Oleoducto
de Colombia

Código de

ética y conducta

GUARDIANES
DE LA INTEGRIDAD ODC

Oleoducto de Colombia

Somos Oleoducto de Colombia S.A.: La Integridad como constante de la energía que transforma

Contenido

I. **Integridad desde lo alto:** mensaje y compromiso de la Junta Directiva.

II. **Sin integridad no hay excelencia:** mensaje del presidente.

III. **Sé el multiplicador que marca la diferencia:** decálogo del Director Corporativo de Cumplimiento.

IV. **Oleoducto de Colombia S.A.:** ¡somos energía que transforma!

V. **El Código de Ética y Conducta:** ¿A quiénes aplica?

VI. **La cadena del ejemplo:** ¡nuestro liderazgo inspira!

VII. **En Oleoducto de Colombia S.A., es nuestro deber acatar el régimen aplicable, los lineamientos internos y seguir los más altos estándares.**

VIII. **La integridad:** el punto de partida y los impulsores que la construyen.

IX. **Cómo debemos actuar para proteger la integridad.**

X. **Señales de alerta.**

XI. **Eres parte de la solución:** comunícate con la línea ética para cualquier denuncia, consulta y/o dilema.

XII. **Nos enfocamos en la prevención.**

XIII. **Conductas que promueven nuestro valor de la integridad.**

XIV. **El legado que dejamos:** el compromiso inquebrantable con la sociedad.

XV. **¿Cómo tomar decisiones con integridad?**

XVI. **¡No te quedes con las dudas!** Preguntas y respuestas.

XVII. **Mensaje final:** nos enorgullece nuestro constante ciclo de mejora.

I. **Integridad desde lo alto:** mensaje y compromiso de la Junta Directiva

Estimados trabajadores y beneficiarios de Oleoducto de Colombia S.A.,

Con la actualización del Código de Ética y Conducta continuamos reafirmando nuestro compromiso con la ética y la transparencia para seguir promoviendo y reflejando los comportamientos esperados que promueven la confianza, la credibilidad, la excelencia y un actuar transparente, legal y ético y nos ratifica como una empresa íntegra y coherente.

Nos sentimos orgullosos de liderar esta iniciativa y resaltar nuestro firme compromiso con el continuo fortalecimiento de la cultura ética y de integridad en la estrategia, en los objetivos y en el día a día de nuestras operaciones.

Invitamos a todos los destinatarios del Código de Ética y Conducta al cumplimiento y divulgación de los lineamientos contenidos en este Código y a reflejar el compromiso que asumimos todos de hacer lo correcto, de optar siempre por el camino ético, de representar con orgullo a ODC y de generar ambientes incluyentes, respetuosos, empáticos en donde prevalezca el bienestar colectivo.

Los invitamos a vivir este Código en todos los ámbitos de nuestra vida, a que la ética nos impulse y motive diariamente y que, a través de nuestro trabajo, continuemos marcando la diferencia y en ODC somo Guardianes de la Integridad para seguir transportando la energía que mueve a un país.

GUARDIANES DE LA INTEGRIDAD ODC

Oleoducto
de Colombia

II. Nuestra Integridad, Nuestro Compromiso: mensaje de la Presidente

En ODC estamos comprometidos con la transparencia y la integridad. Promovemos y acogemos los principios y valores que guían nuestro comportamiento en nuestro día a día y que nos permiten tomar mejores decisiones.

La actualización del Código de Ética y Conducta refuerza nuestro compromiso con la integridad y nos a lienta a seguir promoviendo confianza y coherencia en nuestro actuar con nuestros grupos de interés, para garantizar la transparencia y la ética de nuestro actuar, pilares fundamentales para la obtención sostenible de resultados.

Fomentamos un ambiente de comunicación abierta donde todos nuestros grupos de interés pueden expresar inquietudes y reportar cualquier conducta que vulnere el Código, sin temor a represalias.

La invitación entonces es para incorporar el Código de Ética y Conducta en nuestro quehacer diario como parte fundamental de nuestros comportamientos, en el cumplimiento de nuestras responsabilidades, para continuar construyendo relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y para garantizar que nuestros resultados queden cimentados en los principios correctos y permitan que la Compañía continúe cumpliendo con el propósito de consolidarnos como guardianes de la integridad para continuar transportando la energía que mueve un país.

III. Sé el multiplicador que marca la diferencia: decálogo del Director Corporativo de Cumplimiento

1. No pienses solo en ti; prioriza los intereses de la Empresa y del entorno. Sé responsable de los recursos ambientales para las presentes generaciones.
2. No pretendas ventajas personales o familiares sacrificando los bienes e intereses públicos.
3. No abuses de tus funciones, de tus beneficios ni la confianza pública depositada en ti.
4. Cumple tus deberes y responsabilidades, así como gestionarías tus asuntos privados.
5. Respeta y trata a los demás, así como esperarías ser tratado.
6. Es más fácil incluir que excluir.
7. Sirve a la empresa y no que la empresa te sirva a ti.
8. Agradece lo que tienes, no esperes a perderlo para valorarlo.
9. Exígete antes de exigir. ¡Sé ejemplo!
10. Sé íntegro y transparente por ti y para ti, para tu familia y para la sociedad. Es tu reto interior.

IV. Oleoducto de Colombia S.A.: ¡somos energía que transforma!

En Oleoducto de Colombia S.A. (en adelante ODC o la Compañía), asumimos un compromiso con la integridad y la ética en cada una de nuestras actividades, trabajando cada día en el cumplimiento de los más altos estándares éticos.

Somos conscientes de que cada decisión tiene un impacto y, por esta razón, la integridad es el referente que orienta nuestro proceder diario. Nuestro firme compromiso con la excelencia, la adaptabilidad a los cambios, el logro de los objetivos, las metas y nuestro propósito, de la mano de un comportamiento ético, legal y transparente, nos llevaron a acoger la integridad como una constante que contribuye a la generación de confianza.

Con nuestros grupos de interés nos hemos empeñado en forjar un círculo de integridad al entender que un fin no justifica cualquier medio para alcanzarlo y que hacer negocios de forma ética implica una inquebrantable posición frente a lo que no es negociable.

Quienes trabajamos en ODC estamos motivados a dar ejemplo en la construcción de un entorno laboral seguro, incluyente, que reconoce y valora la diversidad como premisa básica para fomentar interacciones limpias, respetuosas, sanas y constructivas.

Creemos en la fuerza del trabajo colectivo, por lo que todas las personas, sin excepción, asumimos la responsabilidad de apropiar la cultura ética y motivarla en otros. Llevamos

GUARDIANES DE LA INTEGRIDAD ODC

con orgullo el mensaje de que juntos lo hacemos mejor y de que la ética la vivimos en el día a día, dentro y fuera de la organización.

Nuestro Código de Ética y Conducta invita a reconocernos como individuos con estándares firmes, que celebran el aporte individual en pro de una sociedad más justa, y motiva nuestras decisiones y nuestras acciones para que reflejen la coherencia que marca la diferencia.

V. El Código de Ética y Conducta: ¿a quiénes aplica?

Nuestro Código de Ética y Conducta es la carta de navegación vinculante, dirigida a:

- Administradores.
- Miembros de Junta Directiva.
- Representantes legales.
- Trabajadores de todos los niveles.
- Beneficiarios[1] de trabajadores de la Compañía.

Como destinatarios debemos seguir lo dispuesto en las leyes nacionales e internacionales aplicables, así como los lineamientos contenidos en este Código, que son de obligatorio cumplimiento y su inobservancia puede conducir a consecuencias de orden laboral, disciplinario, legal, entre otras.

