiones totales sumando alcances 1, 2 y 3.

Al ser un asunto material, los temas asociados al cambio climático cuentan con una gobernanza robusta y fortalecida. La Junta Directiva es responsable de revisar y abordar permanentemente los asuntos relacionados con el pilar de Sostenibilidad de la Estrategia 2040 y orientar a la Compañía en las acciones determinantes para la generación de valor a largo plazo. Así mismo, la Alta Gerencia de la Compañía desempeña un papel fundamental en la ejecución y el seguimiento de la estrategia definida por la Junta Directiva, integrando las métricas y definiendo el plan de acción a corto, mediano y largo plazo.

La estrategia de descarbonización cuenta con una hoja de ruta la cual permite definir en el tiempo las acciones para consolidar las metas y se sustenta en las siguientes acciones asociadas para hacer frente a los retos e impactos identificados:

### 1) Reducción de emisiones de GEI:

Identificación e implementación de iniciativas asociadas a la optimización del consumo de energía, incorporación de energías renovables, y la implementación de tecnologías emergentes de bajas en emisiones.

Acciones asociadas:

- a) Establecimiento, seguimiento y revisión de las metas de descarbonización.
- b) Evaluación de tecnologías emergentes.
- c) Identificación permanente de oportunidades de mitigación.
- d) Actualización de los escenarios de proyección de emisiones.
- e) Análisis de cierre de brechas para cumplimiento de metas.



## 2) Gestión de riesgos asociados al clima:

Análisis de los riesgos climáticos (físicos y de transición) para definir acciones de adaptación y evaluar la capacidad de resiliencia del negocio, la operación y la infraestructura.

Acciones asociadas:

a) Análisis de diferentes variables que pueden materializar riesgos físicos o de transición para la Compañía tales como inundaciones costeras y fluviales, sequía, sobrecarga térmica, disponibilidad de hidrocarburos para el transporte, entre otros.

b) Cuantificación financiera de los riesgos para establecer el impacto en la estrategia ambiental y en las inversiones climáticas.

## 3) Gestión estratégica del portafolio:

Análisis del impacto del negocio en el marco de la transición energética.

Acciones asociadas:

b) Análisis de los activos con enfoque de generación de valor para la compañía.  
b) Evaluaciones económicas que promuevan el desarrollo de proyectos y/o iniciativas bajas en emisiones de carbono.

## 4) Compensación o remoción de emisiones GEI:

Gestión de las emisiones residuales que no se logren evitar o reducir en la operación mediante la compra de bonos de carbono o la implementación de proyectos basados en soluciones naturales del clima para la remoción de las emisiones.

## 5) Gestión de la información de emisiones de GEI:

Aseguramiento de la calidad, integridad, coherencia y transparencia de la información reportada.

Acciones asociadas:

a) Mejoramiento continuo del inventario de GEI.  
b) Verificación por tercera parte.

## Riesgos e impactos asociados con el clima:

ODC se encuentra comprometida con la gestión de los riesgos climáticos que pueden afectar su operación. Para esto, implementa un proceso de gestión de riesgos relacionados con el cambio climático que a su vez se encuentra integrado al Sistema de Gestión de Riesgos de la compañía. ODC en el 2024 adelantó la identificación de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima, físicos y de transición, así como los impactos y beneficios potenciales en el tiempo.

Para la identificación, análisis y gestión de los riesgos físicos y de transición se realiza un análisis de vulnerabilidad y capacidad de adaptación, implementando una metodología del Grupo Empresarial Ecopetrol. Para la valoración de los riesgos identificados primero se llevó a cabo un análisis de tendencias climáticas, pasadas y futuras, teniendo en cuenta la ubicación geográfica de las instalaciones de ODC. Luego de identificar las variables climáticas que posiblemente afectarían las operaciones de ODC, se valora cada riesgo bajo un escenario específico mediante una calificación de ocurrencia de acuerdo con la matriz de calificación de probabilidad.

Los riesgos físicos están relacionados con la exposición y la vulnerabilidad de la Compañía a los impactos de la variabilidad y cambio climático, que podrían afectar la continuidad operacional y aumentar la exposición de los activos a posibles daños.

Los riesgos físicos se clasifican en agudos y crónicos que puedan afectar la operación y los activos de la compañía en el corto (2026), mediano (2030) y largo plazo (2050). Los riesgos agudos son aquellos originados por eventos climáticos extremos, cuya frecuencia e intensidad han venido aumentando debido al incremento gradual de la temperatura global, que en el territorio colombiano se reflejan, principalmente, en la ocurrencia del fenómeno de variabilidad climática “El Niño” y su fase opuesta “La Niña”. Estas condiciones podrían resultar, entre otras, en escasez de agua, olas de calor, inundaciones e incendios.

En cuanto a los riesgos asociados a la transición se han identificado los siguientes:

**Riesgo regulatorio:** La evolución normativa relacionada con la Transición Energética y el cambio climático involucra cambios regulatorios que pueden afectar directamente a la Compañía en el corto y mediano plazo. La Compañía tiene el compromiso de contribuir de manera significativa a las metas nacionales y sectoriales, que en un futuro pueden reflejarse en potenciales requerimientos obligatorios.

**Riesgo de mercado:** La Transición Energética está orientando al mercado y a los consumidores a preferir el uso de productos bajos en carbono. Esto puede implicar para ODC un riesgo por la baja demanda de crudo y no contar con los suficientes inventarios de crudo para transportar. Por lo tanto, la Compañía monitorea y analiza constantemente la evolución, tendencias y comportamiento del mercado en relación con los posibles nuevos usos de la infraestructura de acuerdo con el mercado y asegurar una operación baja en carbono.

**Riesgo reputacional:** La imposibilidad de responder oportunamente a las expectativas de los inversionistas y otros GI para establecer objetivos ambiciosos en materia de cambio climático. Por ello, en el marco del riesgo empresarial “Falta de oportunidad y efectividad en la adaptación del negocio a la transición energética”, se establecen medidas de mitigación y KRI para reducir y monitorear la exposición de la Compañía.

**Metas:** ODC establece metas anuales de reducción de emisiones con el propósito de realizar seguimiento a los resultados de sus acciones. El cumplimiento de la reducción de GEI tuvo un peso en el TBG para el periodo 2019-2024 del 5%.

Para 2024, la meta fue de 650 t CO<sub>2</sub>e, la cual fue superada en 106% alcanzando 695 t CO<sub>2</sub>e.

- Mantener actualizado y verificado el inventario de GEI cada año.
- Incorporar 5 MW al 2024 en generación de energías renovables al sistema.

### 5.2.1. Emisiones

(GRI 11-1; 11-3; 3-5) El inventario de emisiones atmosféricas de ODC para los alcances 1 y 2 se estructura bajo el enfoque de control operacional y de acuerdo con la ISO 14064 -1 y el GHG Protocol.

En el 2024 se reportaron un total de 37.413 tCO<sub>2e</sub>, y presenta un aumento respecto al inventario del 2023 cercano al 15%, asociado principalmente al incremento del factor de emisión de energía eléctrica que tuvo una variación del 22.83% quedando en 0,217, esto se le atribuye a los efectos del fenómeno del niño en Colombia, junto con una condición de bajos aportes hídricos durante el año.

Las emisiones de alcance 1 contemplan los consumos de diésel para la operación. Las emisiones alcance 2 en ODC están asociadas a los consumos de energía que se reportan por el método basado en el mercado, que describe mejor la realidad operativa, y es la forma de energía adquirida por ODC a proveedores externos. En este se incluyen: las emisiones generadas por la energía comprada al Sistema Interconectado Nacional (SIN) estimada con factor de emisión publicado por la UPME y las emisiones generadas por centros de generación local (factores de emisión estimados con la energía generada y consumo de combustible). Esto considerando lo recomendado en el documento Guía del Alcance 2 del GHG Protocol.

Desde agosto del 2023 ODC optó por implementar un sistema de generación local de electricidad en la estación Caucasia, a través de un generador local contratado con este único propósito, quien a partir de gas natural licuado genera la electricidad que alimenta los motores de las unidades de bombeo.

Para el alcance 3 se presenta la cuantificación de las emisiones, sin embargo, aún no son objeto de verificación de tercera parte. Durante el ejercicio del año previo se realizó el análisis de significancia de las diversas fuentes de emisión contempladas en este alcance, por lo cual se incluyen en este reporte cuatro (4) tipos de fuentes denominadas otras emisiones indirectas.

Para ODC, las emisiones asociadas a la adquisición de bienes de capital y servicios adquiridos constituye la principal categoría de contribución de emisiones de alcance 3. Esta categoría representa un total de 98% de las emisiones alcance 3:

|                           |                        |   |
|---------------------------|------------------------|---|
| Bienes y servicios        | 9.595 tCO <sub>2</sub> | Esta categoría es el principal contribuyente de emisiones la Compañía, representando el 98% del total de emisiones de alcance 3. Agrupa todas las compras de bienes y servicios (categoría 1) y bienes de capital (categoría 2) en una única cuantificación bajo la categoría 1; también cubre todos los contratos relacionados con el suministro de bienes y servicios, y todos los contratos relacionados con la compra de combustibles.<br><br>Las emisiones de bienes y servicios adquiridos se estimaron utilizando el método específico del proveedor, basado en el gasto según la subcategoría definida y la información disponible. |
| Residuos generados        | 50 tCO <sub>2</sub>    | Las emisiones de categoría 5 se calculan utilizando un método específico para el tipo de residuo.   |
| Viajes de negocios        | 19 tCO <sub>2</sub>    | Las emisiones de categoría 6 se refieren al transporte aéreo.<br><br>Esta se calcula con metodología basada en distancia, siguiendo la recomendación de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) que establece la emisión media por pasajero según ruta, tipo de avión y cabina en cada viaje.  |
| Desplazamientos empleados | 78 tCO <sub>2</sub>    | Las emisiones de categoría 7 se refieren a los desplazamientos terrestres. Algunas actividades se calculan con el método basado en la distancia y otras utilizando factores nacionales de emisión de combustibles.  |

### 5.2.2. Estrategia de descarbonización:

ODC cuenta desde el 2022 con la certificación de carbono neutro emitida por Icontec. En el 2024, se llevó a cabo a satisfacción el segundo seguimiento dicha certificación. Para trabajar en el proceso de certificación, ODC desarrolló e implementó la estrategia de descarbonización, con el fin de reducir las emisiones. Dicha estrategia cuenta con las siguientes líneas de acción:

1. Actualización y verificación del inventario de gases de efecto invernadero;
2. Definición de metas de reducción de emisiones;
3. Diseño de iniciativas para la reducción de emisiones;
4. Diseño de iniciativas para la compensación o la remoción de las emisiones.

| PROYECTOS                                      | Reducciones tCO <sub>2e</sub> |                 |            |
|--|-------------------------------|-----------------|------------|
|  | 2022                          | 2023            | 2024       |
| Reposición de Unidades Principales en Caucasia | 0                             | 1.179,32        | 303        |
| Modernización del sistema de iluminación       | 30                            | 83,72           | 22         |
| Eficiencia energética Caucasia y Vasconia      | 0                             | 0               | 370        |
| <b>Total</b>                                   | <b>30</b>                     | <b>1.263,04</b> | <b>695</b> |

De esta manera, ODC avanza en la identificación y consolidación de acciones que permitan contrarrestar sus contribuciones al cambio climático. La consolidación de iniciativas asociadas al Cambio Climático en las operaciones, así como la identificación de soluciones de bajas emisiones, permite reducir los efectos del cambio climático y generar impactos positivos en términos económicos y eficiencias en procesos y en reducción de las emisiones de GEI.

(TCFD GR-1.2) El seguimiento a las acciones diseñadas e implementadas por ODC ha permitido establecer el impacto y retos para gestionar de manera adecuada y oportuna el cambio climático. Teniendo en cuenta que la reducción de las emisiones de GEI es el objetivo principal para contribuir con la mitigación de la problemática ambiental, se han incorporado diferentes estrategias en la Compañía:



**Eficiencia energética:** En este programa se incluyen proyectos asociados a cambios en la matriz energética y optimización de procesos.

**Energías renovables:** En este programa se incluyen proyectos asociados a la generación de energía a través de fuentes renovables.



Para ODC el cambio climático es un pilar de la estrategia, que busca mantener una operación baja en emisiones de carbono y atenta a los riesgos y oportunidades que se deriven. El seguimiento en este nivel se aborda desde el programa de gestión, desarrollado bajo el ciclo PHVA, que vincula medidas específicas, que son revisadas anualmente, para establecer su contribución y las necesidades de ajuste o cambio.

Al 2040, para el eje “Crecer con la Transición Energética” mediante la diversificación e inversiones en negocios de energía y de bajas emisiones; en el pilar “Generar valor con SOSTECnibilidad” se determinó la aceleración y priorización de la descarbonización y optimización en el consumo de energía, que incluyen la meta de Cero Emisiones Netas al 2050 (alcances 1 y 2) y la reducción del 50% de las emisiones totales al 2050.

Logros destacados:

En 2024, se redujeron 695 tCO<sub>2</sub>e, con una disminución acumulada de 1.988 tCO<sub>2</sub>e (2020-2023).



### 5.2.3. Energía

(GRI 11-1; 3-2) El uso eficiente de la energía y la incorporación de fuentes alternativas es fundamental para el crecimiento y sostenibilidad de ODC en el contexto de Transición Energética.

(GRI 302-4) En 2023 el Grupo Ecopetrol ratificó su estrategia 2040 e incorporó tres (3) ajustes, uno de ellos asociado al objetivo estratégico de eficiencia energética, que corresponde a la reducción de 25 PJ en el consumo interno de energía acumulado 2018-2030, esto incluye los diferentes energéticos usados (gas, crudo, energía eléctrica, combustibles líquidos). Esta nueva meta implica optimizar todos los energéticos utilizados.

Con el fin de apalancar la meta trazada por el Grupo Ecopetrol, ODC empezó en el 2023 a trabajar en iniciativas que apalancaran la eficiencia energética. Adicionalmente, en el 2024 trabajó con el equipo para la certificación de ISO 50001 identificando brechas para su cierre. De acuerdo con la norma ISO 50001:2019, las iniciativas de eficiencia energética han estado concentradas en las siguientes acciones: i) control operacional y ii) mejora tecnológica.

En la ejecución de la operación y mediante el aseguramiento de un estricto control operacional que busca operar con los esquemas más eficientes, logramos un ahorro energético de 0,008354 TJ (2,322MWh) equivalentes a aproximadamente el 2% del total de energía consumida. Este ahorro se calcula respecto a la Línea Base Energética (LBE<sub>n</sub>) del año anterior: 2023, de acuerdo con lo establecido en la ISO50001:2018, para las energías eléctrica y térmica.

En energías renovables no convencionales, ODC cuenta con una meta de incorporación del 8% en su matriz de suministro al año 2025, a partir de las tecnologías fotovoltaicas.

Para realizar un seguimiento riguroso y exhaustivo en la gestión de la energía, ODC cuenta con cinco (4) indicadores claves:

1. Incorporación de energías renovables: Se cuantifican los MW de capacidad instalada incorporada al sistema.
2. Optimización de costos: Cuantificación de costos asociados a la optimización energética, de acuerdo con la tarifa de los energéticos consumidos.
3. Ahorros en eficiencia energética (PJ): Energía eléctrica y térmica optimizada respecto a las líneas base previamente establecidas.

4. Reducción emisiones de CO<sub>2</sub>: Toneladas de CO<sub>2</sub> dejadas de emitir asociadas a la optimización de la demanda.

Consumo de combustibles procedentes de fuentes renovables o no renovables dentro de la organización:



Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables: 254.439,28 Galones

Consumo energético de los diferentes tipos de energía compradas:



#### Energía comprada

Consumo de electricidad: 65.341.076 KWh  
Consumo de energía autogenerada localmente: 31.126.050 KWh  
Consumo energía de la granja solar: 629.148,07 KWh



## 5.3. Prácticas de la cadena de suministro

(GRI 11-10; 4-14; GRI 11-14; 2-4) La cadena de suministro en ODC es un eslabón crítico en el proceso de valor del modelo de negocio. Su gestión busca asegurar el suministro efectivo, responsable y sostenible a largo plazo de bienes y servicios de forma segmentada, en términos de costo, oportunidad, desempeño, calidad y nivel de riesgo.

Es así como, al asegurar una cadena de suministro responsable en la Compañía, también se apalanca la Estrategia 2040 en cada uno de sus pilares: (i) Crecer con la Transición Energética: mediante el modelo de caracterización de energías limpias que monitorea los mercados de bajas emisiones, (ii) Generar valor con SOSTECnibilidad: a partir de las prácticas de contratación de mano de obra local y el desarrollo de proveedores, (iii) Conocimiento de Vanguardia: desde la optimización de listas de consulta obligatoria para el Proceso de Gestión de Abastecimiento y, finalmente, (iv) Retornos competitivos: con la implementación de eficiencias.

Adicionalmente, la gestión de proveedores está estrechamente conectada con la Matriz de Riesgos Corporativos, en la medida que a lo largo de esta pueden materializarse distintos riesgos estratégicos como: afectación a la sostenibilidad financiera y la generación de valor, faltas a la ética y el cumplimiento, incidentes de interrupción operacional por causas asociadas a las dinámicas territoriales, eventos HSE por causa operacional o de origen natural, y ciberataques, fuga o pérdida de información.

La función de abastecimiento define como un riesgo alto de sostenibilidad cualquier evento o acción con impactos negativos en el crecimiento económico, el bienestar social, protección medioambiental, los Derechos Humanos, cumplimiento de obligaciones de ética en los negocios, entre otros. Debido a lo anterior, se cuenta con una matriz de riesgos y controles que permite la identificación oportuna de posibles escenarios de riesgos y la implementación de controles preventivos para mitigar su ocurrencia. El análisis de riesgos se realiza de manera anual para evaluar la efectividad de los controles y, de requerirlo, su modificación.

Con el fin de fortalecer la cadena de suministro, la contratación de bienes y servicios en ODC se ejecuta mediante un modelo estratégico de abastecimiento transversal y habilitador. Este, asegura un suministro de bienes y servicios segmentado, efectivo, responsable y sostenible a largo plazo.

La Compañía actúa de manera proactiva y diferenciada a través de las relaciones contractuales y comerciales con la totalidad de sus proveedores para respetar, mediante el aseguramiento de una cadena de suministro responsable, especialmente los temas asociados al trabajo en condiciones dignas, favorables y adecuadas, al derecho a la igualdad y no discriminación, derechos de la niñez, en especial el no trabajo infantil, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y del tráfico humano, el derecho a la salud y seguridad en el trabajo y derechos colectivos y del medioambiente.

En el marco de nuestro compromiso con la mejora continua, durante el año 2024 hemos centrado nuestros esfuerzos en fortalecer la cadena de suministro a través de la incorporación del proceso, mediante prácticas que promuevan costo de oportunidad, calidad y eficiencia, con un equipo capacitado. Desde nuestro rol colaboramos estrechamente con los diferentes actores para diseñar e implementar procesos alineados con las políticas de la Compañía y que cumplan plenamente con todos los estándares establecidos.

El macroproceso de Abastecimiento y Logística de bienes de ODC se encuentra conformado por los siguientes subprocesos: (i) Planeación, (ii) Aprovisionamiento, (iii) Administración de Contratos, convenios y acuerdos, (iv) Logística de bienes y (v) Gestión de proveedores. Lo que permite una gestión integral y coordinada de todas las actividades relacionadas con la adquisición de bienes y servicios, alineado a los objetivos estratégicos de la organización.