VI. La cadena del ejemplo: ¡nuestro liderazgo inspira!

En ODC, el liderazgo marca el tono ético y transparente al actuar. **Un líder es aquella persona que se destaca por un comportamiento que inspira y motiva a las demás personas,** dejando su huella y actuando bajo la convicción de que las pequeñas acciones, unidas, se transforman en grandes cambios. Un líder reconoce el efecto multiplicador de sus acciones y trabaja con determinación para sembrar las semillas del cambio, de la reflexión, y ser un referente para quienes lo siguen, generando un impacto positivo.

Este Código empodera a **sus destinatarios** para que ejerzan cada una de sus funciones, actos y trato con liderazgo respetuoso, incluyente y ejemplar.

Fomenta el trabajo en equipo, se basa en la empatía, se ejerce con humildad e invita a apropiarnos de nuestras tareas y a desarrollarlas con pasión y compromiso.

1. Por personas beneficiarias se entiende todas aquellas personas naturales que conforme al alcance delimitado por los lineamientos internos tienen la facultad para acceder a la prestación de determinados servicios que ofrece la Compañía.

Nuestro liderazgo se extiende a todos los ámbitos de la vida: familia, amigos, espacios de trabajo, proyectos personales y laborales, pero, sobre todo, tiene relación con la manera en la que nos relacionamos con el entorno.

Promovemos una **cadena de ejemplos,** generando una dinámica innovadora que permite crear un efecto multiplicador de comportamientos éticos en busca de la excelencia. Todo bajo la premisa de que un buen acto impulsa buenas acciones, y un buen ejemplo promueve comportamientos destacados. ¡Que nuestro liderazgo se convierta en energía que transforma!

¿Cómo lideramos con ejemplo?

Las siguientes son conductas que todas las personas estamos obligadas a implementar:

- Conocer, entender, interiorizar y promover este Código y vivirlo con integridad, coherencia y convicción.
- Manifestar el conocimiento y compromiso frente a nuestro Código, la declaración de conflictos de intereses o éticos y la adhesión a los lineamientos dispuestos por el Grupo en materia de ética y transparencia
- Conocer y acoger las normas y reglamentación que rigen la actividad desarrollada y la relativa a la prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, fraude, soborno, corrupción y protección de la libre competencia, y demás que regulen las conductas éticas y de cumplimiento señaladas en este Código.
- Cooperar en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a este Código y al Código de Ética y Conducta para Proveedores, Contratistas, Subcontratistas y Aliados.

Aunque todas las personas somos líderes, hay algunas responsabilidades adicionales que deben ser estrictamente observadas por quienes tienen personal a cargo:

- Comunicar expresamente a sus equipos de trabajo el deber que tienen de actuar con integridad y de implementar los principios culturales de ODC en el desempeño de sus responsabilidades y funciones.
- Promover la apropiación de este Código en sus equipos mediante acciones periódicas que incentiven su comprensión y puesta en práctica, así como verificar la aplicación de su contenido.
- Hacer seguimiento a la gestión, a efectos de verificar la aplicación de los lineamientos contenidos en este Código y de los controles internos de la compañía, que se sustentan en la necesidad de mitigar riesgos.

GUARDIANES DE LA INTEGRIDAD ODC

- No aplicar represalias contra quienes presenten denuncias de buena fe por presuntas violaciones al Código.
- Cumplir y propiciar la Protección a los Denunciantes de Buena Fe.
- Permitir y promover el uso de la línea ética para formular consultas, dilemas y denuncias.
- Difundir y garantizar la aplicación de los lineamientos internos sobre riesgos de cumplimiento, de acuerdo con los documentos adoptados por ODC.

En cuanto a los administradores de ODC, estos, al tener a su cargo la planeación, organización, dirección y control, así como la toma de decisiones estratégicas en pro de los objetivos de la Compañía, y la responsabilidad adicional que se deriva de su gestión, deberán cumplir también con las obligaciones atribuidas por la ley, los estatutos sociales, los reglamentos de funcionamiento de la Junta Directiva, así como de sus comités o del órgano social de los que formen parte.

Así mismo, deberán liderar bajo el concepto de tone at the top (‘tono desde lo alto’), entendido como la apropiación y promulgación, desde la cúpula, de la cultura ética que debe permear en la Compañía. Así, los administradores deberán vivir, expandir y liderar con sus decisiones y conductas, y determinar el ambiente para que los trabajadores y beneficiarios sigan su ejemplo.

VII. En ODC, es nuestro deber acatar el régimen aplicable, los lineamientos internos y seguir los más altos estándares

Reconocemos la obligación de cumplir las leyes nacionales e internacionales vinculantes, pero, al ser la excelencia nuestra pasión, nos obligamos a ir más allá, adoptando, el cumplimiento normativo y los altos estándares de ética y cumplimiento. Nos desafiamos día a día para elevar nuestro potencial y ser extraordinarios, manteniendo la motivación e implementando el conocimiento de vanguardia, sin comprometer nunca nuestra integridad. ¡Te invitamos a fomentar la integridad y continuar elevando los estándares, yendo más allá de lo que reglamenta nuestro Código! ¡Marquemos la diferencia en cada oportunidad que tengamos para hacerlo!

Es importante recordar que quienes trabajamos para ODC somos servidores públicos de acuerdo con la estructura de propiedad, la condición de ser una sociedad de economía mixta y el régimen legal aplicable a la Compañía.

VIII. La integridad: el punto de partida y los impulsores que la construyen

La integridad, nuestro piso y nuestro techo, es el valor que abarca todo lo que somos y traza el camino que nos lleva hacia donde vamos. Representa la coherencia entre lo que pensamos, decimos y hacemos. La armonía entre ser y parecer. La transversalidad de la ética en todos los ámbitos de nuestra vida. El atributo que resume las premisas fundamentales que nos hacen personas comprometidas con la vida, respetuosas, transparentes, responsables y honestas, que actúan de forma ética y son firmes ante lo que no es negociable.

La integridad tiene un alcance axiológico que va más allá de la premisa legal contenida en las normas referentes a las diferentes disciplinas (laboral, administrativo, penal, disciplinario o fiscal, etc.).

Nuestras conductas éticas surgen de nuestra esencia y autonomía, y no derivan de la vigilancia o el miedo de una sanción, sin perjuicio de que su inobservancia implique un incumplimiento al marco ético o legal y que, de ello, se deriven consecuencias.

La integridad refleja un conjunto de características que en ODC denominamos impulsores.

¿Qué es un impulsor en ODC?

En la industria hablamos del término impulsor, cuando nos referimos a un dispositivo utilizado para optimizar el funcionamiento de un sistema y mejorar su eficacia. Su función principal es transformar la energía. En ODC, tenemos cinco impulsores de la integridad: compromiso con la vida, respeto, transparencia, responsabilidad y honestidad.

Esos impulsores potencializan la energía de nuestro sistema de ética y cumplimiento, ya que su engranaje genera una dinámica poderosa y transformadora que alcanza niveles superiores, permitiendo que fluya hacia nuestro propósito.

Los impulsores de la Integridad, vinculantes y exigibles, enfocan nuestro caminar en la ruta hacia la excelencia. Como destinatarios de este Código, es nuestro deber seguir estos impulsores:

Compromiso con la vida, implementando acciones de autocuidado y seguimiento de los lineamientos encaminados a proteger la vida, la seguridad, la salud y el medio ambiente.

Respeto, aceptando y reconociendo las diferencias sin menosprecio ni discriminación por identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica, discapacidad, nacionalidad, origen, nivel de educación, situación sociocultural, religión, cosmovisión u otras características propias de nuestra diversidad.