Durante la fase de selección de proveedores, de manera transversal, se verifica el cumplimiento de criterios críticos como capacidad legal y financiera, experiencia, certificaciones de HSE, compromiso con la ética y la transparencia y evaluaciones de desempeño anteriores (si aplica). Igualmente, para cada método de selección, se definen unos criterios sociales y ambientales a los que deberán dar cumplimiento.

El proceso de contratación para ODC es una etapa crítica dentro de la gestión de la cadena de suministro. Para garantizar transparencia y una Debida Diligencia coherente con los principios éticos de la Compañía, se invita a participar a aquellas empresas o personas naturales que estén en capacidad de atender la necesidad acorde con su magnitud o complejidad.

### 5.3.1. Gestión de proveedores

Buscamos generar un relacionamiento armónico y equilibrado entre ODC y el grupo de interés compuesto por Oferentes, Contratistas y/o Proveedores, en aras de promover relaciones de confianza, mutuo beneficio y un desarrollo sostenible en los ámbitos económico, ambiental y social del área de influencia de ODC, a nivel local, regional o nacional.

Durante el 2024, se afianzó la gestión de la Administración de contratos, involucrando dentro del relacionamiento con contratistas, reuniones de seguimiento periódico para revisión de indicadores de cumplimiento de obligaciones y desempeño.

#### Evaluación social de proveedores

(GRI 11-10) Un eje central de nuestra estrategia ha sido la incorporación de un proceso de abastecimiento que garantice la selección de proveedores que compartan nuestros valores de sostenibilidad y ética empresarial. Este nuevo enfoque ha llevado a afianzar evaluaciones con criterios que abarcan la estrategia desde el ámbito de contratación de mano de obra local femenina, primer empleo, bienes y servicios locales y relacionamiento en territorio.

El aseguramiento del cumplimiento de los criterios en la ejecución de los contratos se realiza a través de la evaluación de desempeño, dado que, en caso de presentarse un incumplimiento de cualquiera de los compromisos contractuales establecidos, se reflejará en la evaluación del desempeño del proveedor y podrán establecerse planes de acción correctiva para gestionar el cierre de las brechas identificadas.

ODC ha definido una metodología conformada por diversos criterios que le permiten evaluar la eficacia y eficiencia del desempeño de sus contratistas, buscando contar con relaciones contractuales enmarcadas en el cumplimiento de la legislación nacional y buenas prácticas en materia de sostenibilidad y Derechos Humanos.

La evaluación del desempeño de los contratistas se realiza a partir de un monitoreo de la gestión sostenible de los proveedores durante la ejecución de los contratos, evaluando su desempeño en cada una de las dimensiones ASG, a través de **cinco (5) criterios de evaluación:** gestión social, HSE, ética, técnica y administrativa.

#### Logros

Apropiación del proceso de abastecimiento y logística de bienes, el cual se fundamenta en tres ejes: el Manual de Contratación, el Modelo de Abastecimiento y los demás activos de conocimiento que soportan su ejecución. Esta estructura aporta a la alineación con los estándares de sostenibilidad establecidos en el marco GRI.

Dentro de la Gestión de proveedores, se llevó a cabo la primera fase del Programa de Desarrollo de Capacidades ODC dirigido a empresas locales, en los municipios de Coveñas, Cauca, Puerto Boyacá y Puerto Berrio. Donde a través de talleres teórico práctico se abordaron temáticas como constitución de uniones temporales y presupuestos. Adicional, se realizaron jornadas presenciales de registro de proveedores locales en las áreas de influencia.



### 5.3.2. Contratación total suscrita con proveedores y contratistas

Contratación total suscrita con proveedores y contratista en el 2024



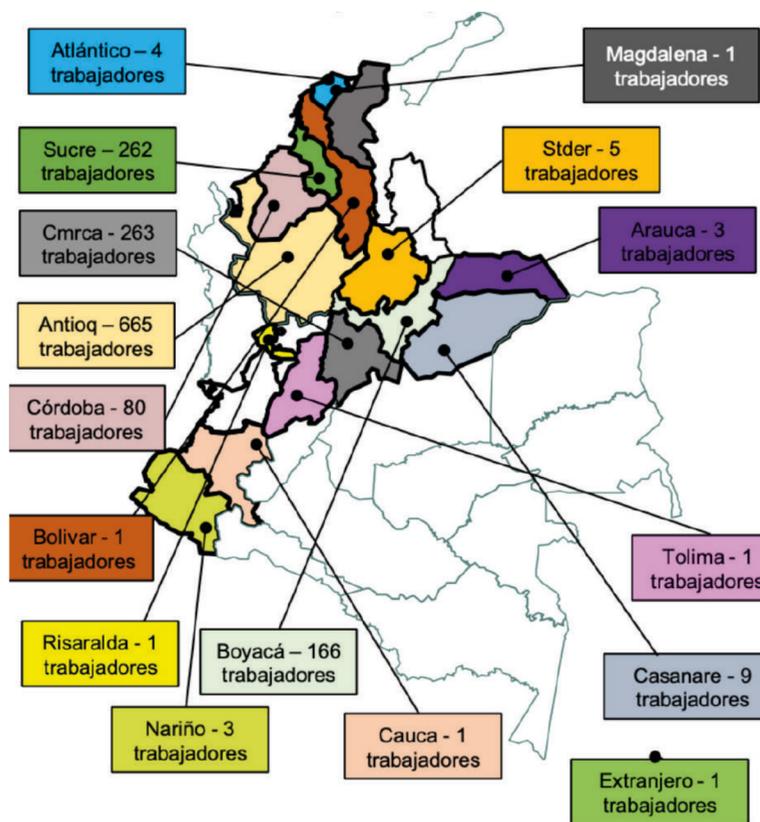
133,734  
Valor MM COP

76  
No. Contratos

#### Caracterización de mano de obra en la contratación

Promovemos con nuestros contratistas la contratación local. A 2024 cerramos con las siguientes cifras:

#### NÚMERO DE TRABAJADORES EJECUTANDO ACTIVIDADES POR DEPARTAMENTO



1466

Trabajadores de contratistas

#### Caracterización de la Mano de Obra



#### Nivel de Escolaridad



#### Retos:

- Configurar el proceso de abastecimiento como actor principal frente a las palancas de optimización del Plan de Inversiones 2025-2026.
- Nuevas contrataciones para activar todas las palancas de optimización posibles con vista en los retos de eficiencia.
- Mayor contratación de empresas locales para prestación de servicios y/o suministros de bienes en nuestras operaciones.
- Continuar con el Programa de Desarrollo de Capacidades ODC dirigido a empresas locales, realizar la segunda fase del plan de trabajo del programa de desarrollo de capacidades relacionado con censo y caracterización de proveedores locales
- Planeación y gestión de inventarios de materiales.
- Fortalecer los criterios de evaluación de sostenibilidad dentro de los mecanismos de elección, según categoría del servicio a contratar.



## 5.4. Seguridad y salud en el trabajo

((GRI 11-9; 4-3; 4-6) La estrategia para la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo apalanca el gerenciamiento de los riesgos asociados a los procesos misionales, y se convierte en un pilar orientador y habilitador para el Sistema Integrado de Gestión HSE. Además, le permite a la compañía orientar sus acciones y actividades al fortalecimiento del modelo de la cultura HSE en pro del cumplimiento del objetivo principal “Primero la Vida”.

La estrategia se gestiona a través del Sistema Integrado de Gestión HSE y el objetivo “Primero la Vida”, el cual aplica a todos los trabajadores de ODC vinculados directamente, por misión temporal u otro tipo de vinculación que la ley establezca y/o los que desarrollen sus labores en cualquiera de las instalaciones de ODC (estaciones y línea). El objetivo del proceso de Gestión HSE, es el de gestionar los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los aspectos ambientales, con el propósito de sostener una operación sana, limpia y segura, dentro del marco del cumplimiento de la normatividad vigente.

ODC cuenta con la Política Integral de Gestión ODC-POL-007, en donde la compañía declara y se compromete a enfocar sus esfuerzos y capacidades para la protección de la vida en el desarrollo de todas sus actividades del negocio y a hacerla extensiva a sus colaboradores, contratistas y demás grupos de interés. Adicionalmente, tiene en cuenta el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo; la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y toda la normatividad legal vigente aplicable en SST.

El equipo de Gestión HSE hace presencia tanto en estaciones como en la línea promoviendo y asegurando el cumplimiento de los lineamientos relacionados con la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), de tal manera que se garantice a las áreas usuarias el acompañamiento y soporte técnico requerido para el gerenciamiento de los peligros y riesgos. Así mismo, se generan iniciativas como la APP HSE para el reporte de estadísticas mensuales, tablero de visualización de indicadores HSE (Power BI), para la incorporación de herramientas tecnológicas y buenas prácticas que permiten dar cumplimiento a la estrategia definida por la compañía en cuanto a innovación y mejora de los procesos en el marco de la gestión SST.

ODC ha definido una estrategia articulada que permita gestionar el tema y los impactos asociados al desarrollo de las operaciones, en donde diferentes áreas se involucran permitiendo asegurar los riesgos desde sus especialidades, como Talento Humano, Legal, Abastecimiento, Gestión de Activos, entre otros; de tal manera que los esfuerzos de cada una de estas se orienten a dar cumplimiento a los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión y al objetivo “Primero la Vida”.

El trabajo articulado entre las áreas parte de la identificación, evaluación y valoración de los riesgos y cómo estos afectan o pueden llegar a afectar la seguridad y salud de los colaboradores y demás grupos de interés. A partir de esa identificación, se desarrollan estrategias y se ajustan procesos para gestionar los riesgos de manera oportuna y eficiente, mitigando su impacto o evitando su materialización de los posibles eventos relacionados con estos. Adicionalmente, en la matriz de riesgos empresariales se identificó el riesgo “Eventos de HSE y/o de Seguridad de Procesos, que generen lesiones, pérdida de vidas humanas, daños ambientales, o afectación a la infraestructura”.



En cuanto a las acciones de aseguramiento en seguridad industrial se destacan:

**Ejecución de ejercicios de liderazgo en HSE:** donde se realizan con los diferentes comités de la compañía (Comité Directivo, COPASST, entre otros), inspecciones HSE en campo, enfocadas a la identificación de aspectos por mejorar o buenas prácticas al interior de la compañía o empresas aliadas, obteniendo un total de 380 inspecciones realizadas en el 2024, de las cuales 17% (65) fueron realizadas por el Comité Directivo.

**Eliminación de los peligros:** mediante identificación y cierre de hallazgos (condiciones inseguras) identificados en las instalaciones y procesos de la compañía, cerrando el 2024 con un 96% de cierre de hallazgos.

**Fortalecimiento de las prácticas de cultura HSE:** en cuanto a la intervención de comportamientos en riesgo por medio de conversaciones y/o reflexiones, durante el 2024 se generaron un total de 8.490 conversaciones y reflexiones.

**Realización de Momentos HSE:** en donde se analizan las causas raíz de los incidentes, se divulgan las lecciones por aprender, generando conversatorios reflexivos acerca de los incidentes o eventos de la compañía o demás compañías del grupo empresarial con personal directo y aliado.

**Gestión de cierres de hallazgos:** ODC a través de sus diferentes áreas de gestión, apoya el apalancamiento del cierre de los hallazgos, priorizando aquellos que puedan afectar la salud y seguridad de sus colaboradores y/o aliados, el medio ambiente o la Seguridad de Procesos.

Por otra parte, en ODC, cada proceso de nivel 0 cuenta con un objetivo definido y los procesos de nivel 1 soportan la consecución del objetivo general. Estos procesos están soportados por documentos que la compañía ha determinado como necesarios para la eficacia del proceso de Gestión HSE. En esta documentación se establecen lineamientos para implementar los procedimientos operativos y de mantenimiento, los cuales tienen como finalidad documentar instrucciones requeridas para operar y mantener un proceso, sistema o equipo de manera segura y confiable.

El área de Gestión HSE tiene diferentes mecanismos de seguimiento y control sistemático que permite un monitoreo constante de los planes de acción para prevenir o mitigar la materialización de los riesgos. Esto se hace por medio de comités directivos, seguimiento a los hallazgos de cada instalación, Tablero de visualización HSE, entre otras estrategias implementadas en la compañía.

Además, la compañía ha implementado el uso de la herramienta del Grupo Empresarial Salesforce, donde se reportan, gestionan y cierran incidentes, condiciones subestándar y comportamientos en riesgo o seguros.

De la misma manera, la compañía ha implementado el Estándar de Viabilización de actividades EVA de Cenit tanto en las estaciones como en la línea, el cual permite la planeación estructurada y viabilización de actividades, permitiendo el control operativo, desde los procesos de seguimiento y control por parte de algunos roles específicos de la compañía.

Asimismo, la compañía cuenta con indicadores de gestión del proceso de SST, los cuales se alinean de acuerdo con las metas estratégicas del Grupo Empresarial, así como del comportamiento particular de estas variables en la compañía durante el año inmediatamente anterior, ayudando a identificar las oportunidades para mejorar y ajustar los procesos frente a una visión más realista y retadora que favorezca el aseguramiento de la gestión. Los Indicadores en SST usados en la compañía son los siguientes:

- Frecuencia total de lesiones registrables (TRIF).
- Índice de Severidad de accidentalidad.
- Indicadores asociados a estándares mínimos en SST (Resolución 0312 del 2019).
- Índice de Frecuencia seguridad de procesos IFSP N1.
- Tasa de accidentes vehiculares (TAV).
- Incidentes alto potencial (HIPO).
- Prácticas de cultura HSE.

El proceso empleado para la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgos en ODC se realiza a través del Procedimiento Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Establecimiento de Controles ODC-PRD-028, en el cual se de-

fine el método para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y controles existentes en SST, con el fin de establecer las medidas necesarias que permitan eliminar, minimizar y/o reducir la probabilidad de ocurrencia de accidentes y la aparición de enfermedades laborales, garantizando la seguridad y la salud de quienes efectúan actividades en las instalaciones de la compañía.

Esta metodología permite usar resultados para evaluar y mejorar de forma continua el proceso de Gestión HSE mediante el procedimiento aplicado a todas las actividades operativas, administrativas y/o visitas de grupos de interés, desarrolladas por empleados y trabajadores que no sean de ODC, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la compañía.

De forma periódica se realiza revisión de la valoración del riesgo a fin de garantizar que:

- Se incluyan los riesgos nuevos provenientes de cambios o modificaciones.
- Cuando se modifiquen o se implementen las medidas para el tratamiento del riesgo, se revise la evaluación del riesgo. Esto incluye trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores.

Con el fin de asegurar que el personal de contratistas cuenta con las competencias necesarias con respecto al conocimiento de peligros, riesgos y controles asociados a la infraestructura y procesos de la compañía, estas obligaciones se encuentran definidas en las especificaciones técnicas de los contratos, Estándar Obligaciones en Seguridad, Salud en el Trabajo, Ambiente, Preparación y Respuesta Ante Emergencias y Seguridad de Procesos para Contratos Valorados en Riesgo Bajo, Medio, Intermedio, Alto y Muy Alto ODC-STD-001 y la normatividad legal vigente asociada a SST.

En este proceso, los empleados y trabajadores que no son empleados de ODC, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la compañía, deberán, en situaciones donde identifiquen peligros, reportar y gestionar eventos HSE, los cuales incluyen incidentes, reflexiones, condiciones y comportamientos en riesgo o seguros a través de la herramienta en línea Salesforce.

Para la definición de acciones correctivas mediante jerarquía de control y las mejoras necesarias al Sistema Integrado de Gestión se tiene definido el Procedimiento de Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedad Laboral ODC-PRD-017 y el Procedimiento para Análisis Causa Raíz de Eventos de Falla e Incidentes de Seguridad de Procesos ODC-PRD-073, en el cual se definen los lineamientos generales para la investigación y reporte de incidentes que ocasionen o tengan potencial de generar consecuencias en personas, operaciones de la infraestructura, comunidades o el ambiente. Con estos insumos, se procede a la determinación de acciones correctivas, si procede.



(GRI 11-9; 4-3) Desde el proceso de identificación de peligros y valoración de riesgos presentes en el desarrollo de las actividades en las operaciones y enfocado en los aspectos de salud ocupacional se logran establecer controles que buscan consolidar espacios de trabajo seguros y saludables. De acuerdo con lo anterior, la compañía ha establecido acciones como:

- Realización de exámenes médicos ocupacionales para conocer las condiciones de salud de los colaboradores y direccionar adecuadamente los procesos de intervención y vigilancia de la salud.
- Implementación de programas de promoción y prevención, así como sistemas de vigilancia de salud (SVE Auditivo, SVE Visual, SVE DME (Desordenes Musculoesqueléticos) y SVE Cardiovascular).
- Asesoramiento permanente por parte de la ARL en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en los distintos programas de riesgos prioritarios (vial, alturas, espacios confinados y químico).
- Fortalecimiento de los procesos de atención de emergencias de salud, por medio de la actualización del MEDEVAC y la red asistencial en salud de líneas y estaciones. Realización de simulacros, entrega de capacidades a través de conformación de brigadas de emergencia, entrenamiento en primeros auxilios, y dotación de insumos para botiquines.

En ODC los procesos de participación y consulta en SST son:

Matriz para la comunicación, participación y consulta donde, de acuerdo con los procesos de nivel 0 y 1, se identifican las partes interesadas, la información a comunicar, quién la comunica, el medio y frecuencia en que se realiza. De igual forma, están relacionados los mecanismos de participación y consulta.

Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión Integral en diferentes escenarios como:

- Comité Paritario Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST
- Comité de Seguridad Vial
- Comité de Convivencia Laboral
- Reportes en la herramienta HSE Salesforce
- Buzón HSE

La consulta de información que hace parte del sistema se realiza a través de los documentos disponibles en SharePoint.

Adicionalmente, los trabajadores cuentan con unos comités en SST, a saber:

**Comité Paritario Seguridad y Salud en el Trabajo:** Realizar actividades de promoción en salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales. Este comité sesiona una vez al mes.

**Comité de Convivencia Laboral:** Crear mejores condiciones laborales para todos los empleados, con el fin promover un ambiente sano y cordial. Está conformado por 2 representantes de los trabajadores y 2 del empleador, y sesiona trimestralmente.

**Comité de Seguridad Vial:** Planificar, diseñar, implementar y medir acciones que logren objetivos a favor de la seguridad vial, a través del seguimiento y mejora del Plan Estratégico de Seguridad Vial, coordinando esfuerzos corporativos para prevenir la ocurrencia de accidentes de tránsito dentro y fuera del entorno laboral. Este comité sesiona trimestralmente y está conformado por trabajadores de diferentes áreas de ODC.

En el 2024 ODC, y de acuerdo con la premisa "Primero la Vida", trabajo en las siguientes temáticas a través de acciones de aprendizaje, dirigidas a la población de trabajadores de acuerdo con su rol. Por mencionar algunas:

#### Campañas SST

Siempre Uso mis EPP's.  
Reflejando Vida.  
Prevención en Acción.  
Cazadores de Peligros y Riesgos.  
Seguritools.

#### Formación en SST

- Divulgación Matriz identificación de peligros, evaluación de riesgos, y establecimiento de controles MIPER ODC.
- Elementos de protección personal EPP-Inspección, uso y mantenimiento.
- Riesgo biomecánico: Higiene postural.
- Curso de Trabajo en alturas - Nivel Trabajador Autorizado.
- Curso de Trabajo en Espacios confinados - Nivel entrante.
- Energías Peligrosas (SAS y SAES).
- Curso de Administrador del Programa de Gestión para Trabajo en Espacios confinados.
- Capacitación en Manejo del Estrés, Distrés y Pseudoestrés (Hábitos y Rutinas Saludables).
- Prevención de Riesgo Cardiovascular, estilos de vida saludable y prevención consumo de alcohol y drogas.
- Prevención y cuidado de la salud visual y auditiva.
- Comunicación asertiva, Mediación de Conflictos y Confidencialidad.
- Capacitaciones en Seguridad Vial (Normas de tránsito, Plan Estratégico de Seguridad Vial, Investigación de Accidentes de Tránsito).



Adicional a lo anterior, en ODC todos los miércoles del año, se generaron espacios donde se divulgaron las Alertas en HSE y Lecciones por Aprender, de los eventos presentados en el grupo empresarial durante el año, lo cual permitió conocer y reflexionar acerca de estas situaciones, y evaluar si estas están presentes en los diferentes centros de trabajo.

En cuanto a la promoción de la salud de los colaboradores, la compañía garantiza a todos los trabajadores acceso integral a servicios médicos y de salud mediante su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud y alianzas estratégicas con empresas de medicina prepagada y aseguradoras. Los planes voluntarios ofrecen tarifas especiales, amplias coberturas y la opción de incluir a familiares, abarcando los diferentes municipios y ciudades principales donde la compañía tiene presencia.

Adicionalmente desde el área de Gestión HSE se lideraron los siguientes espacios para promover la salud de los trabajadores:

- Capacitación en Manejo del Estrés, Distrés y Pseudoestrés (Hábitos y Rutinas Saludables).
- Prevención de Riesgo Cardiovascular, estilos de vida saludable y prevención consumo de alcohol y drogas.
- Prevención y cuidado de la salud visual y auditiva.
- Aplicación de encuesta de morbilidad sentida para desordenes musculoesqueléticos.
- Inspecciones a puestos de trabajo
- Mediciones higiénicas.
- Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Durante el 2024 los principales logros y resultados a destacar son:

- Realización del ciclo de mediciones higiénicas al 100%, logrando caracterizar y controlar el riesgo en las operaciones, evitando enfermedades laborales por agentes de riesgo físico y químico.
- Realización de 06 campañas y capacitaciones enfocados a la promoción y prevención en salud de los trabajadores.
- Aplicación de 38 encuestas de morbilidad sentida para desordenes musculoesqueléticos.

Así mismo, dentro de la gestión se presentaron varios retos, a saber:

- Asegurar la cobertura y ejecución de exámenes médicos ocupacionales para colaboradores.
- Incorporar en el contrato de Servicios Especializados para la Gestión HSE, el servicio de Medicina Laboral.
- Documentar Programas y Procedimientos que apoyen la gestión de la Salud Ocupacional en la Compañía.
- Realizar el cierre de brechas en Salud Ocupacional de la Compañía.

La gestión de los riesgos de SST, así como la gestión de los impactos ambientales, son lideradas por el área de Gestión HSE, y desarrolladas en su conjunto, y de manera integral, por diferentes áreas de la compañía. La gestión integral de riesgos e impactos HSE se apalanca en procesos diversos para la toma de decisiones, la ejecución, el seguimiento y el control, siendo dinámicos, reiterativos y receptivos al cambio, acorde con las necesidades de la compañía.

Complementario a lo anterior, se cuenta con matrices de identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos en SST para cada instalación donde se identifican los peligros presentes en el trabajo de personal directo y aliado, valorando los riesgos de acuerdo con su exposición. La prevención y/o mitigación de los impactos negativos significativos se encuentran reglamentados bajo el marco del Sistema Integrado de Gestión dentro del objetivo "Primero la Vida". En este se define el conjunto de principios, acciones, herramientas y documentación, articulados entre sí para gestionar los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía.

A su vez, ODC planifica, implementa, controla y mantiene las acciones necesarias para la prevención de incidentes, enfermedades laborales, a través de:

- Gestión HSE
- Gestión del cambio
- Gestión de contratistas
- Preparación y respuesta ante emergencias

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de ODC comprende en su alcance a todas las áreas de la compañía, sus trabajadores, contratistas, partes interesadas y todas aquellas personas que contribuyen a la gestión de los riesgos de las operaciones, en línea con nuestros principios culturales HSE, Primero la Vida: nos cuidamos y cuidamos el planeta.



El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de ODC comprende su alcance a todas las áreas de la compañía, sus trabajadores, contratistas, partes interesadas y todas aquellas personas que contribuyen a la gestión de los riesgos de las operaciones, en línea con nuestros principios culturales HSE, Primero la Vida: nos cuidamos y cuidamos el planeta.

| Categoría            | Cantidad | Cobertura |
|----------------------|----------|-----------|
| Nro. de Trabajadores | 606      | 100%      |
| ODC                  | 40       | 100%      |
| Aliados              | 566      | 100%      |

Durante el 2024 no se registraron eventos o incidentes con afectación a trabajadores directos o aliados, estos son los resultados de los indicadores en ODC.

| Empleados   | Unidad de medida | 2024   |
|---|------------------|--------|
| Número de horas hombre trabajadas   | #                | 73.413 |
| Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral                      | #                | 0      |
| HIPO  | #                | 0      |
| Número de lesiones por accidente laboral registrables   | #                | 0      |
| Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral                        | Índice           | 0      |
| Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) | Índice           | 0      |
| TRIF  | Índice           | 0      |

Personal Aliado

| Empleados   | Unidad de medida | 2024      |
|---|------------------|-----------|
| Número de horas hombre trabajadas   | #                | 1.059.320 |
| Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral                      | #                | 0         |
| HIPO  | #                | 0         |
| Número de lesiones por accidente laboral registrables   | #                | 0         |
| Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral                        | Índice           | 0         |
| Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) | Índice           | 0         |
| TRIF  | Índice           | 0         |

Hito para destacar

Disminución del Índice de Frecuencia de Total de Casos Registrables-TRIF, pasando de 1,59 en 2023 a 0 en 2024.

Durante el año 2024 no se presentaron enfermedades laborales en personal directo, aliados o contratistas.

| Dolencias y enfermedades laborales ODC |   |      |
|--|---|------|
|  | Categorías  | 2024 |
| Empleados                              | Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral | 0    |
|  | Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables        | 0    |
| Aliados                                | Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral | 0    |
|  | Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables        | 0    |



En ODC, de acuerdo con la normatividad una enfermedad laboral es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. De forma periódica, se determinan las enfermedades que se consideran como laborales y, en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

## 5.5. Seguridad de Procesos

(GRI 11-8; 3-6) ODC está comprometido con preservar la vida en sus diferentes manifestaciones, lo que se refleja en la Estrategia 2040 y en su principio cultural de “Primero la vida”, que orienta a la Compañía en la gestión de operaciones libres de lesiones en las personas y sin pérdidas de contención.

ODC realiza la operación y el mantenimiento de la infraestructura adoptando las mejores prácticas y desarrollando operaciones bajo niveles tolerables de riesgo. Para gestionar los eventos de seguridad industrial y de procesos que puedan afectar a las personas, al medioambiente y/o los bienes e infraestructura, ODC definió en el mapa de riesgos empresariales el riesgo “Eventos de HSE y/o de Seguridad de Procesos, que generen lesiones personales, pérdida de vidas humanas, daños ambientales o afectación a la infraestructura”.

La premisa fundamental del direccionamiento corporativo es “Primero la vida” y, por ende, cuidar la vida, integridad y bienestar de trabajadores, contratistas, comunidades, socios, proveedores y demás personas con las que se relaciona la Compañía. De esta manera ODC proporciona un marco de gestión efectivo para sus operaciones, que propende a reducir la accidentalidad operacional y ocupacional con potencialidad de accidente mayor o desastre, poniendo en el centro los derechos a la vida, la salud y seguridad en el trabajo, a la integridad personal, a trabajar en condiciones dignas, favorables y adecuadas, y al medioambiente sano de los equipos de trabajo, proveedores y las comunidades.

La Compañía trabaja en los siguientes frentes:

1. Coherencia, compromiso y liderazgo visible en seguridad y salud en el trabajo.
2. Gestión en seguridad industrial y de procesos con base en riesgo.
3. Prácticas seguras: altos estándares de seguridad.
4. Análisis de tendencias y aprendizaje de la experiencia.
5. Gestión de riesgos emergentes.

De esta manera, la seguridad industrial y de procesos en ODC propende al logro del mejor desempeño operacional, interviniendo el riesgo a través de medidas y acciones necesarias para la prevención y mitigación de la liberación de sustancias peligrosas y la protección de la vida de las personas y el entorno con los más altos estándares de seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad de procesos se enfoca en la identificación y prevención de incidentes por riesgo tecnológico de baja frecuencia, pero de alta consecuencia, como liberación de sustancias peligrosas o energía, incendios y explosiones, que normalmente tienen efectos catastróficos, con múltiples heridos y fatalidades, daños económicos y afectaciones al medioambiente, la reputación y la continuidad del negocio.

La Compañía tiene un sistema de gestión interno que le permite establecer e implementar acciones para la atención de hidrocarburos y sustancias nocivas que se encuentren asociadas a su cadena de valor. Dentro de la gestión de incidentes con ocasión de la operación, se encuentran acciones como: 1) Activación del Plan de Emergencia y Contingencias de acuerdo con la magnitud el evento y reporte en la plataforma – vital (Plataforma de autoridad nacional de licencias ambientales). 2) Activación de acuerdos de cooperación y planes de ayuda mutua, en los casos que se requiera, de acuerdo con la magnitud del evento. 3) Recuperación de áreas impactadas de acuerdo con el nivel de afectación y/o de las autoridades ambientales.



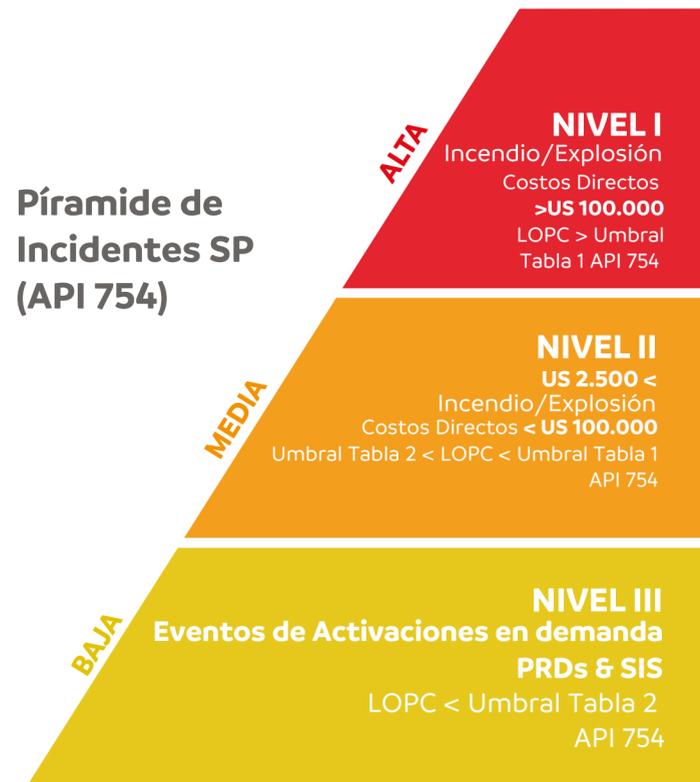
Los sistemas de seguridad de procesos aplican a todas las etapas del ciclo de vida de los activos (incorporación, operación, mantenimiento y desincorporación), generando valor sostenible en cada una de ellas.

En ODC se cuenta con indicadores de desempeño, que están incluidos en el Tablero Balaceado de Gestión. Estos son monitoreados en diferentes instancias y periodicidad, como por ejemplo en reportes de HSE, comités de HSE mensuales, Comité Directivo y a la Junta Directiva de ODC.

Los empleados y contratistas de ODC participan activamente en el cierre de brechas detectadas, la incorporación de requisitos de seguridad de procesos en la gestión de contratistas, el aseguramiento y control de la calidad para la integridad de activos, la gestión de escenarios de alta consecuencia con base en el estado de barreras y controles, y en el proceso de gestión del riesgo (identificación, evaluación, registro, comunicación y monitoreo del riesgo). La incorporación de medidas y lecciones aprendidas a las prácticas, estándares y procedimientos hace parte del ciclo de revisión y mejora continua del proceso, lo que ha permitido la mejora constante de ODC. Con esto, se fortalece la gestión de contratistas, de los escenarios de alta consecuencia, de la integridad de los activos y del riesgo tecnológico en el marco de la transición energética.

Para el año 2024 no se presentaron incidentes de seguridad de procesos nivel I y II. Respecto al nivel III se presentaron 88 eventos, de los cuales 5 corresponden a pequeñas fugas de crudo, 33 a goteos, 45 a humedecimientos y 4 a activación de dispositivos de alivio de presión. Todos ellos identificados a través de las rondas estructuradas realizadas por el personal de operaciones, las cuales permitieron reportar las desviaciones para implementar medidas y tomar las acciones correctivas necesarias para evitar la materialización de incidentes mayores.

Índice de frecuencia de Incidente Seguridad de Procesos ( Niveles 1, 2 y 3)  
y Número de Incidentes Seguridad de Procesos en ODC - 2024



| Límite IESP | IESP Real | Límite ISP | ISP Real |
|-------------|-----------|------------|----------|
| 0,00        | 0,00      | 0          | 0        |
| 0,00        | 0,00      | 0          | 0        |
| NA          | NA        | NA         | 88       |



Como parte de la gestión de seguridad de procesos se resaltan las siguientes actividades realizadas en el 2024:

- Desarrollo e implementación de los elementos del sistema de gestión de seguridad de procesos del plan 2024: Gestión de conocimiento del proceso, cultura de seguridad, integridad mecánica y confiabilidad y procedimientos de operación y mantenimiento.
- Se realizó la valoración de la inspección basada en riesgo (RBI) de las estaciones Cauca, Vasconia, Coveñas y la valoración por amenazas para el oleoducto, teniendo como resultado la priorización del plan de atención y plan de mantenimiento vigencia 2025.
- Se realizó la actualización de los análisis Hazop y el análisis de capas de protección LOPA en las estaciones Vasconia, Cauca y Coveñas, para evaluar el riesgo de posibles desviaciones de los parámetros operativos, determinar las salvaguardas y generar recomendaciones.
- Se realizaron 7 revisiones de preparación operacional (RSPA) con el objetivo de verificar requisitos para una operación segura, posteriores a mantenimiento mayor y para el ingreso de nuevos activos.

### 5.5.1. Preparación y respuesta a emergencias

En ODC en el 2024 no se presentaron emergencias.

Dando cumplimiento regulatorio a la Gestión del Riesgos y Desastre se estableció El Plan Anual de Preparación para Respuesta a Emergencias PAPRE para el oleoducto para cada uno de los centros de trabajo.

En el proceso de actualización de los Planes de Emergencia y Contingencia (PEC), se ejecutó la evaluación de los escenarios tecnológicos identificados en el Estudio de Conocimiento del Riesgo que pueden ser posibles Escenario de Accidente Mayor On-Site sin o con Potencialidad de Desastre.

Una vez identificadas las necesidades de actualización, se inició el proceso de actualización de los documentos Plan de Gestión de Riesgos de Empresas Públicas y Privadas y los Planes de Emergencia de las Estaciones y líneas.

Para poder responder de la menor manera ante una emergencia se llevó a cabo la actualización de inventarios de dotación y materiales para el control de emergencias. Con el fin de asegurar la máxima seguridad en las estaciones, se llevaron a cabo inspecciones mensuales exhaustivas de todos los sistemas de protección contra incendios. Estas inspecciones incluyen la verificación de la operatividad de equipos como extintores, rociadores y sistemas de detección, así como de los equipos de control de derrames. Además, se realiza un seguimiento riguroso de los mantenimientos preventivos programados, asegurando así una respuesta eficaz ante cualquier eventualidad. Y se llevó a cabo la reposición de equipos de la última tecnología para la atención de emergencias con el fin de mejorar la capacidad de respuesta.

De acuerdo con las necesidades operativas se establecieron los Planes de Contingencia Específicos para actividades críticas, lo que permitió tener actividades 100% libre de contaminación al suelo y con el mínimo de impacto ambiental en relación con el uso de consumibles.

Se llevo a cabo un plan de formación que incluyo componentes teóricos y prácticos para el personal de la Brigada en las estaciones, para un total de 66 horas de capacitación y entrenamiento. La formación abarcó diversos temas de prevención y estuvo dirigida a todos los miembros de la brigada, provenientes de las distintas empresas presentes en nuestras estaciones.

Se ejecutaron 6 simulacros de Respuesta Interna Operativa con la Articulación de los brigadistas aliados de Operación Local, en las temáticas de Incendio Forestal, Control de Derrames, Incendio de Chorro de Fuego, Incendio de Techo de Tanque. Lo anterior, ha permitido:

- Identificar las fortalezas y debilidades de cada simulacro.
- Analizar los tiempos de respuesta, la coordinación entre equipos y la efectividad de las comunicaciones.

Con la participación de aproximada de 1,940 miembros de la comunidad, incluyendo presidentes y miembros de las JAC, se llevaron a cabo 191 actividades de divulgación del PEC. Estas iniciativas fomentaron una comunicación bidireccional y permitieron brindar información clara y accesible sobre los beneficios del programa. Se realizaron 6 divulgaciones a los CMGRD y CDGRD.

En el marco del Plan de Ayuda Mutua del SIREP, se participó en el Simulacro Nivel 3 Golfo Morrosquillo programado dentro del PMA, con la participación de las comunidades asentadas en las zonas de influencia directa e indirecta.

## 5.6. Talento Humano

### 5.6.1. Empleados

(GRI 11.10; 401; 404) En el año 2023, la planta de empleados aprobada en ODC era de 28 personas. Para el 2024, se incrementó en 12 empleados, alcanzando un total de 40, debido a la incorporación de los procesos de Gestión de Activos y Abastecimiento.

Número total de empleados y porcentaje diferenciados por género:



#### Número de trabajadores por tipo de contrato



#### Número de empleados por nivel de liderazgo

| Trabajadores  | No. Hombres | Porcentaje Hombres | No. Mujeres | Porcentaje Mujeres | Total |
|---|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------|
| <b>Nivel de liderazgo</b><br>(Presidencia, Gerencia, Secretaría General, Jefaturas, Auditoría Interna, Oficial de Cumplimiento) | 3           | 37,5%              | 5           | 62,5%              | 8     |
| <b>Nivel intermedio</b><br>(Expertos, Especialistas)  | 14          | 48,3%              | 15          | 51,7%              | 29    |
| <b>Nivel de entrada</b><br>(Profesionales)  | 0           | 0%                 | 3           | 100%               | 3     |
| <b>Total</b>  | 17          | 42,5%              | 23          | 57,5%              | 40    |

A 31 de diciembre, los procesos de gestión de líneas y emergencias; gestión de activos; y planeación operativa, eran liderados por mujeres.

Número total de empleados y porcentaje diferenciados por ubicación y género:

| Género       | Número de Empleados | Ubicación     | Porcentaje  |
|--------------|---------------------|---------------|-------------|
| Hombres      | 13                  | Bogotá        | 32,5%       |
|              | 1                   | Puerto Boyaca | 2,5%        |
|              | 1                   | Puerto Berrio | 2,5%        |
|              | 1                   | Coveñas       | 2,5%        |
|              | 1                   | Caucasia      | 3%          |
| Mujeres      | 22                  | Bogotá        | 55,0%       |
|              | 1                   | Puerto Berrio | 3%          |
| <b>Total</b> | <b>40</b>           | <b>Total</b>  | <b>100%</b> |

Los datos presentados corresponden exclusivamente a empleados con contrato indefinido y de tiempo completo.