Transparencia, brindando claridad, sin ocultar información y evitando imprecisiones u opacidades.

Honestidad, actuar con sinceridad, no engañar, mentir, robar y/o hacer trampa.

Responsabilidad, siendo confiables, cumpliendo con los compromisos adquiridos, con coherencia y generando credibilidad.

IX. ¿Cómo debemos actuar para proteger la integridad?

En ODC somos todos, todas y todes. La grandeza de nuestra Compañía se desprende del aporte individual de cada uno de quienes lo conforman. Somos Colombia, somos los departamentos donde operamos y en donde tenemos presencia. Somos territorio y operación, somos planeación y estrategia. Somos diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. Con este Código, y en línea con la Guía de Derechos Humanos de ODC o el documento que lo modifique o derogue, reconocemos, respetamos y celebramos los derechos humanos de todas las personas sin importar la identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica, discapacidad, edad, nivel de educación u otra característica sociocultural de su diversidad como colectivo y como Compañía.

Manifestamos nuestra contundente e inquebrantable posición frente a la no tolerancia de cualquier acto encaminado a causar daño y, particularmente, de cualquier acto de corrupción. Así mismo, expresamos el rechazo de toda conducta que viole o desconozca el marco ético o legal, contra cualquier acto con dolo, contra los comportamientos malintencionados y contra cualquier situación que atente contra la transparencia y que vulnere los derechos humanos. Declaramos nuestro firme propósito de preservar nuestra integridad personal y la integridad de ODC, así:

Rechazamos la corrupción

En ODC, tenemos tolerancia cero hacia a la corrupción. Cuando las personas usan el poder, la confianza, la autoridad o la responsabilidad, y abusan de esa posición para obtener cualquier beneficio o ventaja indebida en favor de él o de un tercero, incurren en actos de corrupción.

No efectuamos pagos de facilitación, donaciones, contribuciones políticas, desviación de dineros y cabildeo

En ODC, prohibimos los pagos de facilitación, la desviación de dineros de actividades de inversión social o patrocinios hacia actividades políticas o ajenas a los propósitos establecidos por la Compañía. Prohibimos las donaciones y contribuciones políticas. ODC, como sociedad de economía mixta, no puede efectuar donaciones a favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado, en virtud del artículo 355 de la Constitución Política.

No permitimos los pagos, directos o indirectos, de dinero o cualquier especie, por servicios de cabildeo, entendido como el pago para influenciar la toma de decisiones de autoridades, sobre asuntos que resulten de interés a quien hace el pago. Nuestro relacionamiento con el sector público se limita al desarrollo de las actividades de la Compañía. En dicho relacionamiento debe prevalecer la integridad, por lo que se prohíbe cualquier acto que pueda ocasionar una percepción de poca transparencia, así como los actos de corrupción, soborno, ofrecimiento o recibo de favores, atenciones, regalos, entre otras.

No al soborno en cualquier modalidad

En ODC, prohibimos ofrecer, proponer, solicitar, prometer, recibir, aceptar, entregar o solicitar una ventaja indebida de cualquier valor, sea en dinero o en especie (productos o servicios, una oferta, o promesa de pagar algo a futuro) de forma directa o indirecta, a cambio de un beneficio personal indebido, para un tercero o para la empresa, o para que una persona actúe o deje de actuar. Tengamos en cuenta que el soborno es una modalidad de corrupción que busca obtener ventajas injustas o privilegios mediante el uso de incentivos indebidos.

Cuando una persona natural o entidad ofrece, promete o da algo de valor, como dinero o regalos, a una persona funcionaria pública extranjera, para su provecho o el de una tercera persona, con el fin de obtener o retener negocios o ventajas indebidas en el ámbito internacional, incurre en soborno transnacional, también conocido como soborno o cohecho internacionales, conforme con lo dispuesto en la Ley 1778 de 2016 y las que la modifiquen, sustituyan o deroguen. El soborno internacional implica el uso de ofrecimientos para obtener beneficios ilegítimos en relaciones comerciales o gubernamentales que trascienden las fronteras nacionales.

Es importante aclarar que la simple promesa u ofrecimiento es suficiente para que se configure un acto de soborno nacional o internacional.

Oleoducto de Colombia

Repudiamos cualquier violación a la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero – FCPA

Los destinatarios de este Código acatamos lo dispuesto por la FCPA y conocemos la expresa prohibición de soborno en cualquier modalidad.

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero – FCPA (por sus siglas en inglés), es una ley de los Estados Unidos que tiene como objetivo la prevención de actos de soborno transnacional y corrupción a personas servidoras públicas extranjeras por parte de personas naturales o jurídicas que sean estadounidenses, que coticen en la bolsa de valores de los Estados Unidos, sus subordinadas, o compañías que tengan alguna relación con ese país. La FCPA tiene aplicabilidad incluso para compañías extranjeras que no operan en los Estados Unidos, por el solo hecho de que utilicen algún sistema financiero, tecnológico, transmisión de datos u otros factores de ese país.

No aceptamos ni ofrecemos obsequios, regalos, atenciones, hospitalidades ni entretenimiento en contravención de las regulaciones internas

En ODC, reconocemos que los objetos promocionales de valor comercial y proporcionalmente razonables tienen fines de posicionamiento de marca y que, para el cumplimiento de ciertas funciones y labores, el relacionamiento con contrapartes es indispensable.

Rechazamos cualquier obsequio promocional, atención, hospitalidad o entretenimiento que tenga el potencial de afectar la integridad personal o de la Compañía, que pueda generar una percepción de poca transparencia, o que pueda configurar un soborno o compromiso improcedente, independientemente de su monto.

La esencia de este lineamiento consiste en evitar que, mediante estas prácticas, se pueda incurrir en cualquier situación que afecte la imparcialidad, objetividad o independencia de un administrador o trabajador, a través de la aceptación o entrega de un regalo para sí, sus beneficiarios o un tercero, así como de preservar la transparencia y equidad en todos los procesos, decisiones y gestiones del Grupo.

Las disposiciones en materia de entrega, recepción, ofrecimiento o aceptación de obsequios, regalos, atenciones u hospitalidades se encuentran en la Guía para la Gestión de Regalos, Atenciones y, Hospitalidades de ODC o el documento que lo modifique o derogue.

Prevenimos el lavado de activos

No toleramos ninguna acción para ocultar o disfrazar el origen ilícito de dinero obtenido a través de ciertas actividades como narcotráfico, corrupción, fraude, secuestro, extorsión, trata de personas, entre otros delitos fuente, dándole la apariencia de haber sido obtenido de forma legítima.

Es importante que sepamos que este delito se materializa cuando los dineros que provienen de estas fuentes ilegales entran al sistema financiero formal, mediante transacciones financieras complejas para hacer que el dinero ilícito parezca legal o legítimo. Por ejemplo, mediante movimientos financieros que pasan por distintas personas y múltiples cuentas bancarias, de difícil trazabilidad y rastreo, pasando incluso por diferentes países, dificultando así la detección por parte de las autoridades.

No financiamos el terrorismo

En cualquier circunstancia rechazamos que se provean fondos, recursos o apoyo financiero a grupos o individuos que realizan actividades terroristas. Estas actividades pueden incluir la compra de armas, la inversión para planear ataques la capacitación y el entrenamiento de terroristas, y otras acciones destinadas a promover el terrorismo y la violencia.

No contribuimos a la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva

En ODC, no toleramos, aportamos o destinamos fondos, recursos o apoyo financiero a personas, organizaciones o países que buscan desarrollar, adquirir o propagar armas capaces de causar daño a la humanidad y destruir en una escala masiva; por ejemplo, armas nucleares, químicas o biológicas.