Dentro de sus prácticas laborales ODC no cuenta con

- Empleados con contrato fijo
- Empleados temporales
- Empleados por horas no garantizadas
- Empleados a tiempo parcial

#### Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

| Contrataciones por edad y género | Hombres  | Mujeres  | Total     |
|----------------------------------|----------|----------|-----------|
| Menor a 30 años                  | 0        | 0        | 0         |
| 31 a 40 años                     | 2        | 2        | 4         |
| 41 a 50 años                     | 7        | 5        | 12        |
| 51 a 60 años                     | 0        | 0        | 0         |
| Mayor a 61 años                  | 0        | 0        | 0         |
| <b>Total</b>                     | <b>9</b> | <b>7</b> | <b>16</b> |

#### Número de retiros por edad y género

| Retiros por edad y género | Hombres  | Mujeres  | Total    |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| Menor a 30 años           | 0        | 0        | 0        |
| 31 a 40 años              | 0        | 3        | 3        |
| 41 a 50 años              | 0        | 0        | 0        |
| 51 a 60 años              | 0        | 0        | 0        |
| Mayor a 61 años           | 0        | 0        | 0        |
| <b>Total</b>              | <b>0</b> | <b>3</b> | <b>3</b> |

La rotación de personal en ODC es mínima, con un índice de 0.21%, calculado a partir del total de retiros en relación con la plantilla total al cierre del periodo.

#### Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

En ODC, el 100 % de los contratos laborales, ya sean a término indefinido o fijo, incluyen tanto las prestaciones sociales como los beneficios y prestaciones extralegales, sin distinción del tipo de contrato.

No se realizan contrataciones a tiempo parcial ni por temporalidad, ya que todos los contratos laborales corresponden a jornadas de tiempo completo.

El esquema de compensación de ODC contempla salarios prestacionales para los niveles cinco (5) e inferiores. Además de las prestaciones legales, como la prima legal, cesantías e intereses sobre cesantías, también se otorgan prestaciones extralegales, incluyendo la prima extralegal de vacaciones y la prima extralegal semestral.

#### Plazo de avisos mínimos sobre cambios operativos

Los cambios más significativos en las condiciones laborales de un trabajador de ODC pueden derivarse de las actualizaciones del Reglamento Interno de Trabajo. Por ello, la empresa aplica lo establecido en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, otorgando a los empleados un plazo de 15 días hábiles para solicitar aclaraciones o proponer ajustes en los cambios implementados.

### 5.6.2. Diversidad, equidad e inclusión

(GRI 11-11; 4-5; 4-6) En ODC, entendemos que la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son principios fundamentales que deben guiar nuestra cultura corporativa y nuestras operaciones diarias. En 2024, hemos avanzado significativamente en la integración de estas prácticas a todos los niveles de nuestra organización, alineados con nuestro compromiso estratégico de crear un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y justo para todos nuestros colaboradores(as) y aliados.

En atención a lo previsto en la Política de DD.HH., el Código de Ética y Conducta y la Guía de Diversidad e Inclusión, ODC establece un enfoque de tolerancia cero con la discriminación y el acoso en todas sus formas, que incluye medidas para prevenir este tipo de situaciones y capacitar a las personas, especialmente en temáticas como el proceso de denuncia y escalamiento de incidentes, los comportamientos constitutivos de acoso, discriminación o violencia, y las medidas correctivas y disciplinarias empleadas cuando se confirma algún tipo de conducta asociada. La Compañía desarrolla prácticas alineadas con este marco, aplicables a la Junta Directiva, la Alta Gerencia y todas las personas que trabajan en ODC.

ODC cuenta con el Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión, sustentado en los principios de meritocracia, equidad y justicia, el cual busca desarrollar un enfoque holístico para integrar la DEI en el pilar de Generar valor con SostECnibilidad® y los procesos de la Compañía, incluyendo a todos los GI, especialmente a los empleados, las comunidades y los proveedores y sus trabajadores.

Este año, llevamos a cabo más de 10 talleres de sensibilización, abordando temáticas clave para fortalecer nuestra cultura organizacional diversa e inclusiva. Estos espacios de aprendizaje fueron fundamentales para sensibilizar a nuestro equipo sobre la importancia de temas cruciales como Equidad y Diversidad, Crianza Libre de Estereotipos, Violencia de Género y Corresponsabilidad Familiar, y Equidad de Género. Los talleres no solo representaron una oportunidad educativa, sino que también marcaron un paso decisivo en el logro de nuestro objetivo de construir un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

A través de estas iniciativas, buscamos no solo sensibilizar, sino también generar un cambio tangible en nuestra cultura organizacional. Durante 2024, logramos impactar a más de 260 mujeres y 280 hombres, incluyendo tanto a colaboradores directos de ODC como a con-

tratistas y personal aliado. Esta participación refleja el compromiso de todos nuestros equipos en la construcción de una cultura más inclusiva y respetuosa.

Además, nos complace anunciar que hemos alcanzado un hito importante: la obtención del diploma del Sello EQUIPARES, un reconocimiento que nos posiciona como una empresa del segmento de transporte del Grupo Ecopetrol, comprometida con la igualdad de género y la equidad. Este reconocimiento valida nuestros esfuerzos y reafirma nuestro compromiso con la creación de un entorno laboral que garantice igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género u origen.

Otro de los logros clave de este año fue la implementación de talleres prácticos en Coveñas y Caucasia, donde trabajamos directamente con nuestro equipo y contratistas en la promoción de la corresponsabilidad familiar. A través de dinámicas y ejercicios prácticos, los participantes pudieron entender la importancia de la colaboración en el núcleo familiar y cómo esta corresponsabilidad impacta positivamente en su desempeño en el entorno laboral. Al romper estereotipos y promover una comunicación más inclusiva, estos talleres han fortalecido el sentido de pertenencia y respeto mutuo entre todos los miembros de nuestro equipo.

El 2024 fue un año de avances significativos, pero entendemos que este es solo el comienzo. Continuaremos trabajando para que la diversidad, la equidad y la inclusión sigan siendo principios fundamentales en nuestra estrategia empresarial y en cada acción que emprendamos. Nuestra meta no es solo cumplir con los estándares, sino superar las expectativas, generando un impacto positivo en nuestro equipo, nuestros contratistas y las comunidades con las que trabajamos.

Estamos convencidos de que solo a través de un ambiente inclusivo, equitativo y diverso, lograremos el éxito sostenible a largo plazo que nos hemos propuesto como compañía. Este compromiso es un reflejo del propósito y los valores que guían a Oleoducto de Colombia, promoviendo una cultura inclusiva que fomente el bienestar, la igualdad y el respeto para todos.



## Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia



### Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

En ODC, se consideran altos ejecutivos todos los cargos a partir del nivel 12, encontrándose en este nivel al presidente de la organización. Actualmente, este alto ejecutivo es mujer y de nacionalidad colombiana.

### Casos de Discriminación y acciones emprendidas

En 2024, no se reportaron casos de discriminación en ODC. No obstante, la compañía trabaja de manera comprometida en temas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), contando con un comité multidisciplinario enfocado en prevenir la discriminación y fortalecer una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades. El comité está compuesto por cinco (5) mujeres y cuatro (4) hombres y en el 2024 sesionó cuatro (4) veces.



### 5.6.3. Bienestar



Desde Vive ODC se impulsa la estrategia de bienestar y el índice de ambiente laboral, colocando al empleado en el centro de la experiencia organizacional. Este enfoque permite personalizar los beneficios otorgados, generar experiencias con propósito y valor alineadas a sus intereses, promover un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, con un énfasis especial en la salud mental.

En el área de bienestar ODC cuenta con un conjunto de ayudas dirigidas a los equipos de trabajo para gestionar su bienestar, de acuerdo con sus preferencias, entorno y momento de vida, segmentadas en cuatro (4) áreas: 1) Mente saludable; 2) Reconocimiento; 3) Balance vida personal y profesional; 4) Programa de bienestar.

ODC cuenta con un portafolio de beneficios, que tiene como propósito favorecer el bienestar de los empleados y sus familias, enfocado en: salud y seguridad, teletrabajo, horario flexible, días de balance, plan de ahorro mutuo.

Con el programa de beneficios logramos impactar a 98 personas, lo que refleja que nuestro alcance no solo beneficia a los empleados, sino también a sus familias e hijos.

| Género                 | 2024      | Género                | 2024      | Género        | 2024      |
|------------------------|-----------|-----------------------|-----------|---------------|-----------|
| Total mujeres          | 23        | Total mujeres         | 10        | Total mujeres | 18        |
| Total hombres          | 17        | Total hombres         | 11        | Total hombres | 19        |
| <b>Total empleados</b> | <b>40</b> | <b>Grupo Familiar</b> | <b>21</b> | <b>Hijos</b>  | <b>37</b> |

Asimismo, alcanzamos un 97 % de satisfacción en los programas ejecutados, lo que nos brinda una retroalimentación clave para seguir impulsando y/o transformando las iniciativas en materia de bienestar e índice de ambiente laboral.

En el año 2024, en ODC no se otorgaron licencias de maternidad o paternidad. No obstante, los empleados que recibieron estas licencias en 2023 continúan siendo parte de la organización.

Además, Vive ODC actúa como un movilizador de la cultura y de la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), fomentando una visión integral del colaborador y su desarrollo dentro de la organización.

En 2024, obtuvimos la certificación Great Place to Work, lo que reafirma nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados y nos posiciona como uno de los mejores lugares para trabajar en la industria de Oil & Gas.



### 5.6.3. Compensación

Políticas de remuneración  
ODC cuenta con una Política de Compensación orientada a mantener un esquema de remuneración equitativo a nivel interno y competitivo en el mercado, con el propósito de:

- Atraer talento.
- Retener a los empleados.
- Motivar a la fuerza laboral.
- Fortalecer el compromiso y la productividad mediante un sistema de recompensas basado en el mérito y el desempeño individual.
- Eliminar las barreras de género en los procesos de compensación.

Cada cargo dentro de la compañía es identificado, evaluado y clasificado dentro de la estructura de niveles, asegurando así la equidad salarial.

ODC cuenta con una estructura salarial y de remuneración fija, la cual se actualiza anualmente con base en indicadores y tendencias del mercado, así como en criterios ejecutivos según la posición del cargo. Esta remuneración sigue los lineamientos establecidos por el Grupo Ecopetrol.

Dicha estructura permite definir la compensación salarial de cada puesto dentro de rangos que oscilan entre el 80 % y el 120 % de la banda salarial correspondiente.

ODC también incluye la compensación variable de corto plazo que corresponde a un reconocimiento por resultados que realiza ODC por liberalidad a sus empleados, por lo que su pago depende del cumplimiento de las metas definidas y está sujeto a la aprobación de la Junta Directiva. Esta compensación se paga anualmente, en función de los resultados empresariales consignados en el TBG de ODC. Todos los empleados son elegibles para esta compensación, siempre y cuando cumplan con las condiciones de elegibilidad establecidas en la normativa vigente. Al 100% de los empleados se le hizo la evaluación del desempeño del 2024.

ODC no tiene en su nómina empleados que pertenezcan a un sindicato y/o organizaciones laborales.

#### Logros

- Certification Great Place to work.
- Obtención del diploma del Sello EQUIPARES



## 5.7. Territorios Sostenibles

### 5.7.1. Gestión de Entorno

Entre los propósitos de la Estrategia 2040 se encuentra contribuir al desarrollo sostenible de los territorios donde ODC hace presencia. De esta manera, se trabaja en una gestión integral del territorio que ratifique la comprensión del ODC como un actor socioeconómico del territorio donde opera, que promueva la construcción de visiones conjuntas del desarrollo local a través del diálogo social, el relacionamiento y la construcción de consensos. Asimismo, su accionar en el territorio muestra su compromiso con la contribución a la creación de condiciones de paz, convivencia, bienestar y prosperidad para las regiones y comunidades, en un marco de respeto de los DD.HH.

La gestión del entorno se entiende como un conjunto integral de prácticas y estrategias destinadas a comprender, anticipar y responder eficazmente a las dinámicas cambiantes del entorno en el que opera una organización. En este contexto, ODC, aborda la gestión del entorno como una herramienta esencial para identificar tanto riesgos potenciales que impacten la continuidad operativa, como oportunidades emergentes para promover el desarrollo sostenible en los territorios. ODC entiende que el desarrollo de sus actividades empresariales puede ocasionar potenciales impactos negativos asociados a la materialización de riesgos como el desinterés de las comunidades a la presencia de la infraestructura en la zona, malestar por la baja contratación de mano de obra y servicios locales, con lo que se pueden alterar las dinámicas sociales de la zona y generar riesgos en torno a los derechos al trabajo, a la tierra (reasentamientos), al acceso a servicios públicos, a condiciones de vida digna, entre otros.

(GRI 3-3) Mediante un enfoque de respeto y promoción de derechos, materializado en la gestión de impactos y en programas y proyectos de inversión en jóvenes en educación e innovación, cultura, fortalecimiento comunitario y fortalecimiento unidades productivas, ODC respeta el derecho al acceso a la información, y promueve otros como el derecho a la vida, a la integridad personal, a la igualdad y la no discriminación, y los de la niñez, la educación, la paz, entre otros.

Adicionalmente, adopta un enfoque diverso e incluyente en su interacción con las comunidades que habitan los territorios donde opera, especialmente con los grupos étnicos.

Dado que algunas de las áreas donde opera ODC se encuentran afectadas por conflictos, situación que incrementa el riesgo de que la Compañía, sus proveedores, socios y otros actores con quienes mantiene relaciones se vean involucrados en abusos de DD. HH, ODC intensifica sus acciones de Debida Diligencia con los diferentes grupos de interés, y promueve esto mismo en su cadena de valor. Lo anterior con el objetivo de asegurar la realización de una Debida Diligencia reforzada que permita identificar los desencadenantes de los conflictos y establecer medidas de prevención y/o mitigación acorde con estos.

La estrategia de gestión de entorno de ODC cuenta con 3 ejes estratégicos: Monitoreo, Relacionamiento e inversión social.



### Monitoreo del entorno

Para gestionar los incidentes asociados a las dinámicas territoriales y de orden público que pueden afectar el normal desarrollo de las operaciones de la Compañía, se identificó en el mapa de riesgos empresariales el riesgo “Conflictividad socioambiental en las zonas donde operamos.” como un impacto transversal. De esta forma, la Compañía reconoce la necesidad de articular la gestión integral del territorio con el negocio en función de la generación de valor, asegurando la alineación entre los objetivos del negocio y la transformación social, abordando de manera sistémica los desafíos del contexto nacional y regional, con criterios de integralidad en la atención de las oportunidades y problemáticas territoriales, como condición necesaria para la sostenibilidad de las operaciones.

Durante el año 2024, se realizó de manera sistemática (semanal) revisión y recopilación de información de fuentes primarias y secundarias, relacionadas con las condiciones del entorno de los municipios del área de influencia de la Compañía, con el fin de intervenir directa o indirectamente en el normal funcionamiento de la operación, y definir acciones para prevenir, anticipar situaciones de conflictos para asegurar la continuidad operativa.

Se presentaron un total de 26 alertas durante el año 2024, lo que represento una reducción del 21,2% con respecto al año anterior en el cual se presentaron un total de 33 alertas. La mayoría de ellas ocurrieron en el mes de agosto, donde se registraron un total de 4 alertas, (15,38%) siendo el mes del año donde más alertas se reportaron. Por su parte, los municipios con mayor número de alertas fueron Coveñas con 10 alertas en total (38,46%), seguido por Caucasia con 9 alertas (34,62%) y Puerto Boyacá con 4 alertas (15,38%).

Ilustración 1 – Gráfico de barras – Incidencia de alertas por mes.



Ilustración 2 – Gráfico de barras – Incidencia de alertas por municipio.



De esas 26 alertas reportadas, se materializaron 5 incidentes sociales 4 de ellos relacionados con reclamaciones para la contratación de mano de obra local y bienes y servicios locales, el 5 es el paro minero que se presentó en Caucasia en el mes de octubre.

### Relacionamiento con Grupos de Interés en el entorno

(GRI 2-29) El pilar de relacionamiento busca construir relaciones de confianza y de largo plazo con los distintos actores del territorio, que favorezcan al logro de los objetivos del negocio y el aporte al desarrollo sostenible. En este sentido, la promoción y participación en distintos espacios de relacionamiento como un actor más del territorio, con el objetivo de compartir conocimientos, expectativas y requerimientos, divulgar información sobre actividades y resultados de la Compañía, participar en la planeación del territorio y construir visiones de desarrollo de largo plazo.

Con el objetivo de asegurar una conducta empresarial responsable, ODC establece y facilita a los diferentes grupos de interés los mecanismos y espacios necesarios para que puedan comunicar sus expectativas, inconformidades y necesidades, asegurando de manera oportuna y de fondo la respuesta a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias (PQRS). El Oleoducto cuenta con un buzón de PQRS, por donde se tramitan peticiones, quejas, reclamos y solicitudes de los diferentes grupos de interés. De igual forma, se generan escenarios de participación que permiten informar a los grupos de interés sobre las actividades desarrolladas por la Compañía y conocer sus percepciones, para construir una relación cercana y de confianza.

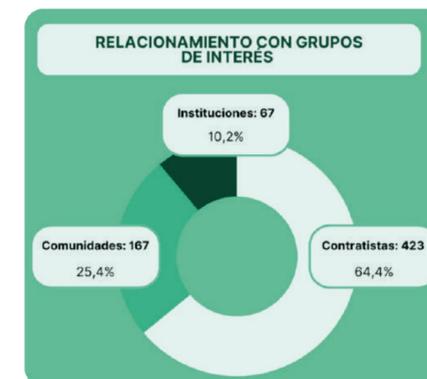
La información proveniente de las PQRS, así como de los diferentes

escenarios de participación promovidos por ODC y/o en los que participa, permiten identificar oportunidades de mejora en los procesos de la Compañía y construir alternativas de solución frente a situaciones de insatisfacción. A través de la gestión y el monitoreo de los requerimientos derivados de dicha interacción entre ODC y sus grupos de interés, se obtienen datos que se estructuran, analizan y convierten en información de valor para la toma de decisiones frente al portafolio de inversión social, la correcta gestión del entorno, y decisiones de la operación para asegurar la continuidad operativa.

ODC busca acercarse y convivir en los territorios a través de la construcción colectiva, el entendimiento de la realidad territorial y la prevención, atención, resolución y transformación de la conflictividad, lo que fortalece la relación con las comunidades y actores locales para articular positivamente el desarrollo sostenible empresarial y territorial.

A fin de fortalecer el relacionamiento interinstitucional con los diferentes grupos de interés del Oleoducto, durante el año 2024 se llevaron a cabo 657 acercamientos estratégicos, mediante llamadas telefónicas, plataformas virtuales y encuentros presenciales en el área de influencia.

De igual forma, se ha fortalecido el relacionamiento y trabajo articulado con las empresas contratistas, gremios, filiales y socios, con el fin de aportar a la mejora de su gestión en el territorio. De esos 657 acercamientos, 423 (64,4%) fueron reuniones con contratistas para asegurar la correcta gestión en el entorno, 67 (10,2%) acercamientos con otras compañías, entidades en el territorio y las diferentes Alcaldías municipales y 167 (25,4%) fueron encuentros con la comunidad del área de influencia.



Un pilar fundamental de la estrategia de relacionamiento con los diferentes grupos de interés es su compromiso con la equidad y la no discriminación. ODC reconoce y respeta la diversidad en todas sus expresiones y fomenta espacios de diálogos abiertos para el logro de la paz y la reconciliación en los territorios donde opera.



### Contratación de mano de obra local

A través de la contratación de mano de obra local, calificada y no calificada, de nuestros aliados/ contratistas ODC busca contribuir al desarrollo económico y social de la comunidad por medio de la generación de empleo y la mejora de las condiciones de vida de los habitantes (ODS 10). En el “Estándar de Obligaciones de Contratistas para la Correcta Gestión del Entorno”, donde se le indica y acompaña a los contratistas para asegurar el cumplimiento de las directrices del servicio público de empleo para la postulación de vacantes, así como la promoción de la contratación de grupos vulnerables: mujeres, primer empleo, ley del cesante, comunidades con enfoque diferencial, entre otros.

Durante el año 2024, el oleoducto y sus contratistas han generado plazas de empleo, correspondientes a mano de obra no calificada local -MONC -y de mano de obra calificada local -MOC- en los diferentes municipios donde tuvo operaciones.

En términos de cumplimiento de asuntos de igualdad de género (ODS 5) es importante resaltar el esfuerzo de la compañía por priorizar la contratación de mano de obra femenina, estableciendo este asunto como una buena práctica de contratación con sus terceros. Se ha establecido que los contratistas, den acceso a por lo menos un puesto de trabajo en la categoría de primer empleo y participación femenina según su criterio.



### 5.7.2. Inversión Social

(GRI 203-1) (GRI 11.14.4) 2- Inversión social: la inversión social es la práctica empresarial que permite contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en regiones por donde atraviesa la infraestructura donde dichas contribuciones se armonicen con la estrategia corporativa. Su finalidad es promover el desarrollo local para mejorar la calidad de vida de los jóvenes y reducir necesidades básicas insatisfechas, consolidando altos niveles de confianza en los territorios de influencia.

Para la estrategia de inversión social, el oleoducto ha identificado cuatro líneas de inversión social que permitan el desarrollo de los jóvenes, el bienestar y proveer herramientas para su desarrollo social y económico. Estas cuatro líneas son:

**Educación**, con énfasis en procesos de innovación y tecnología. Contribuye al desarrollo y fortalecimiento de la mentalidad y cultura de innovación de los jóvenes en los territorios.

**Cultura y deporte**, con el fin de promover actividades en espacios de esparcimiento y recuperar procesos culturales y deportivos. La inversión en cultura y deporte tiene como objetivo promover la calidad de vida de los jóvenes, contribuir a la promoción de los derechos de niños, niñas y adolescentes, la divulgación de la cultura, la resolución pacífica de conflictos y el fortalecimiento de los principios democráticos.

**Productividad y emprendimiento**, para brindarle herramientas al joven para poder insertarse en el mercado laboral. Impacta en la generación de empleo e ingresos, en la diversificación económica, en el incentivo a vocaciones complementarias a la industria de hidrocarburos.

**Socio Ambiental**, con la cual se busca contribuir a la disminución de la huella de carbono, mitigar la degradación de los ecosistemas y fomentar la protección del recurso hídrico y del suelo.

A través de estas líneas se aporta al mejoramiento de la calidad de vida de los jóvenes en zonas de influencia, mediante el cierre de brechas socioeconómicas, la reducción de factores de conflictividad social y el crecimiento de los niveles de confianza. Se crean condiciones de desarrollo sostenible que permitan la continuidad en las operaciones y la viabilidad de los negocios.

Aborda la gestión integral del territorio desde una perspectiva de innovación, entendida como la capacidad de crear y difundir nuevas reglas y prácticas que fortalezcan la mentalidad para el cambio y generen soluciones a problemáticas de manera efectiva y sustentable, que aporten valor a los jóvenes y sus comunidades, con apoyo en la innovación y la tecnología.

Para este propósito, desde 2020 ODC está adherido al Pacto Global de las Naciones Unidas, que utiliza como marco los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La inversión social se materializa a través de proyectos que se estructuran y priorizan en los territorios en consulta con los grupos de interés: comunidad y autoridades locales. En el año 2024 se ejecutaron en total 7 proyectos con una inversión de \$2.350.000.000 de pesos. En 2024, se incrementó en 28,4% la inversión social respecto al año 2023, debido al aumento en el presupuesto destinado al cumplimiento de compromisos y planes de inversión de Desarrollo Territorial Sostenible en los territorios.

Estos proyectos fueron concertados con las autoridades locales y alineados con los Planes de Desarrollo Municipal y con los Esquemas o Planes Básicos de Ordenamiento Territorial (EOT / PBOT), como un elemento clave para ejecutar intervenciones estructuradas que jalonan el desarrollo integral de los jóvenes en los territorios.

Las líneas de inversión impactan positivamente los resultados financieros y la continuidad operativa, asociado a la disminución de la probabilidad de afectaciones operacionales por eventos de entorno.





| Proyecto   | Línea de inversión                 | ODS  | Objetivo   | Resultados  |
|--|------------------------------------|--|--|---|
| ODC 24 - 01 Laboratorio de Emprendimientos Juveniles Fase II | PRODUCTIVIDAD Y EMPRENDIMIENTO     |  <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> | Contribuir a la inserción económica de la población juvenil del municipio de Caucasia, a través del acompañamiento empresarial y la puesta en marcha de los emprendimientos juveniles según su etapa de desarrollo (creación o fortalecimiento).             | <ul style="list-style-type: none"> <li>33 emprendimientos juveniles locales fortalecidos y formados en entrenamiento comercial a partir del modelo de conexiones de valor. Mas de 100 horas de formación en temáticas empresariales diversas, que permitieron a los emprendedores mejorar tanto sus competencias técnicas, comerciales como sus habilidades de gestión. 72 horas de asesoría individual personalizada en diferentes temáticas relacionadas con habilidades comerciales y conexiones empresariales.</li> <li>17 unidades productivas juveniles fortalecidas mediante la entrega de un incentivo económico de \$1.764.706 de pesos cada una para la ejecución de sus planes de inversión, con una inversión total de \$30.000.000 de pesos. Adicionalmente, el 45,8% de las compras realizadas se destinaron a empresas locales, contribuyendo a la dinamización de la economía del territorio y al fortalecimiento del ecosistema de negocios en la región.</li> <li>17 emprendimientos que participaron en el Festival de emprendimientos juveniles en el Centro Comercial Viva, obteniendo \$7.705.700 pesos durante el evento y con un promedio estimado de 368 contactos generados.</li> <li>Incremento del 14,12% en los ingresos promedio de los emprendedores, reflejado en el aumento de las ventas totales de \$75.400.000 al inicio del proyecto a \$87.800.000 al finalizar, evidenciando un impacto positivo en la sostenibilidad y crecimiento económico de los beneficiarios.</li> <li>Incremento del 17,9% en la generación de empleo dentro de los emprendimientos participantes, pasando de 39 a 46 puestos de trabajo al finalizar el proyecto, lo que representa la creación de 7 nuevos empleos y un fortalecimiento en la capacidad productiva y sostenibilidad de los negocios.</li> </ul>                   |
| ODC 24 - 04 Ser digital                                      | EDUCACIÓN: INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA |  <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>                  | Fortalecer los procesos de apropiación tecnológica de instituciones educativas de la zona rural del municipio de San Andrés de Sotavento, a través de dotación en conectividad y capacitación alrededor de temas digitales dirigidos a la población juvenil. | <ul style="list-style-type: none"> <li>88 estudiantes capacitados y certificados en el programa “Estudiantes del Siglo XXI” de la UPB (taller de experiencias creativas para el desarrollo de las habilidades del siglo XXI y talleres de ideas).</li> <li>8 docentes certificados por la UPB en el diplomado en “Acompañamiento para la Innovación Educativa” de la UPB, y capacitados con el Asistente Tecnológico del Docente (TOMi8), entorno al uso de las TIC en las prácticas pedagógicas mediante 5 jornadas de formación de 4 horas cada una, y formaciones sobre las características, uso y funcionamiento de las herramientas digitales entregadas.</li> <li>37 padres de familia capacitados en un proceso de apropiación dirigido a padres de familia y/o acudientes, brindando herramientas para fortalecer su rol en el acompañamiento educativo de sus hijos.</li> <li>5 sedes (Bajo Palmital, Cruz de Mayo, Principal Pueblecito Sur, Peine y Santa Fe) de la I.E. Pueblecito Sur del municipio de San Andrés de Sotavento beneficiadas a través de dotación en conectividad y capacitación alrededor de temas digitales dirigidos a la población juvenil. 5 aulas móviles equipadas con las siguientes herramientas: Asistente Tecnológico Docente TOMi 8, sistema de sonido, proyector, teclado, mouse, morral, extensión y acceso a la plataforma web TOMi digital, 15 tabletas entregadas (3 por cada sede) para el proceso de formación y dinamización con los estudiantes, 88 sets de cubos PleIQ Paper.</li> <li>88 licencias de Ubbu fueron entregadas y distribuidas en las diferentes sedes de la Institución Educativa Pueblecito Sur. Ubbu es una herramienta educativa diseñada para la enseñanza de ciencias de la computación, codificación y programación, dirigida a niños y jóvenes de 6 a 12 años.</li> </ul> |

| Proyecto                             | Línea de inversión                    | ODS  | Objetivo   | Resultados   |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|--|--|
| Instituciones Educativas Sostenibles | EDUCACIÓN:<br>INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA | <br>    | Fortalecer a las comunidades mediante la capacitación a estudiantes, en transición energética, energías renovables, cultura de cuidado y consumo de energía.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 118 jóvenes de la I.E. Puerto Serviez se vincularon al proyecto a través de los diferentes cursos con un enfoque transversal en transición energética.</li> <li>• 42 jóvenes del grado 9° de la I.E. Puerto Serviez fortalecidos y certificados por la Universidad Nacional en el "Curso de desarrollo de habilidades para innovar en la cuarta revolución industrial", con una intensidad de 60 horas.</li> <li>• 33 jóvenes de los grados 9° de la I.E. Puerto Serviez fortalecidos y certificados en el "Curso de tecnología e innovación en propuestas energéticas para el desarrollo rural", con una intensidad de 40 horas.</li> <li>• 27 jóvenes de los grados 10° de la I.E. Puerto Serviez fortalecidos y certificados en el "Curso de tecnología e innovación en propuestas energéticas para el desarrollo rural", con una intensidad de 40 horas.</li> <li>• 42 jóvenes recibieron certificado de Diplomado en desarrollo de habilidades para innovar en la 4ta revolución industrial", con intensidad de 100 horas.</li> <li>• 53 jóvenes del grado 11° de la I.E. Puerto Serviez participaron en un proceso de deformación comunitaria con énfasis en soberanía, autonomía y transición energética, enfocado al fortalecimiento de habilidades creativas, prototipado para la innovación y fomento de alianzas estratégicas que aporten al desarrollo local, con una intensidad de 18 horas.</li> <li>• 57 personas de la comunidad en general beneficiada mediante los ciclos de talleres abiertos con énfasis en introducción a la formulación de proyectos y transición energética.</li> <li>• 56 proyectos de prototipado desarrollados.</li> <li>• Participación en el festival Somos Sostenibles, representando a ODC, donde se obtuvo el primer lugar frente a equipos de innovación de once empresas del sector de hidrocarburos con los prototipos Tecnoriego Eco Puerto Serviez y Pirolisis 2.0, desarrollados por jóvenes de 9° y 10°.</li> </ul> |
| Jóvenes 4.0.                         | EDUCACIÓN:<br>INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA | <br> | Propiciar el desarrollo de habilidades para innovar en 45 jóvenes del municipio de Coveñas, potenciando la autonomía económica y liderazgo, a partir de la generación de propuestas de solución a diversos problemas complejos desde los territorios, por medio de la metodología UNLab 4.0. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 51 jóvenes certificados (UNAL) en el diplomado "Desarrollo de habilidades para innovar en la 4RI", con una intensidad de 120 horas de formación (96 horas de formación presencial y 24 horas de trabajo remoto).</li> <li>• 45 jóvenes graduados del curso de "Formulación de proyectos e investigación para el desarrollo territorial", con una intensidad de 60 horas de formación presencial.</li> <li>• 26 proyectos y prototipos formulados en diversas áreas de impacto, abordando temáticas como género (4), arte (2), educación artística (2), medio ambiente (1), soberanía alimentaria (3), herramientas emocionales (2), transición energética (2), programación (2), robótica (1), entre otros, promoviendo el desarrollo de iniciativas innovadoras y multidisciplinarias realizadas con tecnologías de la cuarta revolución industrial.</li> </ul>  |



### Registro fotográfico:

Laboratorio de Emprendimientos Juveniles Fase II  
Caucasia



Red Juvenil, "Red de Empoderamiento Joven"  
Caucasia, Puerto Berrío, Puerto Boyacá, San Antero y Coveñas





Ser Digital  
San Andrés de Sotavento



Instituciones Educativas Sostenibles  
Puerto Boyacá





Jóvenes 4.0.  
Coveñas



**Relacionamiento con comunidades indígenas:**

Desde ODC se propende por el rescate de tradiciones culturales y ancestrales étnicas. Es así como en el marco del plan de inversión social se lleva a cabo una iniciativa que promueve la práctica de actividades tradicionales como la música y la danza. Durante 2024 se ejecutó el proyecto: "Tambores al Barrio" en el municipio de Momil con la participación de dos comunidades indígenas, Sabaneta y Sacana.

El impacto de la formación cultural ha trascendido a través de la conformación de grupos musicales y de danzas folclóricas, que los han llevado a participar en diferentes escenarios regionales, obteniendo reconocimiento por su destreza en la ejecución de los instrumentos y las danzas, además de la divulgación de su cultura.

Resultados:

- 125 niños/ niñas, adolescentes y jóvenes indígenas capacitados en habilidades sociales, artísticas y musicales.
- 2 comunidades indígenas fortalecidas mediante la dotación de instrumentos musicales, gaitas, tambores, vestuario y otros elementos relacionados, promoviendo la preservación de su patrimonio cultural y musical.
- 24 talleres formativos en música de gaitas y tambores, acumulando un total de 48 horas de formación mensual entre abril y octubre, contribuyendo al fortalecimiento de la identidad cultural y la preservación del patrimonio musical tradicional.
- 5 talleres formativos en habilidades sociales, acumulando un total de 11 horas de capacitación, fortaleciendo las competencias interpersonales y la integración de los participantes en su entorno social y comunitario.
- Alianza con la Fundación Bolívar Davivienda para la dotación de los materiales necesarios para los talleres de fabricación y arreglo de instrumentos musicales.
- 60 niños/ niñas, adolescentes y jóvenes del proyecto formados en la reparación y fabricación de instrumentos musicales de percusión y gaitas.
- 4 montajes musicales en los ritmos de porro y merengue, fortaleciendo la interpretación y el conocimiento de los participantes en la música tradicional de su territorio. Participación en 4 eventos locales, departamentales, regionales y nacionales con sus montajes musicales y dancísticos, logrando una visibilidad de los grupos folclóricos de los corregimientos de Sacana y Sabaneta.

**Logros destacados:**

- El desempeño del equipo de gestión de entorno del ODC ha permitido que, mediante el monitoreo constante y la atención adecuada a los grupos de interés, situaciones sociales, tales como bloqueos reportados en el 2024 fueron atendidos de manera oportuna sin afectar la continuidad operativa. El porcentaje de materialización de incidentes sociales es del 17% frente al porcentaje de alertas.
- Como resultado de su estrategia de relacionamiento con los grupos de interés, ODC fue reconocido por el índice de Reputación del Sector Petrolero y Gas 2024 en el top 10 de la categoría Mayor favorabilidad Municipios de Influencia.
- Total, de 85 empleos no petroleros generados en el 2024.

Tambores al Barrio  
Momil



(GRI 11-16; 11-17; 411-1) En el marco de la operación de la Compañía, durante 2024 no se presentaron casos por presuntas violaciones a los DD.HH. de pueblos indígenas ni de reasentamiento de comunidades étnicas.



### 5.7.3. Seguridad Física

ODC cuenta con una Estrategia de Seguridad Física para orientar las acciones de seguridad física con enfoque en DD.HH., poniendo en el centro el principio cultural de “Primero la Vida”. Esta estrategia permite visibilizar el compromiso con el respeto y la promoción de los DD.HH., la Debida Diligencia en DD.HH. y la observancia de estándares internacionales, especialmente el de Principios Voluntarios en Seguridad y DD.HH., con un enfoque de diversidad, equidad e inclusión.

El propósito superior de la estrategia es: contribuir a la preservación de la integridad y seguridad de las operaciones, protegiendo y sirviendo a las personas, medioambiente y los activos de la empresa.

Este propósito superior se gestiona a través del análisis de riesgos en seguridad e identificación de posibles impactos en DD.HH., por lo que constituyen el fundamento para la implementación de acciones que permitan la gestión integral de los riesgos.

Desde el proceso de monitoreo y analítica de entorno para prevención y gestión de conflictividad, ODC realiza el registro de alarmas e incidentes, facilitando una gestión oportuna y eficaz de riesgos.

Durante 2024, no se presentaron atentados contra la infraestructura, ni secuestros y/o incidentes que pongan en riesgo la vida y la integridad de la persona, la infraestructura y/o el medio ambiente. Esto gracias a una coordinación permanente con la Fuerza Pública, para el desarrollo de actividades de control sobre el oleoducto.

ODC es consciente que la gestión de seguridad física puede generar impactos en los territorios donde opera, por lo que aplica estándares de DD.HH. relacionados con temas de seguridad en tres (3) niveles: análisis de riesgos que identifican impactos en DD.HH. en los territorios; estándares transparentes de relacionamiento y compromiso con la seguridad pública y las empresas de seguridad privada; y un sistema robusto de atención de quejas.

Dentro del ciclo de gestión de riesgos, se ha identificado el riesgo de violación de Derechos Humanos por parte de miembros de la fuerza pública con quienes se tienen convenios en ejecución o por parte de empleados de empresas de seguridad privada en materia de seguridad y DD.HH., por lo que la Compañía ha establecido controles para prevenir y mitigar la materialización de este tipo de impactos, mediante la divulgación de la “Política de Derechos Humanos”, la Guía para la atención de contingencia sociales, y reuniones sistemáticas con fuerza pública y contratistas.

ODC mantiene una relación transparente con las Fuerzas Militares y Policía Nacional de Colombia, para colaborar conjuntamente en el logro de condiciones de seguridad para las personas, la infraestructura y sus áreas de operación, en un marco de estricto cumplimiento de la ley, respeto por los DD.HH. y observancia de los Principios Voluntarios de Seguridad y DD.HH. En ese orden de ideas ODC en conjunto con la filial Ocesa lidero un taller de DDHH el 27 de noviembre, donde participaron 15 personas, incluyendo empresas contratistas de seguridad física y miembros de la fuerza pública y la policía en la ciudad de Montería, con el fin de mitigar impactos en materia de DDHH.

Adicionalmente el ODC hace una supervisión de los proveedores de seguridad para garantizar que cumplan con su obligación de brindar seguridad de manera consistente con las reglas de conducta establecidas por ODC.