La lucha contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva nos comprometen a todas las personas en ODC, ya que son un riesgo latente que estamos llamados a mitigar a través de procedimientos de debida diligencia y la implementación de controles suficientes y apropiados.

Gestionamos nuestras contrapartes

Reconocemos que una gestión de riesgos implica evaluar cuidadosamente las transacciones financieras, comerciales o legales en las que participemos, por lo que sabemos que es necesaria una debida diligencia.

Estamos obligados a acatar las sanciones y restricciones económicas que impone la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC) del Departamento del Tesoro de los

Estados Unidos. Por lo tanto, todos protegemos la reputación de ODC, así como la integridad propia, a través de análisis de información, antes de proceder con cualquier relacionamiento formal.

Consultemos la normatividad de ODC sobre lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva y debida diligencia en el Manual para el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva o el documento que lo modifique o derogue.

Unidos contra el fraude

El engaño intencional o deliberado para obtener cualquier ventaja indebida, deshonesta o improcedente se configura como fraude y constituye una prohibición expresa y exigible por parte de los destinatarios de este Código. En ODC no manipulamos, falsificamos o tergiversamos información con el fin de inducir a otra persona al error. Estamos llamados a no participar de forma directa o indirecta en ninguna actividad que contemple el fraude y a rechazar toda práctica de falsificación de documentos, información errónea sobre productos o servicios, manipulación de registros financieros, entre otras.

Rechazamos todas las opacidades

La opacidad se refiere a la falta de transparencia o claridad en cualquier situación, proceso o información, y es una conducta que en ODC rechazamos con contundencia, ya que puede generar desconfianza y dificultar o afectar la toma de decisiones informadas.

Protegemos la libre competencia económica

Promovemos que ODC compita en el mercado de manera justa, leal y transparente, sin incurrir en prácticas que afecten el funcionamiento normal del mercado como: participar o promover acuerdos que limiten la libre competencia, abusar de la posición dominante en un mercado, o actuar de manera desleal. Así mismo, aseguramos que los procesos contractuales de ODC sean transparentes y fomenten la pluralidad, la igualdad de condiciones, el acceso a la información y el rechazo al direccionamiento en la selección de proveedores y contratistas.

Gestionamos adecuada y oportunamente los conflictos de intereses y éticos

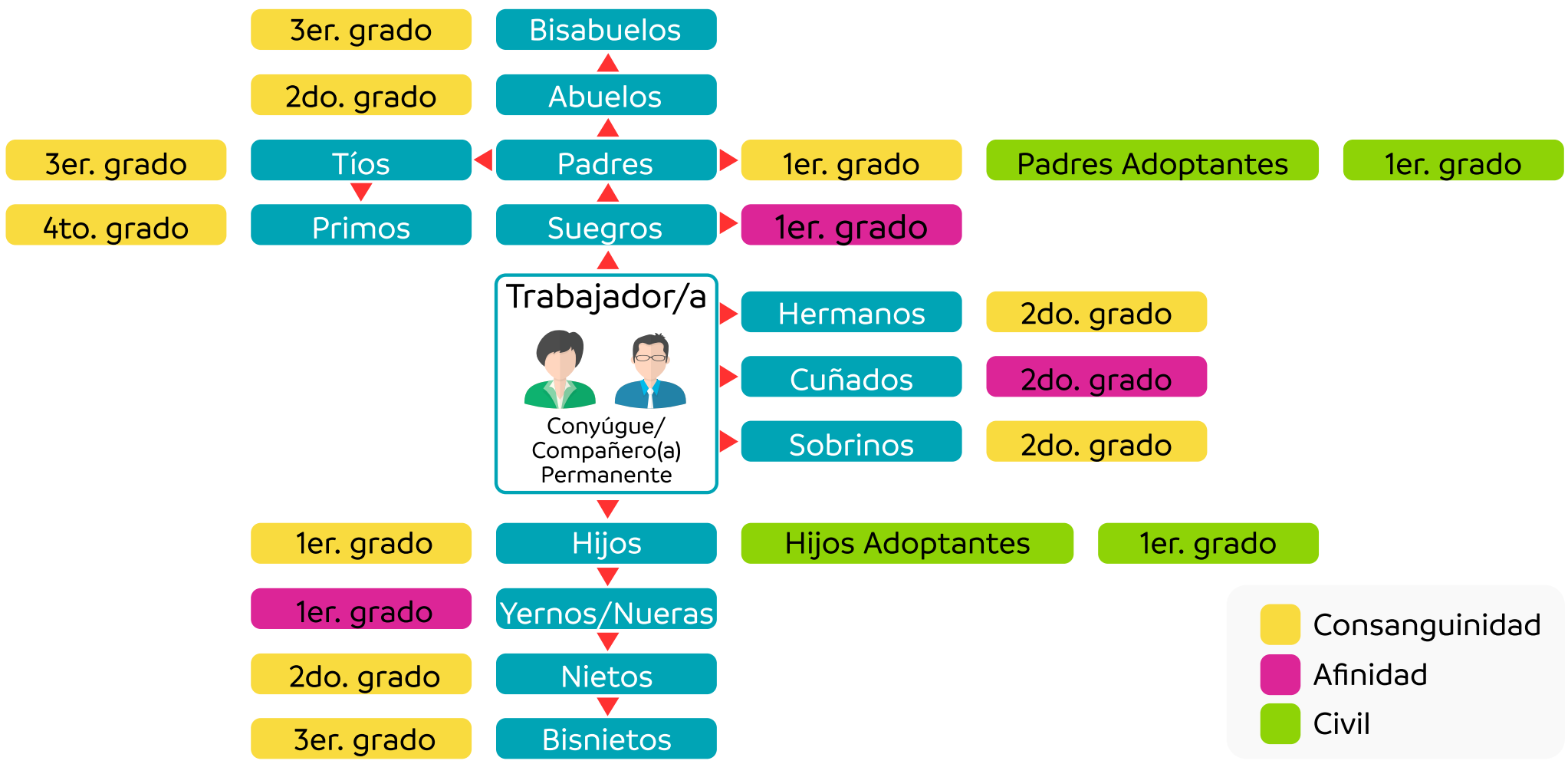
De acuerdo con el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), un conflicto de intereses se presenta cuando una persona y, particularmente, un servidor público tiene un interés real o potencial, particular y directo, en la regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero

civil, o su socio/a o socios/as de hecho o de derecho, en contraposición al interés general, es decir, al mejor interés de ODC.

Para el caso de administradores, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables, el conflicto de intereses puede presentarse cuando el criterio o independencia en la toma de decisiones, que debe ser en el mejor interés de la Compañía, se ve comprometido por un interés personal directo o indirecto.

El conflicto de intereses puede presentarse por interpuesta persona, cuando el administrador participa en un acto en el cual sea parte, entre otros: su cónyuge o compañero permanente; los parientes del administrador o de su cónyuge o compañero(a) hasta el segundo grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad; sociedades controladas por el administrador o por las personas mencionadas; sociedades representadas por el administrador; patrimonios autónomos donde el administrador ejerza control.

La siguiente gráfica ilustra los grados de consanguinidad, afinidad y civil respecto de los cuales pueden presentarse conflictos de intereses.



El conflicto ético abarca una definición más general, que no requiere ningún grado de consanguinidad, afinidad o relación civil para configurarse. Hace referencia a cualquier situación en la que, el criterio objetivo e independiente de un trabajador o administrador se pueda ver nublado por tener un interés directo o indirecto, que no tiene que ser económico, en la decisión o gestión encomendada al trabajador o administrador.