### Gestión Seguridad Física 2024

- 116 reuniones con Ejército, Armada y Policía Nacional, a nivel regional y en los territorios Batallones, Divisiones y Comandos de departamento de policía.
- 93 operaciones Marítimas Libres de Contaminación por Narcotráfico, y 109 inspecciones subacuáticas a Buque tanques.
- 308 operaciones Aéreas Libres de Contaminación de Narcotráfico.
- 81 visitas y aseguramiento a frentes de obras. 104 solicitudes de viabilidad operacional por parte de la fuerza pública.
- Participación de 3 talleres con grupos de interés para temas de Debida Diligencia en DDHH.
- Implementación de un sistema de monitoreo y seguimiento a desplazamientos de funcionarios en comisiones.
- 703 análisis de riesgos a la operación.
- Elaboración y actualización de planes de protección.
- 78 charlas de autocuidado y autoprotección.



## 5.8. Ciencia tecnología e innovación

En 2024, Oleoducto de Colombia consolidó avances significativos en su transformación tecnológica, orientados a mejorar la eficiencia operativa y fortalecer la capacidad de la organización para afrontar los desafíos del sector. Durante este período, se implementaron iniciativas clave que abarcan desde la modernización de la infraestructura tecnológica hasta la digitalización y automatización de procesos críticos, con un enfoque en ciberseguridad, optimización de recursos y resiliencia operativa.

La Estrategia Digital de la Compañía ha sido un factor determinante en la integración de la tecnología a todos los niveles de la organización, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y las necesidades de los grupos de interés. En este marco, se ha fortalecido la ciberseguridad y la resiliencia tecnológica, garantizando la protección de datos y sistemas en un entorno en constante evolución. Asimismo, la digitalización de procesos ha permitido optimizar la productividad y mejorar la toma de decisiones, facilitando que los equipos se enfoquen en actividades de mayor valor agregado.

Estos avances han sido respaldados por un marco de gobernanza digital sólido, que garantiza la alineación de las iniciativas tecnológicas con la estrategia corporativa y el cumplimiento de las normativas vigentes. De esta manera, ODC continúa avanzando hacia una operación más eficiente, segura y preparada para afrontar los desafíos futuros del sector.

### Logros Destacados

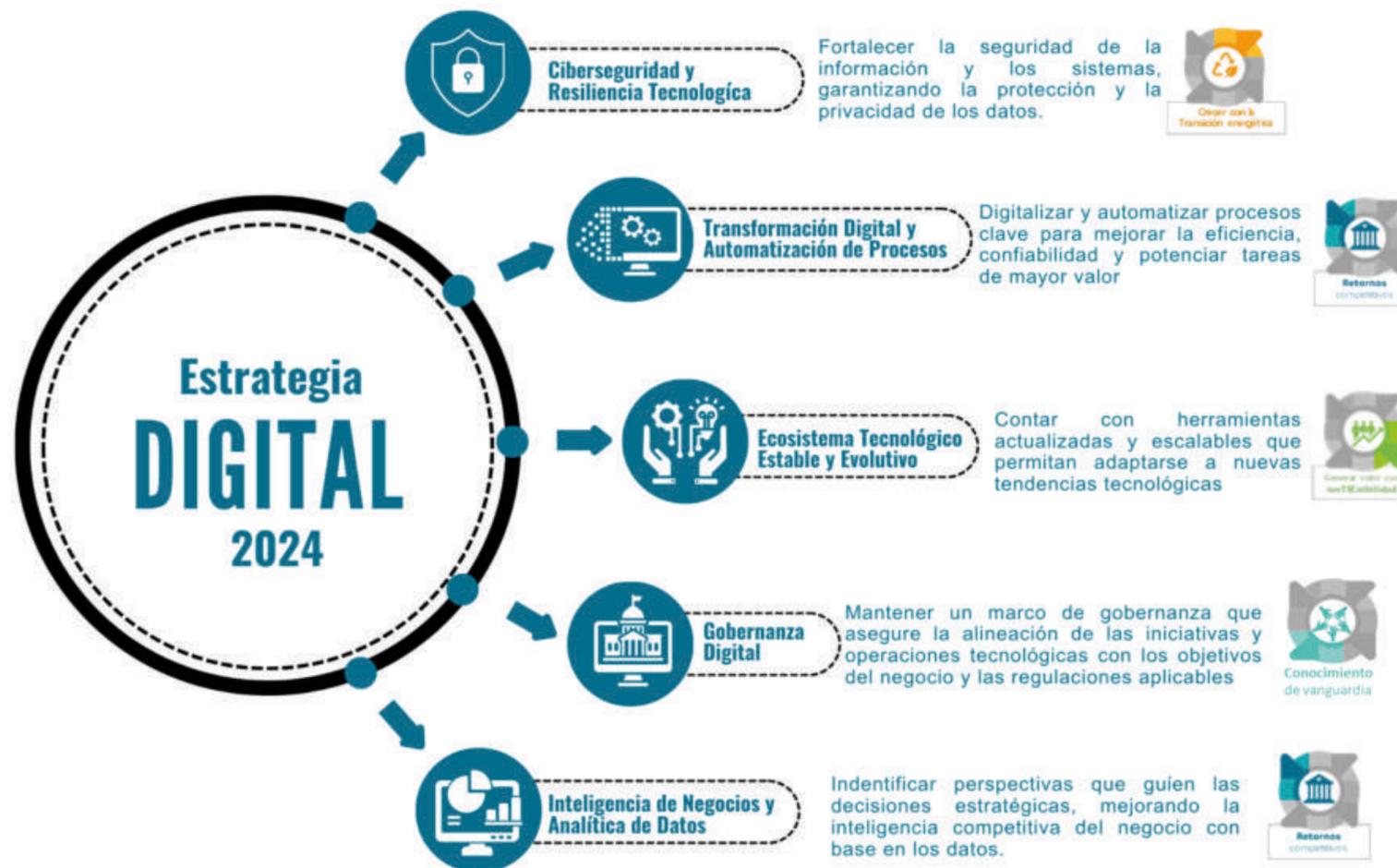
Durante 2024, se implementaron y consolidaron diversas iniciativas digitales que han sido clave en la transformación digital de la organización, fortaleciendo la eficiencia operativa y la resiliencia tecnológica. A continuación, se presentan los principales avances alcanzados:

#### 1. Transformación Digital y Automatización de procesos:

- Se desarrollaron 11 soluciones Low Code orientadas a la productividad que simplifican los procesos de: recursos humanos, planificación financiera, información de contratistas en nuestra área de HSE y gestión de solicitudes e indicadores de las diferentes áreas.
- Gracias a la implementación de 19 flujos automáticos, hemos logrado optimizar procesos internos, reduciendo la necesidad de trabajo manual. Esto incluye la validación de requisitos HSE, ambientales y legales en abastecimiento, la gestión de notificaciones para prevenir conflictos de interés, y la generación automática de documentos de gestión internos.
- Los nuevos automatismos del sistema de control en la estación Vasconia garantizan los cambios de unidades por requerimientos operativos, asegurando la continuidad y confiabilidad en la operación asistida tecnológicamente.

#### 2. Seguridad y Resiliencia Tecnológica:

- Se fortaleció la seguridad electrónica con la instalación de nuevos componentes en la estación Caucasia, mejorando los mecanismos de monitoreo ante eventos o posibles intrusiones. Esta iniciativa se desarrolló en conjunto con las áreas de O&M y Sostenibilidad.
- Optimizamos nuestra arquitectura de telecomunicaciones, mejorando el rendimiento y capacidad para detectar y responder a amenazas cibernéticas.
- Gracias a la implementación de la sonda de monitoreo en tiempo real, garantizamos la supervisión continua de los equipos conectados a la red de nuestros sistemas de control, permitiendo una detección temprana de ciberamenazas.



### 3. Ecosistema estable y evolutivo:

- Virtualizamos la infraestructura tecnológica asociada al sistema de control en la estación Caucaasia, lo que nos permite mayor flexibilidad y aseguramiento de nuestra operación.
- Hemos implementado pantallas de alto desempeño en nuestras estaciones, cumpliendo con estándares internacionales, logrando reducir en 40% la carga visual, lo que favorece una respuesta más ágil y eficiente.
- Se realizó una revisión detallada de todos los sistemas de paro de emergencia en las estaciones del oleoducto para fortalecer la seguridad de procesos en nuestras operaciones garantizando que las configuraciones de las protecciones vigentes fueran las óptimas.

### 4. Análisis y Optimización Basados en Datos:

- En la estación Vasconia se instalaron medidores en las bombas booster (equipos de alto consumo energético) permitiendo optimizar su rendimiento mediante el análisis de 153 señales eléctricas integradas a los sistemas de control. Esto facilitó la identificación de esquemas operativos más eficientes y la anticipación de fallas potenciales.
- Desarrollamos tableros con técnicas de análisis estratégico basado en datos para todas las áreas de la organización, lo que permite realizar seguimiento a las métricas clave facilitando la gestión y toma de decisiones.
- Con el uso de Machine Learning, identificamos variaciones que nos permiten anticipar fallas en las unidades principales de nuestras estaciones, mejorando así la eficiencia y disponibilidad operativa.

### 5. Gestión y Gobernanza de la Información:

- Hemos avanzado en la reestructuración de la gestión documental, incorporando tecnología y fomentando una cultura orientada al manejo eficiente y estratégico de la información. Además, hemos fortalecido la gestión del área digital mediante la integración de los siguientes documentos: la guía para líderes funcionales en sistemas de información, la guía de gobernanza para el uso de analítica e inteligencia artificial, el plan de continuidad de la operación digital y la actualización de la política de datos personales.

El desarrollo de estas iniciativas contribuyó significativamente a nuestra transformación digital y ha sentado las bases para un futuro más eficiente, seguro e innovador.

### Ciberseguridad y seguridad de la información

(GRI 3-3) En 2024, ODC reafirmó su compromiso con la ciberseguridad, asegurando una infraestructura robusta y resiliente ante ciberataques y posibles pérdidas de información. Durante este período, no se registraron incidentes de ciberseguridad y alcanzamos un 100% de disponibilidad en nuestras herramientas de monitoreo de seguridad.

De forma continua, trabajamos para estandarizar y fortalecer las prácticas de seguridad en toda la Compañía, implementando políticas, estándares, guías y otras iniciativas que garantizan la apropiación de las mejores prácticas y fomentan una cultura de ciberseguridad entre todas las áreas y aliados.

En colaboración con el líder de segmento de transporte, Cenit, participamos en diversos ejercicios de ciberseguridad, lo que nos ha permitido optimizar continuamente nuestros procesos y mejorar nuestra capacidad de respuesta ante cualquier eventualidad. Este enfoque contribuye a mantener una operación más eficiente, ágil y segura.



## 5.9. Ética y Transparencia

(GRI 205-1) (GRI 11.20.2) En ODC, desde el Programa de Cumplimiento, se definen actividades de monitoreo dirigidas a las operaciones que tienen impacto en materia de corrupción, con el objetivo de identificar alertas tempranas en relación con el riesgo de fraude, soborno, corrupción y/o actividades de LA/FT/FPADM, así como para realizar seguimiento al cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable en las diferentes áreas y procesos de la Compañía. A su vez, se realizan acciones colectivas contra el fraude, soborno y la corrupción.

### Operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción

- Análisis relacionados con alertas del proceso de gestión de pagos inmobiliarios.
- Análisis de posibles transgresiones al Código de Ética, normatividad interna y normas de aplicación general a través de las denuncias éticas y de cumplimiento.
- Monitoreo a noticias relevantes de contrapartes no incluidas en listas restrictivas.
- Personas Expuestas Públicamente - PEPs: revisiones trimestrales de los pagos realizados a personas naturales, resultado de ello, en 2024 se revisaron 2.612 pagos contra el listado del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la consulta de PEP en la herramienta de consultas en listas restrictivas y de control, identificando que no se efectuaron pagos a personas políticamente expuestas (PEP) que pudieran representar un riesgo relacionado con los riesgos de corrupción, fraude, LA/FT/FPADM y/o la ley FCPA.
- Seguimiento al cumplimiento sobre la gestión de los convenios.
- Conocimiento sobre los trabajadores, a través de rutinas de análisis ejecutadas trimestralmente con el objetivo de identificar alertas relacionadas con los riesgos de fraude, soborno, corrupción, LA/FT/FPADM y posibles presiones económicas de los trabajadores de ODC. Durante el periodo se efectuó la verificación de antecedentes disciplinarios e inhabilidades sobre 39 trabajadores, sobre los cuales no se identificaron antecedentes judiciales, disciplinarios, inhabilidades e incompatibilidades que ameritaran realizar una debida diligencia mejorada o ampliada, ni su reporte al área de talento humano u otras instancias.
- Productos controlados: se llevó a cabo el monitoreo al cumplimiento de la normativa del Ministerio de Interior y Justicia (Resolución 001 del 8 de enero 2015) frente a productos controlados. Según los resultados obtenidos, no se identificaron señales de alerta sobre los productos controlados que maneja ODC en sus registros.
- Terceras partes intermediarias: para la identificación de señales de alerta e incumplimientos a ley FCPA por pagos realizados por terceros que actúan como agentes o intermediarios de ODC ante entidades gubernamentales
- Monitoreo a potenciales conflictos de interés o éticos.
- Monitoreo de pagos a jurisdicciones restringidas o de alto riesgo.
- Seguimiento a pagos FI (no asociados a un contrato), en 2024 se revisaron 1.428 pagos manuales que se realizaron principalmente por concepto de impuestos, servicios públicos, aportes a fondos de pensiones, entidades de salud, parafiscales y gestión inmobiliaria.
- Revisión de pagos con tarjetas de crédito, sobre los que se concluyó que los conceptos principales corresponden a aquellos establecidos bajo los lineamientos corporativos y no se identifican alertas asociadas a la ley FCPA.



### Principios y acciones del Manual de Cumplimiento)

1. Abstenerse de participar en hechos que constituyan faltas de cumplimiento (fraude, soborno, corrupción violaciones a la Ley FCPA, y otras conductas delictivas).
2. Promover, mantener, ejecutar y fortalecer el Programa de Cumplimiento, el Sistema de Control Interno y una cultura ética y transparente en la Compañía para prevenir y mitigar la materialización de los riesgos de cumplimiento.
3. Contar con herramientas que identifiquen los riesgos de la Compañía y contemplar medidas de control para mitigarlos.
4. Investigar y sancionar todas las actuaciones que involucren la materialización de cualquiera de los riesgos de cumplimiento.
5. Rechazar actos de favoritismo, clientelismo o nepotismo en los procesos de selección.
6. Contar con canales adecuados y confidenciales para recibir y gestionar denuncias, dilemas y consultas que incluso se pueden presentar de forma anónima. En ningún caso se admitirán represalias contra quienes utilicen estos canales.
7. Cooperar con las autoridades nacionales y extranjeras en la realización de cualquier averiguación y/o investigación que involucre a ODC, sus trabajadores, administradores, contrapartes, beneficiarios, y demás requeridas.
8. Contar con un área independiente, dentro de la estructura orgánica, que garantice la adopción y gestión del Programa de Cumplimiento y del Sistema de Control Interno y que promueva su aplicación y articulación con ODC y las empresas del Grupo Ecopetrol.

### Medición de la gestión de cumplimiento

ODC utiliza los siguientes indicadores que proporcionan una visión integral de la efectividad de las acciones implementadas para mantener una conducta ética y cumplir con las normativas y regulaciones aplicables:

- **Oportunidad en la gestión de asuntos éticos:** mide la oportunidad en la gestión de asuntos éticos y de cumplimiento, incluyendo denuncias, consultas y dilemas presentados a través de la línea ética.
- **Ejecución del Plan de Ética y Cumplimiento y de Riesgos y Control Interno:** evalúa la ejecución de las actividades que conforman el Plan de Ética y Cumplimiento, asegurando la implementación efectiva de las medidas preventivas, detectivas y correctivas.
- **Cierre de los planes de acción del tablero integrado de seguimiento:** relacionados con Pruebas a la Gerencia, Revisoría Fiscal y Contraloría General de la República.

### Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción -

(GRI 11-20; 2-5) En 2024 se implementaron las actividades que buscan prevenir la vulneración del Código de Ética y Conducta, la materialización de riesgos de cumplimiento, y que el principio cultural “Éticos Siempre” continúe siendo mayormente interiorizado en el Grupo Ecopetrol, a la vez que aporta a que los radares internacionales y locales puedan calificar el referido programa en los más altos niveles.

A continuación, se presentan las acciones ejecutadas que tuvieron cobertura al 100% de los trabajadores y contratistas:

- ✓ 84 comunicaciones.
- ✓ Inducción a nuevos empleados.
- ✓ 5 charlas e+ Ecopetrol.
- ✓ 25 sesiones de capacitaciones (virtuales y presenciales).
- ✓ Tour ético: 3 retos
- ✓ Cursos virtuales
  - Ética y Cumplimiento
  - Gestión de Riesgos y Control Interno
  - Control fiscal y relacionamiento CGR
  - Ciberseguridad

**Guardianes de la Integridad** - En 2024 desarrollamos e iniciamos la implementación de una estrategia sombri-lla denominada “Guardianes de la Integridad” dirigida a trabajadores y contratistas, mediante la cual se enmarcan todas las actividades e iniciativas de capacitación y comunicación, con el acompañamiento de Mr. Morales y Ms. Morales y con el liderazgo desde la Presidencia de la Compañía, con los siguientes objetivos:



- Promover una cultura de integridad, ética y cumplimiento haciendo énfasis en la prevención de los riesgos de cumplimiento como el fraude, soborno, corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Reforzar la importancia de la integridad, la ética y cumplimiento en la Compañía.
- Promover la consulta y el reporte de eventos que vulneren el Código de Ética y Conducta a través de la línea ética.
- Reforzar el mensaje de cero tolerancia hacia el soborno, la corrupción, el fraude, LA/FT/FPADM y conductas no éticas.
- Dar a conocer las iniciativas de la Compañía para fortalecer la cultura de integridad incluyendo la gestión antisoborno bajo la norma ISO 37001.



Esta iniciativa se ha desarrollado a través de las siguientes actividades:

a) Sesiones lúdicas denominadas “Hablemos de arte con Mr. Morales y Ms. Morales” con certificado de participación. En esta galería de arte se exponen a través de experiencias y vivencias de la vida real, 5 obras de arte, así:



Como parte de esta estrategia de capacitación, estuvimos con trabajadores y contratistas en el 100% de las estaciones, en la línea y en las oficinas de Bogotá, contando con una participación de 36 trabajadores y 438 contratistas.



b) Liderazgo visible de los líderes de la Compañía, empezando por la Presidencia en donde se promueve la cultura de la integridad, la gestión antisoborno, el uso de la línea ética, la importancia de los procedimientos de debida diligencia, la línea ética, el sistema de gestión antisoborno, la gestión de conflictos de intereses y éticos, atención de regalos y atenciones, relacionamiento con funcionarios públicos, entre otros.



c) Se creó una nueva insignia de reconocimiento a los trabajadores que se caracterizan por su liderazgo, la influencia positiva que ejerce en su grupo de trabajo, ser confiable, leal, reconocidos por su comportamiento transparente y ser un ejemplo para seguir en su entorno laboral, siempre con su ejemplo propiciando buenas prácticas de ética, transparencia y cumplimiento.



Esta insignia especial será otorgada a aquellos miembros del equipo que demuestren un compromiso excepcional con la transparencia, la ética y la integridad en todas sus acciones.

Quienes reciban esta insignia serán reconocidos por su dedicación en cumplir con nuestro sistema de gestión antisoborno y sus regulaciones, mostrando sus valores y siendo ejemplos inspiradores para todos nosotros.

¡Te invitamos a reconocer a aquellos verdaderos guardianes de la integridad en nuestra organización!

Reconoce haciendo clic aquí.



d) Se diseñó una campaña enfocada para promover el uso de la línea ética denominada: “Sin miedo a la denuncia”, la cual, a través de 10 episodios a divulgar durante todo el año, concientizó sobre la importancia de consultar y reportar, los beneficios que representa para la Compañía y sus trabajadores y contratistas y en el fortalecimiento de la cultura de integridad.



Todos los mensajes, comunicaciones, videos que se desarrollaron como parte de las actividades de prevención contaron con el sello de “Guardianes de la Integridad”.



La campaña sombrilla “Guardianes de la Integridad” trascendió las fronteras de ODC y fue considerada por las empresas del segmento Midstream para la Semana de la Integridad, en donde fue replicada en sus mensajes para el Panel denominado “Inteligencia Artificial en la Ética y Cumplimiento”:



### Junta Directiva y Alta Dirección

En abril, junio y diciembre se realizó la inducción para 10 miembros nuevos de Junta Directiva, en donde se incluyeron aspectos relevantes de la gestión de riesgos, control interno, ética y cumplimiento.

### Capacitación a contratistas, aliados, proveedores, socios:

- Presentación de temas de ética y cumplimiento en reuniones de inicio con contratistas – 50 contratistas
- Curso virtual de Control Interno – 22 empresas y 137 trabajadores
- Curso virtual del Código de Ética y Conducta del Grupo Ecopetrol – 22 empresas y 145 trabajadores
- Formación virtual Control fiscal y relacionamiento con la Contraloría General de la República – 22 empresas y 134 trabajadores
- Formación virtual – Ciberseguridad - 22 empresas y 134 trabajadores
- Conflictos de intereses y éticos – 17 contratistas
- Talleres Guardianes de la Integridad - Presencial (Estación Coveñas– 60 contratistas, Estación Vasconia – 159 contratistas, Puerto Berrio – 49 contratistas, Estación Caucaasia – 128 contratistas y Bogotá – 42 contratistas)
- Charla sobre riesgos de soborno, fraude y corrupción a contratista de Gestión de Entorno – 7 contratistas
- Reto 8 Tour Ético - Diversidad, Equidad e Inclusión – 17 contratistas
- Reto 9 Tour Ético: ABC de los conflictos (ético y de interés) – 44 contratistas
- Reto 10 Tour Ético Manuales antisoborno-anticorrupción y antifraude – 89 contratistas
- Integridad y transparencia: Alcance al PTEE y al SAGRILAF – 50 contratistas
- Semana de la Integridad Ecopetrol Panel Inteligencia Artificial en Ética Cumplimiento y Galería de Arte Ético – 309 contratistas
- Generalidades Administración y Supervisión Técnica de Contratos – 6 contratistas
- Conoce las generalidades del Sistema de Gestión Antisoborno – 95 contratistas
- Conoce la importancia de la Debida Diligencia y Conocer el Beneficiario Final – 38 contratistas
- Como actual frente a regalos y atenciones – 2 contratistas
- Conflictos de intereses y éticos para contratistas – 55 contratistas

### ¿Cuáles son los principales riesgos que monitorea ODC contra la corrupción?

Dentro de los riesgos de procesos se identificaron 58 riesgos de Cumplimiento para los cuales se definieron e implementaron 154 controles tendientes a mitigar eventos de fraude, soborno, corrupción, LA/FT/FPADM e incumplimiento regulatorio, principalmente, así:



Adicionalmente, ODC ha establecido y adaptado lineamientos de su casa matriz relacionados con la prevención, detección, reporte y monitoreo de eventos de fraude, soborno, corrupción, violaciones a la Ley FCPA y LA/FT/FPADM, los cuales hacen parte de los controles y planes de trabajo para monitoreo mensual y del Programa de Cumplimiento de la Compañía.

### Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

Número de casos de incumplimiento al Código de Ética y Conducta: 2

Respecto a los casos de incumplimiento que fueron identificados, la empresa implementó acciones prácticas adicionales para fortalecer el principio anticorrupción. Se llevaron a cabo medidas pedagógicas relevantes para concientizar al personal sobre la importancia de la integridad. Además, se realizaron traslados a las áreas correspondientes para abordar los asuntos de competencia, aplicando medidas administrativas cuando fue necesario.

Ninguno de los asuntos verificados estuvo relacionado con soborno, pagos de facilitación, violaciones a la Ley FCPA, fraudes financieros, ni hechos que afecten la contabilidad o razonabilidad de los estados financieros de la Compañía.

Tanto ODC como las personas naturales que actúan en nombre y representación de esta, no fueron sancionados o investigados por autoridades externas en relación con hechos de corrupción, soborno, fraude o violaciones a la Ley FCPA.

Durante 2024 la Compañía no tuvo casos confirmados de corrupción.

### Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC)

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011, ODC diseñó y ejecutó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, para lo cual definió: (i) el mapa de riesgos de corrupción y las medidas para controlarlos y mitigarlos, (ii) la gestión de riesgos, (iii) rendición de cuentas, (iv) servicio al ciudadano y (v) transparencia. En el periodo se realizó el seguimiento y los resultados fueron publicados en la página web de la Compañía.



### Implementación y Certificación del Sistema de Gestión Antisoborno ISO 37001:2016

( GRI 11-20;2-5) Durante 2024 se ejecutaron diferentes actividades para lograr la implementación de la Norma ISO 37001:2016, abarcando tanto los procesos misionales como todas las actividades de soporte.

CMD Certification S.A.S., organismo acreditado por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC, en sesión del 28 de noviembre de 2024 decidió OTORGAR la certificación del Sistema de Gestión Antisoborno a OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A., basado en la norma ISO 37001:2016, con el siguiente alcance:

**Prestación de servicios de transporte por oleoducto y logística de hidrocarburos; gestión comercial con socios y otros terceros; gestión del talento humano; abastecimiento y logística de bienes; y demás actividades soportadas desde la gestión de los procesos direccionales, de apoyo, y de evaluación y seguimiento.**

Esta certificación representa una evidente muestra del compromiso de la organización hacia un actuar en el marco ético, de integridad y cumplimiento, factores clave para el desarrollo y crecimiento de la organización, una demostración del esfuerzo que la entidad hace en aras de la legalidad e integridad en sus actividades, contribuyendo significativamente a una sociedad más justa y equitativa, basado en el empleo de las más modernas técnicas de gestión del riesgo antisoborno.

Entre los avances más destacados en el proceso de implementación, se encuentran los siguientes resultados:

- Aprobación y divulgación de las versiones actualizadas de la Política Antifraude, Antisoborno y Anticorrupción; y el Manual para la Ejecución y Funcionamiento del Programa de Cumplimiento, las cuales incluyen ajustes relacionados con requisitos de la norma ISO 37001.
- Definición del alcance para el Sistema de Gestión Antisoborno, basado en el análisis de contexto y partes interesadas de la Compañía.
- Revisión y ajuste de procedimientos transversales y formatos con aplicación integral para la Compañía.
- Identificación de “riesgos de corrupción / soborno” relacionados con los procesos de Nivel 0 de la Compañía (36 riesgos), donde se contó con la participación de los líderes de procesos para mapear los riesgos específicos de soborno y alineados con la metodología definida en la Guía para la Gestión Integral de Riesgos.
- Definición y puesta en marcha de la estrategia de comunicaciones para el sistema de gestión antisoborno, incluyendo desde la participación y visibilidad de líderes de procesos y Presidencia como emisores de mensajes claves (no tolerancia al soborno, canales de denuncia, debida diligencia, regalos y atenciones; y relacionamiento con funcionarios gubernamentales), hasta la participación lúdica de los frentes de trabajo de empresas contratistas en áreas operativas (Estaciones y Línea) y en Bogotá, en actividades de toma de conciencia y compromiso con el sistema de gestión.
- Ejecución de la Auditoría Interna No. 1 – 2024, reportando: Cero No Conformidades; Una Observación y dos Aspectos por Mejorar. El auditor interno concluye que la Compañía demuestra eficacia en sus controles internos, gestión de riesgos y capacitación en la prevención del soborno.
- Realización de la Revisión por la Alta Dirección ABMS No. 1 – 2024, reportando a Presidencia el desempeño del sistema de gestión del I al III trimestre de 2024. Como resultado se generaron oportunidades de mejora continua que son objeto de implementación por el Área de Cumplimiento.
- Durante el año 2024 no se recibieron reportes relacionados con casos de soborno.

### Línea Ética (GRI:11.20; 2-26)

ODC tiene una línea ética de acceso público y confidencial, para reportar cualquier situación que involucre a algún trabajador o destinatario del Código de Ética y Conducta y que conlleve a su violación, lo que permite establecer alertas tempranas y activar acciones de prevención frente a posibles riesgos de ética y transparencia. Esta línea también admite consultas relacionadas a la prevención de riesgos de cumplimiento.

Los mecanismos de reporte son:

Página web:

<https://www.oleoductodecolombia.com/etica-y-cumplimiento/>

Línea telefónica en Bogotá: 234 3900

Línea telefónica gratuita: 01-800-912-1013.

La línea ética es transversal para todo el Grupo Empresarial Eco-petrol y es operada por una compañía internacional independiente, lo que garantiza transparencia en los procesos, y se encuentra disponible en español, inglés y portugués las 24 horas del día, durante todo el año, para trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, aliados, socios de negocio y otros terceros. Las denuncias realizadas se analizan de acuerdo con el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.

ODC manifiesta cero tolerancia a cualquier retaliación en contra de las personas que utilizan los canales dispuestos para hacer cualquier tipo de denuncia relacionada con la ética y la transparencia. Para ello, asegura:

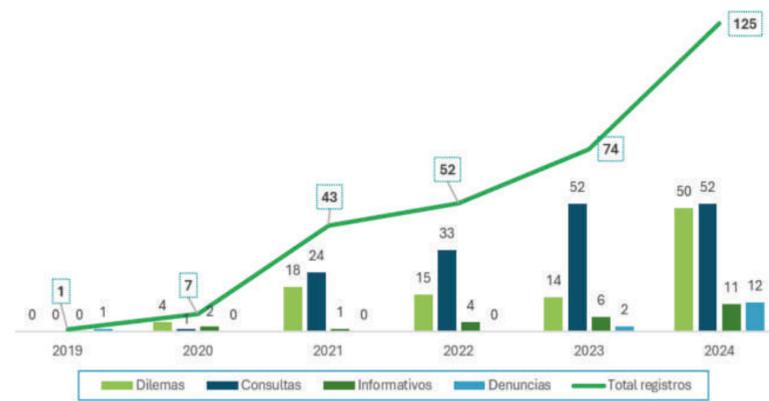
- Anonimato
- Confidencialidad de la información.
- Protección de datos.
- Posibilidad de hacer seguimiento al reporte.
- Respuesta oportuna con el propósito de ser confiable y seguro.



### Logros destacados

Durante el 2024, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. En el proceso de mejora continua se definieron y/o actualizaron diferentes documentos normativos y procedimientos relacionados con la gestión de ética y cumplimiento y los mismos fueron divulgados a los dueños de procesos.
2. Se actualizó la Política Antifraude, Antisoborno y Anticorrupción y el Manual para la Ejecución y Funcionamiento del Programa de Cumplimiento, aprobado por la Junta Directiva de mayo de 2024.
3. Dentro del ciclo de riesgos y controles de procesos se revisaron y actualizaron los riesgos de cumplimiento incluyendo los riesgos de fraude, corrupción y soborno, involucrando a todos los procesos de la Compañía.
4. Basado en el plan de prevención, se enviaron comunicaciones mensuales y se realizaron sesiones de capacitación a los trabajadores en su ingreso y por lo menos una vez al año en temas de prevención de riesgos de cumplimiento. Durante 2024 se realizaron 25 sesiones de capacitaciones al 100% de los trabajadores y contratistas, con el objetivo de brindar las herramientas y los elementos necesarios para identificar y gestionar los riesgos de cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
5. En 2024 se gestionaron 12 denuncias (alertas), 50 dilemas, 52 consultas y 11 reportes informativos frente a 2 denuncias (alertas), 14 dilemas, 52 consultas y 6 reportes informativos recibidos en 2023. Se observa un aumento en los asuntos gestionados. A continuación, se evidencia el comportamiento en los últimos 6 años:



6. Capacitación en materia de ética y cumplimiento en el 100% de las estaciones y la línea (territorio).
7. Gestión de las alertas evidenciadas cuyo objetivo fue mitigar el riesgo reputacional.
8. Obtención de la certificación del Sistema de Gestión Antisoborno – ISO 37001:2016
9. Suscripción del compromiso con la integridad por parte de la Junta Directiva, Comité Directivo y 100% de los trabajadores de la Compañía.

### Conflictos de interés (GRI 2-15)

Los Estatutos Sociales, el Código de Buen Gobierno, el Reglamento Interno de la Junta Directiva, el Código de Ética y Conducta y el Instructivo para la Gestión y Prevención de los Conflictos de Interés y Conflictos Éticos, definen los procedimientos internos para la gestión del conocimiento, administración y resolución de situaciones relativas al régimen de conflicto de intereses.

Los miembros de Junta Directiva, la presidente y trabajadores de ODC tienen el deber de revelar cualquier situación de conflicto a la cual estén expuestos. Asimismo, deberán informar sobre las relaciones, directas o indirectas, que mantengan entre ellos, con ODC, otras empresas pertenecientes al Grupo, proveedores, clientes o cualquier otro grupo de interés, de las que puedan surgir conflictos de intereses o que puedan afectar la toma de decisiones y el cumplimiento de sus funciones. Para facilitar el reporte, se han definido los formatos: Declaración de Partes Relacionadas, Conflictos de Interés e Independencia de miembros de Junta Directiva y Declaración de Conflictos de Interés, Inhabilidades e Incompatibilidades para los demás trabajadores.

Los lineamientos sobre conflictos de interés son vinculantes a los oferentes, contratistas, proveedores, clientes, socios y aliados, por medio del Código de Ética y Conducta, cláusulas y formatos contractuales que les son aplicables.

En caso de que un administrador de ODC, que incluye a los miembros de la Junta Directiva, se encuentre en situación de conflicto de interés, deberá, además de lo dispuesto en el numeral 7° del artículo 23 de la Ley 222 de 1995, atender lo señalado en los procedimientos citados, incluyendo el deber de revelar el conflicto de interés ante la Junta Directiva y apartarse del asunto, de lo cual se dejará constancia en las actas correspondientes.

Periódicamente deben suscribir y actualizar, según aplique, el formato que establezca el Área de Cumplimiento, con el fin de reportar las situaciones de conflicto, o cualquier otra situación que pueda afectar su objetividad o independencia en la toma de decisiones o en el cumplimiento de sus funciones.

En los casos donde se involucre un trabajador que no sea administrador, este debe informar por escrito a su jefe inmediato sobre la situación de conflicto y remitir copia al Área de Cumplimiento. En los trámites contractuales, la manifestación también deberá enviarse en copia informativa al funcionario autorizado designado. El jefe inmediato podrá adoptar una decisión indicando si existe o no conflicto, la cual deberá constar por escrito y ser informada al Área de Cumplimiento para su evaluación y monitoreo.

De presentarse alguna situación de posible conflicto frente a contrapartes, se deberá poner en conocimiento del funcionario autorizado designado, o quien haga sus veces, quien analizará y dará respuesta escrita y motivada, resolviendo el asunto y adoptando las medidas de mitigación pertinentes. Asimismo, se remitirá copia al Área de Cumplimiento. De considerarse necesario, podrá elevarse consulta al Área en mención, quien emitirá concepto previo a la toma de la decisión.

Todas las revelaciones de potenciales conflictos que fueron conocidas por el Área de Cumplimiento durante 2024, atendiendo 50 reportes conforme al procedimiento establecido y se mantenían, a la fecha, en monitoreo y seguimiento.

### Metas

#### A corto plazo (cero a dos años):

- Fortalecer el plan de cumplimiento y control interno.
- Evaluar los riesgos relacionados con el crecimiento de las operaciones de la organización.
- Continuar consolidado la cultura ética y de cumplimiento en las estaciones y en la línea.
- Implementación de tecnologías para mejorar la eficiencia del área.

#### A mediano plazo (tres a cinco años):

- Continuar consolidado la cultura ética y de cumplimiento en las estaciones y en la línea.
- Diseñar e implementar nuevas alertas con relación a riesgos de cumplimiento.
- Fortalecer rutinas de monitoreo a través de herramientas digitales.

#### A largo plazo (más de cinco años):

- Evaluar, mediante el desarrollo del sistema integrado de alertas automáticas de monitoreo, la efectividad de la gestión preventiva de ética y cumplimiento y establecer la mejora continua del programa de cumplimiento.
- Mantener el posicionamiento de ODC como referente de buenas prácticas en materia de ética y cumplimiento.