En ODC, gestionamos los conflictos de intereses y/o éticos para que no se afecte la transparencia en las decisiones, acciones o gestiones, ni la objetividad, evitando que prevalezca el interés personal por encima del bienestar de la Compañía.

GUARDIANES DE LA INTEGRIDAD ODC

Oleoducto de Colombia

No permitimos el acoso laboral o sexual ni la violencia sexual

El acoso laboral se refiere a conductas persistentes y demostrables, ejercidas sobre un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato; un compañero de trabajo o un subalterno, dirigidos a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador.

El acoso sexual es el comportamiento de una persona que puede ser verbal, gestual, de contacto físico e insinuación, constituido por observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hechos que afecten la dignidad de otra persona, siendo estos actos indeseados y ofensivos para la destinataria.

La violencia sexual ocurre con cualquier acto de agresión o conducta sexual no consentida que cause daño físico, emocional, psicológico o espiritual, por ejemplo, abuso sexual, contacto físico no deseado, tocamientos, acercamientos físicos, acoso sexual físico, violación o cualquier otro tipo de coerción sexual.

Rechazamos contundentemente estas conductas que impactan los derechos humanos, afectando el bienestar, la seguridad, la dignidad y la integridad de las personas.

En ODC, contamos con el Procedimiento para la Atencion y Prevención del Acoso Sexual Laboral que aborda estas situaciones integralmente y brinda protección, confidencialidad y herramientas que evitan la revictimización, además de abarcar todas las medidas para fomentar un entorno seguro para las víctimas.

Inquebrantables contra la discriminación, garantizando el enfoque de género y la diversidad

Los procesos y procedimientos de cualquier índole que se adelanten en ODC deben caracterizarse por la no discriminación y el rechazo de cualquier conducta que impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas debido a su pertenencia étnica, nacionalidad, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, edad u otra característica de su diversidad. Por eso, nos alentamos a buscar lenguajes inclusivos, evitando términos que puedan ser excluyentes, discriminatorios o violentos, reconociendo, dentro del enfoque de equidad, las diferencias y riesgos particulares a los que ciertos grupos pueden ser susceptibles.

Fomentamos, a través de nuestros procedimientos y prácticas, un ambiente de trabajo que celebre la diversidad en todas sus formas, que aliente la participación equitativa en la toma de decisiones y la igualdad de oportunidades para todas las personas que integramos la Compañía.

Desarrollamos operaciones libres de accidentes y enfermedades de origen laboral

En ODC, protegemos la vida en todas sus manifestaciones, promovemos y cumplimos con los lineamientos de seguridad y salud ocupacional, gestionamos los riesgos de manera preventiva y suspendemos una actividad cuando las condiciones cambian y se identifican actos o situaciones que aumenten la probabilidad de ocurrencia de un evento inseguro o subestándar. Reportamos abierta y oportunamente los incidentes y los investigamos incorporando mejoras a nuestro sistema de gestión HSE.

Cuidamos del medio ambiente

Somos responsables con el planeta y estamos llamados a actuar de manera consciente para protegerlo, debido a que nuestras actividades tienen un impacto directo en la sostenibilidad ambiental. A través de acciones preventivas y de mitigación, reconocemos y gestionamos los impactos al medio ambiente.

Aseguramos la integridad de la información financiera

Actuamos con honestidad, asegurando la completitud, precisión y transparencia en el registro y presentación de la información financiera de la Compañía, cumpliendo con las normas nacionales e internacionales, principios contables y estándares de reporte exigidos. No manipulamos ni distorsionamos ningún tipo de información financiera, asegurando que los accionistas, inversionistas o cualquier parte interesada reciba información cierta y que refleje la realidad financiera de la Compañía.

En pro de velar por la integridad de la información financiera, ODC cuenta con un sistema de control interno que, en materia contable, asegura que los activos de la Compañía se manejen y administren de forma debida y que, con un detalle razonable, refleja de manera precisa y correcta las transacciones y disposiciones de los activos de la empresa.

Todas las personas que trabajamos en ODC formamos parte del sistema de control interno, y damos cumplimiento estricto a los controles a su cargo, de tal manera que se pueda certificar la precisión de los estados financieros frente a auditores y autoridades gubernamentales en Colombia y en el extranjero. Toda la información financiera que deba ser reportada interna o externamente debe seguir la normativa aplicable frente a la revelación de información relevante y no relevante, ser correcta y garantizar la completitud y exactitud. Por lo tanto, cualquier error debe informarse de inmediato. Se tendrá soporte de los registros contables de forma segura, confiable y sistematizada.

Oleoducto
de Colombia

Usamos adecuadamente los recursos de ODC

Los recursos de la Compañía incluyen equipos, materiales, información, servicios, entre otros, los cuales empleamos de manera eficiente y efectiva para fines laborales y no personales.

Adicionalmente, los recursos de ODC involucran la totalidad de beneficios que se otorga a los trabajadores, los cuales deben ser obtenidos y utilizados, de acuerdo con los requisitos establecidos por la Compañía.

Reconocemos que los elementos tecnológicos asignados y la información que consignemos en ellos son de la Compañía, por tal razón, deben emplearse con fines corporativos. Gestionamos los activos de forma responsable, manteniendo su valor y aprovechándolos al máximo para generar ingresos y beneficios sin transgredir la ética y el uso razonable. Reconocemos el deber de cumplir con los lineamientos sobre uso de software licenciado y no realizamos descargas de herramientas sin seguir los lineamientos definidos por el área a cargo.

Protegemos los recursos contra pérdidas, daños o usos indebidos y los utilizamos para cumplir las metas con sujeción a los lineamientos de ODC. Reconocemos que el uso inadecuado de estos recursos puede generar consecuencias disciplinarias, laborales, penales y/o fiscales.

Nuestros negocios son transparentes y objetivos

En ODC, llevamos a cabo todos los negocios y procesos de abastecimiento de manera honesta, transparente y conforme con las leyes, regulaciones y procedimientos internos aplicables.

Actuamos con honestidad, conociendo y respetando los clausulados, términos y procedimientos acordados, sin tomar decisiones, interactuar o gestionar cualquier situación cuando nuestra objetividad, imparcialidad o independencia se vea afectada, y tratamos a todas las partes de los procesos de manera equitativa, respetuosa y justa.

En ninguna circunstancia, permitimos, fomentamos, avalamos, toleramos o incurrimos, de manera directa o indirecta, en un acto que pueda implicar un soborno, una afectación a la libre competencia, cualquier modalidad de corrupción o conductas indebidas que puedan comprometer la validez del negocio o contrato.

Protegemos a los denunciantes de buena fe

En ODC reconocemos la importancia de contar con mecanismos de reclamación confiables y, en este sentido, protegemos a los denunciantes de buena fe para, así, evitar que el temor a una represalia impida que se reporten hechos o situaciones que potencialmente puedan implicar una desviación al marco ético o legal. Por ello, adquirimos el firme compromiso de asegurar, además de la confidencialidad de quienes reportan y su anonimato, un entorno de tranquilidad y confianza donde levantar la voz no pueda ser objeto de ninguna consecuencia adversa. Las herramientas de protección se encuentran en nuestra Guía de Protección a Denunciantes de Buena Fe del Grupo Ecopetrol, la cual aplica para ODC.

Respetamos los derechos humanos (DD.HH.)