## ANEXO

Estándares asociados  
Global Reporting Initiative (GRI)

Declaración de uso

GRI usado

Oleoducto de Colombia S.A., ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el periodo 1 de julio al 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1: Fundamento 2021  
Sector Oil & Gas

| Contenido | GRI Sectorial Oil & Gas | Indicador  | Ubicación (pág.)   | Comentarios  |
|-----------|-------------------------|--|--|--|
| GRI 2-1   |                         | Detalles organizacionales  | Introducción: Acerca de ODC (pg 5)   |  |
| GRI 2-2   |                         | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | Introducción: Acerca de ODC (pg 5)   |  |
| GRI 2-3   |                         | Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto           | Introducción: Sobre este informe (pg5)   |  |
| GRI 2-4   |                         | Actualización de la información                                      | NA   | Primera vez que presentamos el informe de referencia |
| GRI 2-5   |                         | Verificación externa   | NA   | El informe no ha sido verificado externamente.       |
| GRI 2-6   |                         | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales          | -Introducción: Acerca de ODC (pg 5)<br>-Crecer con la Transición Energética: Nuestra Operación (pg 30) |  |

|          |  |  |   |   |
|----------|--|--|---|---|
| GRI 2-7  |  | Empleados  | Generar valor con SostECnibilidad: Talento Humano (pg 63)       |   |
| GRI 2-8  |  | Trabajadores que no son empleados  | Generar valor con SostECnibilidad: Cadena de suministro (pg 55) |   |
| GRI 2-9  |  | Estructura de gobernanza y composición   | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 8)                |   |
| GRI 2-10 |  | Designación y selección del máximo órgano de gobierno                                  | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 8)                |   |
| GRI 2-11 |  | Presidente del máximo órgano de gobierno   | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 9)                |   |
| GRI 2-12 |  | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos  | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 10)               |   |
| GRI 2-13 |  | Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos                            | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 10)               |   |
| GRI 2-14 |  | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad |   | El máximo órgano de gobierno tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada en este reporte mediante una asamblea celebrada antes de su publicación. |
| GRI 2-15 |  | Conflictos de interés  | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 11)               |   |
| GRI 2-16 |  | Comunicación de inquietudes críticas   | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 11)               |   |
| GRI 2-17 |  | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno                                 | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 9)                |   |

|          |  |   |  |
|----------|--|---|--|
| GRI 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno         | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 11) |  |
| GRI 2-19 | Políticas de remuneración                                      | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 9)  |  |
| GRI 2-20 | Proceso para determinar la remuneración                        | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 9)  |  |
| GRI 2-21 | Ratio de compensación total anual                              | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 9)  |  |
| GRI 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible       | Introducción: Nuestra Estrategia (pg 14)          |  |
| GRI 2-23 | Compromisos y políticas  | General valor con SOSTECnibilidad                 | En ODC se cuenta con las siguientes políticas: Política Integral, Política de DDHH, Política Diversidad e Inclusión, Política de Seguridad Física. |
| GRI 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas                   | General valor con SOSTECnibilidad                 | A lo largo de la sección Generar Valor con SOSTECnibilidad se mencionan los compromisos y las políticas de la compañía.                            |
| GRI 2-25 | Procesos para remediar los impactos negativos                  | General valor con SOSTECnibilidad                 | A lo largo de la sección Generar Valor con SOSTECnibilidad se mencionan como se remedian los impactos negativos.                                   |
| GRI 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | Introducción: Anticorrupción (pg 11)              |  |
| GRI 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las normativas                | Introducción: Gestión legal (pg 12)               | En 2024, no se reportaron casos significativos de incumplimiento de la legislación colombiana ni se impusieron multas relacionadas con ello.       |
| GRI 2-28 | Afiliación a asociaciones                                      | NA  | No contamos con sindicatos al interior de la organización.   |

|                               |  |  |  |
|-------------------------------|--|--|--|
| GRI 2-29                      | Enfoque para la participación de los grupos de interés | General valor con SOSTECnibilidad: Grupos de interés (pg 40) |  |
| GRI 2-30                      | Convenios de negociación colectiva                     | NA   | Durante el periodo de reporte no se tienen convenios producto de negociación colectiva.                                    |
| <b>G-3 Asuntos Materiales</b> |  |  |  |
| GRI 3-1                       | Proceso de determinación de los temas materiales       | General valor con SOSTECnibilidad: Materialidad (pg 40)      | La primera identificación de los asuntos materiales se hizo en el 2022. En el 2025 se actualizarán los asuntos materiales. |
| GRI 3-2                       | Lista de temas materiales                              | General valor con SOSTECnibilidad: Materialidad (pg 40)      |  |
| GRI 3-3                       | Gestión de los temas materiales                        | General valor con SOSTECnibilidad                            | Todos los capítulos de esta sección tratan la gestión de los temas materiales.   |

|  |                    |  |   |  |
|--|--------------------|--|---|--|
| <b>GRI 201 Desempeño Económico</b>     |                    |  |   |  |
| GRI 201-1                              | 11.14.1<br>11.21.2 | Valor económico directo generado y distribuido   | Retornos competitivos: Nuestro desempeño económico (pg 27)  |  |
| GRI 201-2                              | 11.2.2             | Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático   | General valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 50) |  |
| GRI 201-3                              |                    | Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación                 | General valor con SOSTECnibilidad: Talento humano (pg 65)   |  |
| GRI 201-4                              | 11.21.3            | Asistencia financiera recibida del gobierno  | NA  |  |
| <b>GRI 202 Presencia en el mercado</b> |                    |  |   |  |
| GRI 202-1                              |                    | Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local | NA  | No se determinan los salarios en función del salario mínimo, sino conforme a criterios internos de remuneración. |
| GRI 202-2                              | 11.11.2<br>11.14.3 | Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local                           | NA  | Esta proporción es igual a cero.   |



| GRI 203 Impactos económicos indirectos |         |  |  |   |
|--|---------|--|--|---|
| GRI 203-1                              | 11.14.4 | Inversiones en infraestructura y servicios apoyados  | General valor con SOSTECnibilidad: Territorios Sostenibles (pg 68) |   |
| GRI 203-2                              | 11.14.5 | Impactos económicos indirectos significativos  | General valor con SOSTECnibilidad: Territorios Sostenibles (pg 68) |   |
| GRI 204 Practicas de abastecimiento    |         |  |  |   |
| GRI-204-1                              | 11.14.6 | Proporción de gasto en proveedores locales   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cadena de suministro (pg 55)    |   |
| GRI 205 Anticorrupción                 |         |  |  |   |
| GRI 205-1                              | 11.20.2 | Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción                                       | Retornos competitivos: Ambiente de control (pg 18)                 |   |
| GRI 205-2                              | 11.20.3 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción   | Introducción: Anticorrupción (pg 11)                               |   |
| GRI 205-3                              | 11.20.4 | Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas   | Introducción: Anticorrupción (pg 11)                               |   |
| GRI 206 Competencia desleal            |         |  |  |   |
| GRI 206-1                              | 11.19.2 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | Introducción: Gestión legal (pg 12)                                | En 2024 no se presentaron acciones jurídicas relacionadas con posibles conductas de competencia desleal y/o infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia. |
| GRI 207 Fiscalidad                     |         |  |  |   |
| GRI 207-1                              | 11.21.4 | Enfoque fiscal   | Retornos competitivos: Gestión financiera (pg 28)                  |   |
| GRI 207-2                              | 11.21.5 | Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos  | Retornos competitivos: Ambiente de control (pg 18)                 |   |
| GRI 207-3                              | 11.21.6 | Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal                                | Retornos competitivos: Gestión financiera (pg 28)                  |   |
| GRI 207-4                              | 11.21.7 | Presentación de informes país por país   | NA   | En cuanto a la residencia fiscal, ODC tiene sede efectiva de tributación en Colombia.   |
| GRI 302 Energía                        |         |  |  |   |
| GRI 302-1                              | 11.1.2  | Consumo de energía dentro de la organización   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Energía (pg 52)                 |   |
| GRI 302-2                              | 11.1.3  | Consumo de energía fuera de la organización  | NA   | No existe consumo de energía fuera de la organización   |
| GRI 302-3                              | 11.1.4  | Intensidad energética  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Energía (pg 52)                 |   |
| GRI 302-4                              |         | Reducción del consumo energético   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Energía (pg 52)                 |   |

| GRI 303 Agua y afluentes |        |   |   |  |
|--------------------------|--------|---|---|--|
| GRI 303-1                | 11.6.2 | Interacción con el agua como recurso compartido   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 44) |  |
| GRI 303-2                | 11.6.3 | Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 44) |  |
| GRI 303-3                | 11.6.4 | Extracción de agua  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 44) |  |
| GRI 303-4                | 11.6.5 | Vertido de agua   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 44) |  |
| GRI 303-5                | 11.6.6 | Consumo de agua   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 44) |  |
| GRI 304 Biodiversidad    |        |   |   |  |
| GRI 304-1                | 11.4.2 | Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 47) |  |





|                   |               |  |   |  |
|-------------------|---------------|--|---|--|
| <b>GRI 304-2</b>  | <b>11.4.3</b> | Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 47) |  |
| <b>GRI 304-3</b>  | <b>11.4.4</b> | Hábitats protegidos o restaurados  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 47) |  |
| <b>GRI 304-4</b>  | <b>11.4.5</b> | Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones | NA  |  |
| GRI 305 Emisiones |               |  |   |  |
| <b>GRI 305-1</b>  | <b>11.1.5</b> | Emisiones directas de GEI (alcance 1)  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 51)     |  |
| <b>GRI 305-2</b>  | <b>11.1.6</b> | Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 51)     |  |
| <b>GRI 305-3</b>  | <b>11.1.7</b> | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 51)     |  |
| <b>GRI 305-4</b>  | <b>11.1.8</b> | Intensidad de las emisiones de GEI   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 51)     |  |
| <b>GRI 305-5</b>  | <b>11.2.3</b> | Reducción de las emisiones de GEI  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 51)     |  |
| <b>GRI 305-6</b>  |               | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)  | NA  | ODC no utiliza sustancias que agotan la capa de ozono. |
| <b>GRI 305-7</b>  | <b>11.3.2</b> | Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire   | NA  | Se cuenta con la información del 2023.                 |
| GRI 306 Residuos  |               |  |   |  |
| <b>GRI 306-1</b>  | <b>11.5.2</b> | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 46) |  |
| <b>GRI 306-2</b>  | <b>11.5.3</b> | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 46) |  |

|   |                                  |   |   |  |
|---|----------------------------------|---|---|--|
| <b>GRI 306-3</b>                            | <b>11.5.4</b>                    | Residuos generados  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 46) |  |
| <b>GRI 306-4</b>                            | <b>11.5.5</b>                    | Residuos no destinados a eliminación  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 46) |  |
| <b>GRI 306-5</b>                            | <b>11.5.6</b>                    | Residuos destinados a eliminación   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 47) |  |
| GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores |                                  |   |   |  |
| <b>GRI 308-1</b>                            |                                  | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales                   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cadena de suministro (pg 53) |  |
| <b>GRI 308-2</b>                            |                                  | Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas                                   |   | No se han identificado impactos ambientales negativos en la cadena de suministro |
| GRI 401 Empleo                              |                                  |   |   |  |
| <b>GRI 401-1</b>                            | <b>11.10.2</b>                   | Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Talento humano (pg 63)       |  |
| <b>GRI 401-2</b>                            | <b>11.10.3</b>                   | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | Generar valor con SOSTECnibilidad: Talento humano (pg 63)       |  |
| <b>GRI-401-3</b>                            | <b>11.10.4</b><br><b>11.11.3</b> | Permiso parental  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Talento humano (pg 63)       |  |
| GRI 402 Relaciones trabajador empresa       |                                  |   |   |  |
| <b>GRI 402-1 (11.7)</b>                     | <b>11.7.2</b><br><b>11.10.5</b>  | Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Talento humano (pg 63)       |  |
| GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo     |                                  |   |   |  |
| <b>GRI 403-1</b>                            | <b>11.9.2.</b>                   | Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Seguridad y Salud (pg 56)    |  |
| <b>GRI 403-2</b>                            | <b>11.9.3</b>                    | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes                               | Generar valor con SOSTECnibilidad: Seguridad y Salud (pg 58)    |  |
| <b>GRI 403-3</b>                            | <b>11.9.4</b>                    | Servicios de salud en el trabajo  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Seguridad y Salud (pg 58)    |  |



|                               |                                  |   |  |  |
|-------------------------------|----------------------------------|---|--|--|
| <b>GRI 403-4</b>              | <b>11.9.5</b>                    | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo   | Generar valor con SosTECnibilidad: Seguridad y Salud (pg 58)     |  |
| <b>GRI 403-5</b>              | <b>11.9.6</b>                    | Formación de colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo  | Generar valor con SosTECnibilidad: Seguridad y Salud (pg 58)     |  |
| <b>GRI 403-6</b>              | <b>11.9.7</b>                    | Promoción de la salud de los trabajadores   | Generar valor con SosTECnibilidad: Seguridad y Salud.            |  |
| <b>GRI 403-7</b>              | <b>11.9.8</b>                    | Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales | Generar valor con SosTECnibilidad: Seguridad y Salud (pg 58)     |  |
| <b>GRI 403-8</b>              | <b>11.9.9</b>                    | Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo   | Generar valor con SosTECnibilidad: Seguridad y Salud (pg 56)     |  |
| <b>GRI 403-9</b>              | <b>11.9.10</b>                   | Lesiones por accidente laboral  | Generar valor con SosTECnibilidad: Seguridad y Salud (pg 60).    |  |
| <b>GRI-403-10</b>             | <b>11.9.11</b>                   | Dolencias y enfermedades laborales  | Generar valor con SosTECnibilidad: Seguridad y Salud (pg 60)     |  |
|                               | <b>11.8.2</b>                    | Número total de incidentes de seguridad de los procesos de Nivel 1 y de Nivel 2 y un desglose de este total por actividad                         | Generar valor con SosTECnibilidad: Seguridad de procesos (pg 61) |  |
| GRI 404 Formación y educación |                                  |   |  |  |
| <b>GRI 404-1</b>              | <b>11.10.6</b><br><b>11.11.4</b> | Promedio de horas de formación al año por empleado  | Conocimiento de vanguardia (pg 37)                               |  |
| <b>GRI 404-2</b>              | <b>11.7.3</b><br><b>11.10.7</b>  | Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición   | Conocimiento de vanguardia (pg 37)                               |  |
| <b>GRI 404-3</b>              |                                  | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera  | Generar valor con SosTECnibilidad: Talento humano (pg 63)        |  |
| GRI 405 Diversidad e igualdad |                                  |   |  |  |
| <b>GRI 405-1</b>              | <b>11.11.5</b>                   | Diversidad de órganos de gobierno y empleados   | Introducción: Estructura de la gobernanza (pg 9)                 |  |

|   |                                  |   |  |   |
|---|----------------------------------|---|--|---|
|   |                                  |   | Generar valor con SosTECnibilidad: Talento humano (pg 63)                                    |   |
| <b>GRI 405-2</b>                          | <b>11.11.6</b>                   | Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres   | Generar valor con SosTECnibilidad: Talento humano.   | A la fecha ODC no utiliza este indicador  |
| GRI 406 No discriminación                 |                                  |   |  |   |
| <b>GRI 406-1</b>                          | <b>11.11.7</b>                   | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas  | Generar valor con SosTECnibilidad: Talento humano (pg 64)                                    |   |
| GRI 407 Libertad de asociación            |                                  |   |  |   |
| <b>GRI 407-1</b>                          | <b>11.13.2</b>                   | Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo | NA   | En ODC no existen convenios de negociación colectiva.   |
| GRI 408 Trabajo infantil                  |                                  |   |  |   |
| <b>GRI 408-1</b>                          |                                  | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil   | Generar valor con SosTECnibilidad: Cadena de suministro (pg 54)                              |   |
| GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio     |                                  |   |  |   |
| <b>GRI 409-1</b>                          | <b>11.12.2</b>                   | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio                                  | Generar valor con SosTECnibilidad: Derechos Humanos (pg 42)                                  |   |
| GRI 410 Prácticas en materia de seguridad |                                  |   |  |   |
| <b>GRI 410-1</b>                          | <b>11.18.2</b>                   | Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos  | Generar valor con SosTECnibilidad: Territorios Sostenibles (pg 74)                           |   |
| GRI 411 Derechos de pueblos indígenas     |                                  |   |  |   |
| <b>GRI 411-1</b>                          | <b>11.17.2</b>                   | Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas   | Generar valor con SosTECnibilidad: Territorios Sostenibles (pg 73)                           |   |
| GRI 413 Comunidades locales               |                                  |   |  |   |
| <b>GRI 413-1</b>                          | <b>11.15.2</b>                   | Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto                                    | Generar valor con SosTECnibilidad: Territorios Sostenibles; Cadena de suministro (pg 55, 68) |   |
|   |                                  | y desarrollo  |  |   |
| <b>GRI-413-2</b>                          | <b>11.15.3</b>                   | Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales- en las comunidades locales                           | Generar valor con SosTECnibilidad: Territorios Sostenibles (pg 68)                           |   |
| GRI 414 Evaluación social de proveedores  |                                  |   |  |   |
| <b>GRI 414-1</b>                          | <b>11.10.8</b><br><b>11.12.3</b> | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales                                      | Generar valor con SosTECnibilidad: Cadena de suministro (pg 54)                              |   |
| <b>GRI 414-2</b>                          | <b>11.10.9</b>                   | Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas  | Generar valor con SosTECnibilidad: Territorios Sostenibles (pg 67)                           | Se le hace acompañamiento a la cadena de suministro para mitigar los impactos sociales negativo.                                  |
| GRI 415 Política pública                  |                                  |   |  |   |
| <b>GRI 415-1</b>                          | <b>11.22.2</b>                   | Contribución a partidos y/o representantes políticos  | NA   | En 2024 ODC no realizó contribuciones a partidos y/o representantes políticos financieras o en especie– directa o indirectamente. |



| SASB         | Indicador  | Ubicación   | Observaciones                                  |
|--------------|--|---|--|
| EM-MD-000.A  | Toneladas métricas por kilómetro totales de petróleo crudo transportados, por modo de transporte (miles de barriles por día transportados de crudo por tubería).   | Crecer con la transición energética: Nuestra operación (pg 30)                          |  |
| EM-MD-000.A  | Kilómetros transportados de crudo  | Introducción: Acerca de ODC (pg 5)  |  |
| EM-MD-110a.1 | Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje de metano, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de las emisiones.  | Generar valor con SostECnibilidad: Cambio climático (pg 51).                            |  |
| EM-MD-110a.2 | La gestión que la empresa realiza a sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1.   |   |  |
|              | Generar valor con SostECnibilidad: Cambio climático (pg 51).   |   |  |
| EM-MD-160a.1 | Describir su plan o sus planes de gestión ambiental implementados en las operaciones activas   | Generar valor con SostECnibilidad: Estrategia ambiental (pg 43).                        |  |
| EM-MD-160a.2 | Porcentaje de tierras en propiedad, arrendadas u operadas dentro de áreas de estado de conservación protegido o hábitat de especies en peligro de extinción  | Generar valor con SostECnibilidad: Estrategia ambiental (47).                           |  |
| EM-MD-160a.3 | Superficie total de tierra afectada por las operaciones que se restauró durante el período del informe.  | Generar valor con SostECnibilidad: Seguridad de procesos (pg 62).                       | En el 2024 no se restauraron áreas afectadas   |
| EM-MD-160a.4 | Derrames de hidrocarburos, volumen en áreas inusualmente sensibles y volumen recuperado.   | Generar valor con SostECnibilidad: Seguridad de procesos (pg 62).                       | No se reportaron derrames de crudo en el 2024. |
| EM-MD-520a.1 | Monto total de las pérdidas monetarias en que haya incurrido durante el período del informe como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con las regulaciones federales sobre oleoductos y almacenamiento. | Introducción: Gestión legal (pg 12)   |  |
| EM-MD-540a.1 | Información sobre los accidentes e incidentes notificables en los oleoductos, incluidos los relacionados con el transporte de sistemas de líquidos peligrosos.   | Generar valor con SostECnibilidad: Seguridad y salud; Seguridad de procesos (pg 60; 62) |  |
| EM-MD-540a.2 | Información sobre las tuberías de líquidos peligrosos inspeccionadas.  | Crecer con la transición energética: Nuestra operación (pg 33)                          |  |
| EM-MD-540a.4 | Describir los sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad y preparación para emergencias a lo largo de la cadena de valor y a lo largo de los ciclos de vida de los proyectos.                   | Generar valor con SostECnibilidad: Seguridad de procesos (pg 62)                        |  |

## Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – (Transporte de Hidrocarburos)



## Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)

| TCFD               | Indicador   | Ubicación  | Observaciones  |
|--------------------|---|--|--|
| <b>TCFD E-1.2</b>  | Riesgos relacionados con el clima que ha identificado la organización a corto, medio y largo plazo.   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 50)            |  |
| <b>TCFD E-1.3</b>  | Impacto de los riesgos relacionados con el clima sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización                                 | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 50)            | La compañía llevo a cabo el análisis de riesgos relacionados con el clima en el 2024, y evaluó los impactos desde el ámbito operativo. |
| <b>TCFD GR-1.1</b> | Procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima.   | Retornos competitivos: Sistema de Gestión integrada de riesgos (pg 19) | Los riesgos relacionados con el clima muchos están ya identificados en los riesgos operativos del proceso de emergencias.              |
| <b>TCFD GR-1.2</b> | Procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima.   | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 50)            | Estos riesgos se gestionan como riesgos operativos.  |
| <b>TCFD GR-1.3</b> | Cómo los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima están integrados en la gestión general de riesgos de la organización. | Retornos competitivos: Sistema de Gestión integrada de riesgos (pg 19) |  |
| <b>TCFD M-1.2</b>  | Alcance 1, Alcance 2 y, si procede, el Alcance 3 de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y sus riesgos relacionados.                                  | Generar valor con SOSTECnibilidad: Cambio climático (pg 51)            |  |



Oleoducto  
de Colombia

# Informe Integrado de Gestión 2024

Oleoducto de Colombia