En ODC conocemos, respetamos y promovemos los DD.HH. de manera activa, mediante las siguientes acciones:

- Cumplimiento de las normas locales e internacionales aplicables, relativas a las prácticas laborales justas y los derechos humanos, incluidas las prohibiciones de trabajo forzoso o infantil.
- Suscripción voluntaria del Pacto Global de las Naciones Unidas, una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, el sector público y la sociedad civil para alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.
- Entendimiento y apoyo al desarrollo de las comunidades que son consideradas aliadas de la gestión.
- Prevención y, cuando sea necesario, mitigación y remediación de los impactos negativos que genere la operación sobre las personas.

Compartimos la convicción de que las prácticas empresariales que aseguran el respeto de los DD.HH. contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo, incluyente y que fomenta sociedades más prósperas y desarrolladas.

Aseguramos la protección de datos personales

Reconocemos que la intimidad es un derecho fundamental, encaminado a proteger la privacidad y los datos personales de los titulares de la información. Los datos personales hacen referencia a cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas determinadas o determinables. Incluyen la información con la que podemos ser identificados como nuestro nombre y número de identidad, pero también otros como los datos de ubicación, género, información médica o financiera.

ODC actúa bajo las normas aplicables (Ley 1581 de 2012, Ley 1266 de 2008 y las que las modifican, sustituyan o reglamenten). Esto incluye cualquier acción como su recolección, almacenamiento, uso, circulación, etc.

Reconocemos el especial cuidado que requiere el tratamiento de datos privados o sensibles. Algunos ejemplos de estos últimos son la historia clínica, orientación sexual, participación en asociaciones sindicales, o la información relacionada con menores de edad, entre otros. La información asociada a la condición de víctima o aspectos relativos a inclusión y diversidad son datos sensibles. El respeto, uno de los impulsores de la integridad, nos motiva a tratar adecuadamente los datos personales que debamos gestionar en el marco de nuestras actividades. Cada dependencia es responsable de la información a su cargo y, si esta incluye datos personales, deberá tratarlos adecuadamente.

Por lo anterior, aplicamos los principios que rigen el tratamiento de datos personales como el de acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad; los de finalidad y libertad, y demás que señala la ley. Su aplicación es esencial para salvaguardar los datos contra cualquier forma de daño, robo, pérdida, acceso o uso indebido o no autorizado. Los lineamientos específicos frente a la protección de nuestros datos se encuentran contenidos en nuestra política de tratamiento de Datos Personales, que se encuentra disponible para consulta en el siguiente link:

https://www.oleoductodecolombia.com/documentos-de-interes/

Impedimos cualquier afectación a la confidencialidad en la información

La información de ODC debe ser protegida contra amenazas internas y externas que puedan comprometer su integridad, confidencialidad y disponibilidad. Reconocemos el valor estratégico de nuestra información y, por ello, adoptamos mecanismos de protección a nivel de procesos, tecnología y personas. Esto implica que todos acogemos las medidas y procedimientos dispuestos para mantener la seguridad y evitar pérdidas, fugas, intrusiones y ataques cibernéticos.

La confidencialidad de la información es esencial para evitar que se divulgue a personas no autorizadas cualquier información que no sea pública, en esa medida, todos debemos adoptar los lineamientos específicos establecidos en la Ley y las normas internas que permitan garantizar el tratamiento que le corresponda. Cada área de la Compañía es responsable de gestionar adecuadamente la información confidencial a su cargo, asegurando aspectos como su clasificación, análisis de riesgos y plan de implementación del tratamiento, etc. Es clave el trabajo en equipo con las áreas de gestión documental y de ciberseguridad.

Recuerda que nuestro deber de proteger la información se extiende incluso después de terminados los vínculos con la Compañía. Está prohibido utilizar la información confidencial en beneficio propio o de terceros.

Usamos la inteligencia artificial (IA) de forma ética y responsable

Promovemos la implementación oportuna y responsable de soluciones de inteligencia artificial (IA) porque pueden apalancar la respuesta a muchas necesidades de ODC. Si bien reconocemos sus ventajas, sabemos que esta herramienta debe utilizarse de manera responsable, segura, ética y de manera respetuosa de los derechos humanos, que pueden impactarse con ocasión de esta. Este enfoque lo ratifican las mejores prácticas internacionales y la hoja de ruta de la inteligencia artificial de Colombia.

Si bien en los últimos meses el mundo ha visibilizado la existencia, capacidades y avances de la IA Generativa, ODC ha avanzado en la implementación de herramientas de IA, siempre con el objetivo de empoderar al ser humano. Por ello, le apostamos al componente humano como centro en la toma de decisiones, de tal forma que la tecnología (por potente y sofisticada que sea) siga siendo un elemento de apoyo.

No usamos información privilegiada en la negociación de acciones (insider trading)

Las personas administradoras y trabajadoras de ODC y sus beneficiarios están obligados a abstenerse de esta práctica ilegal, ya que causa asimetrías en la información y pone en desventaja a la sociedad.

Este proceder se configura cuando una persona natural, jurídica o alguno de sus familiares compra o vende acciones de Ecopetrol con información privilegiada, reservada o interna de la Compañía a la que ha tenido acceso por su relación y que no está disponible para el público. La compra o venta de acciones con información privilegiada implica la obtención de ventajas injustas e improcedentes y afecta la confianza que tienen los demás accionistas o potenciales accionistas, así como la transparencia de los mercados públicos. Los empleados de ODC reconocemos la prohibición de negociar acciones durante los periodos de restricción, de acuerdo con las notificaciones que efectúa la Compañía.

Somos responsables con los territorios y la sociedad

Teniendo en cuenta que ODC es generador de valor social en el territorio y reconociendo que, como Compañía, tenemos una enorme responsabilidad de contribuir diariamente a la sociedad con nuestras acciones y aportes, estamos comprometidos en contribuir al desarrollo territorial y la sostenibilidad empresarial a lo largo de toda la cadena de valor y de sus líneas de negocio, mediante el manejo consciente de los recursos naturales, la construcción de relaciones de confianza con los grupos de interés en el territorio y la inversión para generar prosperidad compartida. Por esto, en ODC nos preocupamos por generar valor en los territorios donde tenemos presencia, velando por el bienestar de las comunidades y de quienes nos rodean.

Estamos comprometidos con el bienestar de nuestros grupos de interés

Nuestra cultura ética nos invita a tratar con respeto, empatía, justicia y dignidad a todos nuestros grupos de interés. Por ello, somos honestos, asertivos, claros y coherentes. Reconocemos que estos grupos son un extensor de nuestra misión y, mediante nuestro relacionamiento y alcance propio, trabajamos en la estrategia de ODC y la generación de confianza. Nos esforzamos por reconocer las necesidades, expectativas y oportunidades en las interacciones con nuestros grupos, entablar canales de comunicación abiertos y permanentes, cumplir con nuestra promesa de valor y aportar al cumplimiento de la estrategia, al bienestar social y a nuestros grupos de interés.

Cooperación con autoridades o investigaciones externas e internas

Los destinatarios de este Código tenemos la responsabilidad de cooperar de manera transparente en el desarrollo de las investigaciones internas o externas para establecer posibles violaciones a este Código, la Constitución y la ley.

Como servidores públicos, estamos sujetos a actuaciones por parte de organismos de control como la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General del República, entre otros; en esa medida, apoyamos de manera activa con el suministro de información solicitada por el Área de Cumplimiento de ODC o las áreas que funjan como enlace de algún ente de control y aseguramos que las respuestas emitidas sean completas, veraces, conducentes y coherentes.

X. Señales de alerta

Si identificamos alguna de las siguientes situaciones que pueden generar un riesgo para la Compañía o vulneración a este Código, debemos gestionarla y reportarla a la línea ética.

- **Transacciones financieras inusuales o sospechosas:** siempre que tengamos conocimiento o duda frente a pagos excesivos o no justificados, facturación irregular, pagos sin que medien las aprobaciones correspondientes, transferencias monetarias a cuentas bancarias sospechosas o sin que medie una clara justificación comercial contractual, o movimientos financieros que no estén respaldados por la documentación adecuada.

- **Resultados de debidas diligencias que evidencien situaciones que pongan en riesgo a la Compañía:** siempre que tras la ejecución de una debida diligencia se evidencien sanciones que contengan prohibiciones o limitaciones a negocios y transacciones con ciertos países, incluyendo personas y entidades, se debe efectuar un análisis detallado que permita la toma de decisiones asertivas con un enfoque basado en riesgo.

- **Relaciones dudosas o poco claras con proveedores y contratistas:** la contratación de proveedores o contratistas sin un proceso transparente, relaciones cercanas con empresas o individuos conocidos por prácticas corruptas, o contratos otorgados a empresas vinculadas a funcionarios gubernamentales o personas influyentes sin justificación clara.

- **Registros contables y controles internos deficientes:** toda la información financiera que deba ser reportada interna o externamente debe ser correcta y garantizar la completitud y exactitud; por lo tanto, cualquier error debe informarse de inmediato. Toda transacción debe realizarse según los procedimientos y facultades correspondientes y registrarse de manera precisa y correcta en los libros. Se tendrá soporte de los registros contables en forma segura, confiable y sistematizada. Así mismo, ante la falta de oportunidad y correcta ejecución de los controles a cargo, podrían generarse, entre otros asuntos, no detección de desviaciones, dificultad en el seguimiento, e inefectividades en los controles con afectación en la opinión sobre el control interno de la Compañía.

- **Regalos, atenciones, hospitalidades o entretenimiento excesivos:** si percibimos que algún administrador, trabajador o beneficiario de ODC está recibiendo o aceptando regalos, atenciones, hospitalidades o entretenimiento provenientes de cualquier contraparte, por fuera de los lineamientos previstos, debemos generar una señal de alerta, dado que podría tratarse de prácticas orientadas a intentar influir en decisiones comerciales, contractuales o gubernamentales. Incluso la sola oferta de un obsequio, atención, hospitalidad o entretenimiento por parte de cualquier contraparte o servidor público implica una señal de alerta.

- **Falta de transparencia en las operaciones:** todas las operaciones deben gozar de transparencia, justificación razonable y ser verificables. Ante la ausencia de cualquiera de estos elementos o la negativa sin justa causa, de divulgar o proporcionar información relevante frente a operaciones comerciales, financieras, inversiones, relaciones con contrapartes, estructuras de propiedad, acuerdos, contratos o acercamientos, debemos informar o reaccionar oportunamente, por tratarse de potenciales intentos de ocultar actividades ilícitas.

- **Historial previo de corrupción o sanciones legales:** cuando cualquier administrador o trabajador de ODC entra en relacionamiento con una persona natural o jurídica que ha sido sujeta a sanciones por corrupción o por sanciones legales previas, o aparezca en alguna lista restrictiva o de control, tal situación amerita una revisión detallada y un enfoque basado en riesgo para la toma de acciones y decisiones correspondientes, prevaleciendo siempre el mejor interés de la Compañía.

- **Conflictos de intereses o conflictos éticos no reportados:** si se tiene conocimiento de alguna situación que implique la configuración de un conflicto de intereses o conflicto ético, que no se haya reportado conforme con el instructivo correspondiente, debe notificarse al Área de Cumplimiento de ODC. Aunque la existencia de un relacionamiento que dé lugar a un conflicto de intereses o ético no es una situación reprochable o una alerta por sí misma, no reportarlo o abstenerse de actuar o decidir en esa situación sí afecta la transparencia e integridad de ODC. Por eso, reconocemos esta señal de alerta y, así mismo, el compromiso de reporte y de implementar acciones para gestionar el conflicto.

- **Jurisdicciones de alto riesgo (por tratarse de jurisdicciones restringidas o cuando sean reconocidas por su alto nivel de corrupción):** al entablar relaciones con una contraparte, la gestión adecuada de riesgos y la toma de decisiones asertivas implica revisar diferentes condiciones que permitan establecer con razonabilidad el nivel de riesgo. La presencia de una contraparte en un país catalogado no cooperante contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo es alarma que debe considerarse. Así mismo, deben efectuarse análisis más profundos frente a la necesidad y los riesgos inherentes cuando se trate de negocios en o con contrapartes en países reconocidos por su alto nivel de corrupción.

- **Relacionamiento inadecuado o no documentado con funcionarios públicos o gubernamentales:** en ODC, el relacionamiento con los funcionarios públicos se enmarca en estrictos estándares de legalidad, transparencia y necesidad. Las interacciones deben documentarse, haciendo énfasis en la justificación de la necesidad. Ante la sospecha de cualquier pago indebido, directo o indirecto, se debe reportar a través de la línea ética.

- **Prácticas comerciales anticompetitivas:** en ODC, rechazamos cualquier acto que pueda implicar una práctica restrictiva o anticompetitiva. En caso de presentarse cualquier señal frente a condiciones preferentes, entrega de información confidencial o anticipada a un único oferente o competidor, o cualquier situación que pueda representar una de estas prácticas, se debe alertar a las compañías del Grupo para la correspondiente revisión interna.

- **Pagos en efectivo:** por regla general, en ODC no efectuamos pagos en efectivo. Salvo en casos excepcionales, de acuerdo con el Manual para el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, cuando se efectúe algún tipo de pago en efectivo se debe considerar como una señal de alerta.

- **Negativa por parte de contrapartes de suministrar información o falta de transparencia en las estructuras corporativas:** las contrapartes que pretendan establecer una relación contractual con ODC deben poner en conocimiento la información solicitada. Cuando la contraparte se niegue a entregar dicha información, particularmente relacionada con sus beneficiarios finales, compañías relacionadas o cuando refleje estructuras complejas que dificulten la identificación de quienes la conforman, se debe prestar especial atención.

- **Operaciones con países considerados paraísos fiscales:** si tenemos conocimiento sobre transacciones financieras con países conocidos por su falta de regulación o transparencia en materia fiscal, esto debe considerarse una señal de alerta, al potencialmente indicar la intención de ocultar la procedencia de fondos ilícitos.

- **Transacciones con personas políticamente expuestas (PEP):** las personas con esta característica pueden representar un riesgo adicional para ODC. Así, los individuos que ocupan cargos políticos o están vinculados con altos funcionarios gubernamentales o públicos requieren un análisis de riesgos detallado y de las verificaciones que corresponden para mitigar dichos riesgos.

- **Ausencia de políticas y procedimientos de cumplimiento en las contrapartes:** ODC cuenta con un robusto e integral Sistema Programa de Cumplimiento que aborda los riesgos asociados, así como la gestión de riesgos y de control interno. En protección de la reputación de ODC, de quienes lo conforman, y para prevenir y mitigar otras consecuencias derivadas, se espera que las contrapartes cuenten con programas de cumplimiento sólidos que permitan el adecuado abordaje en relación con la exposición a riesgos. La falta de controles internos, disposiciones, políticas, procedimientos o demás documentos corporativos puede indicar una vulnerabilidad a estas actividades y debe ser considerada una señal de riesgo relevante.

XI. Eres parte de la solución: comunícate con la línea ética para cualquier denuncia, consulta y/o dilema

Entendemos la importancia de generar entornos guiados por el valor de la integridad y del poder que tenemos las personas de alertar a la Compañía cuando se presentan situaciones que atentan contra nuestros lineamientos éticos y de cumplimiento.

Cuando tengamos preguntas e inquietudes, identifiquemos señales de alerta o conozcamos información sobre una situación dudosa o conducta indebida que involucra a algún destinatario de este Código, debemos reportarlo inmediatamente, con detalle y precisión, para facilitar la verificación y la respuesta efectiva.

GUARDIANES
DE LA INTEGRIDAD ODC

Somos denunciantes de buena fe, no hacemos acusaciones que falten a la verdad o con fines de venganza o retaliación.

Tengamos presente que en este compromiso no estamos solos y que, para elevar nuestra voz, existe la línea ética, una herramienta confiable y de fácil acceso que permite la disuasión, detección y prevención de conductas inadecuadas o que violen el Código de Ética y Conducta de ODC o el Código de Ética y Conducta para Proveedores, Contratistas, Subcontratistas y Aliados.

Este canal es corporativo y operado por una compañía internacional independiente, que nos brinda total transparencia en el proceso y disponibilidad todo el año, 24 horas los 7 días de la semana, en español e inglés. Además, asegura la confidencialidad, la protección contra represalias y el anonimato, cuando así se solicite.

Estos son los accesos a nuestra línea ética:

El acceso a nuestra línea ética es a través del siguiente enlace del canal de denuncias corporativo:

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

XII. Nos enfocamos en la prevención

El foco de nuestra cultura ética organizacional y, por ende, de nuestro Código de Ética y Conducta está en prevenir antes que en sancionar. Bajo ese entendido, nos esforzamos por comunicar y entrenar de manera periódica, efectiva, oportuna y dinámica en los lineamientos, mejores prácticas, procedimientos y la documentación que conforma el Sistema Programa de Cumplimiento de la Compañía.

En materia de ética y cumplimiento, contamos con un Sistema Programa de Cumplimiento, que compila la normatividad con la que aseguramos los requisitos legales y los altos estándares. ¡Conocerlos es clave, pues el conocimiento es poder!

Con las herramientas preventivas adecuadas, podemos mitigar riesgos de manera coordinada y tomar decisiones asertivas, además de evitar situaciones que den lugar a verificaciones, investigaciones y sanciones.

Aunque nuestro compromiso es formar, transmitir conocimiento, dotar de herramientas y comunicar, el desconocimiento de los lineamientos no nos exime de la responsabilidad de actuar de acuerdo con estos.

XIII. Conductas que promueven nuestro valor de la integridad

Algunos ejemplos de actuar con integridad son:

- Hablamos en nuestro entorno personal sobre la cultura ética de ODC e invitamos a que nuestros familiares y allegados actúen bajo el mismo valor.

- Nuestras decisiones son objetivas y coherentes con el Código de Ética y Conducta.

- Tenemos precisión y confiabilidad en todos los informes, cifras, reportes e información que produzcamos, tanto internamente como de manera externa.

- Somos honestos con el uso de los recursos económicos y cuando disponemos de estos solo para los fines para los que se concedieron y cumpliendo estrictamente con los lineamientos internos.

- Hacemos uso ético, responsable y cuidadoso de las plataformas de inteligencia artificial, para no incurrir en plagio o atentar contra la propiedad intelectual, y contamos con los permisos organizacionales requeridos para implementarla en la optimización de los procesos a cargo.

- No divulgamos información confidencial de la Compañía, trabajadores, contratistas, familiares o cualquier persona involucrada con ODC.

- Cuidamos los inventarios de bienes y artículos de almacén para que sean usados de manera racional y acorde con las necesidades del proceso.

- Respetamos la orientación sexual e identidad de género, siendo cuidadosos con su vida personal y el uso de su pronombre.

- Usamos de manera eficiente, responsable y legal los beneficios a los que tenemos acceso.

- Promovemos y contribuimos a fomentar un espacio emocionalmente seguro, sin discriminación, sin violencia o cualquier situación de acoso.

- Cumplimos con el horario laboral y aseguramos el rigor y diligencia en todas nuestras actividades.

- Identificamos los peligros, evaluamos los riesgos e implementamos barreras y controles.

- Aseguramos la confidencialidad de la información relacionada con los procesos de contratación asignados y no divulgamos de forma directa o indirecta ninguna información catalogada como confidencial o reservada.

- Aseguramos la realización de una debida diligencia que permita conocer en detalle a la contraparte y prevenir riesgos previo a entablar relaciones comerciales o jurídicas con terceros.

- Ejecutamos con rigor los controles a cargo, para prevenir la materialización de riesgos para la Compañía. Los controles internos están diseñados para proteger nuestra gestión. Por lo tanto, todos somos parte del sistema de control interno.

- Nos aseguramos de contar con el consentimiento informado de las personas a quienes se solicitan datos personales y efectuamos un tratamiento responsable de dichos datos.

- Respetamos el buen nombre y la honra de las personas, por lo tanto, no denunciamos hechos que falten a la verdad.

Y, sobre todo:

Actuamos con responsabilidad al ejercer con rigurosidad y conocimiento nuestro rol como primera línea de defensa, de acuerdo con la Arquitectura de Control. Esto significa que quienes formamos parte de ODC somos responsables de realizar nuestras tareas diarias con compromiso, rigurosidad y atención al detalle, así como de identificar, evaluar, tratar, controlar y comunicar los riesgos a los que estamos expuestos. Así, nos empoderamos para lograr una gestión efectiva y promoción de la cultura de control que todos preservamos. La gestión de riesgos permite evitar o mitigar que estos se materialicen y generen consecuencias adversas.

XIV. **El legado que dejamos:** el compromiso inquebrantable con la sociedad

En ODC, generamos valor social, económico y ambiental, que nos impulsa a consolidar una apuesta ética y transparente, basada en la confianza de todos los grupos de interés con quienes interactuamos. Sin esa confianza, no somos sostenibles.

En virtud de nuestro relacionamiento, basado en el valor de la integridad, buscamos promover una cultura ética e inspirar a todos a fundamentar sus relaciones en acciones transparentes en pro del bien común.

Buscamos actuar como agentes de cambio que promuevan e impulsen la transformación social en todos los territorios donde hacemos presencia, siendo ejemplo, llevando el mensaje y la capacidad para que los grupos con quienes nos relacionamos adquieran y apropien los comportamientos que nos representan, asegurando relaciones recíprocas con altos estándares de transparencia, justicia y responsabilidad.

XV. ¿Cómo tomar decisiones con integridad?

Aunque la ética no tiene matices, podemos enfrentarnos a situaciones que causen dudas frente a cómo abordarlas de manera asertiva y bajo el lente de la integridad.

Además de elevar la consulta ante la línea ética, estas preguntas orientadoras nos permitirán cuestionar nuestra posición antes de tomar una decisión o incurrir en una acción para, así, tener los elementos más adecuados para actuar de manera coherente, transparente y enorgullecernos por dejar nuestro nombre, el nombre de ODC y del Grupo Ecopetrol, en alto.

¿Qué diría un familiar cercano o alguien a quien admiro sobre esta situación o mi decisión?

¿He contrastado la decisión o acción con lo dispuesto en este Código o los procedimientos internos y se ajusta a estos?

¿Siento que es correcto este camino?

¿Me genera tranquilidad tomar esta decisión o actuar de esta manera?

¿Siento algún tipo de presión para tomar esta decisión o actuar de esta manera?

¿Las razones o justificaciones que me llevan a esta decisión o acción son transparentes, claras y podrían ser auditadas?

¿Tengo algún interés personal, directo o indirecto, en esta decisión o en su resultado?

¿Conozco los efectos de la decisión y las consecuencias de tomarla?

Proceso para la toma de decisiones – Modelo PARA (Paro, analizo, reflexiono, actúo)

Paro

Es la capacidad que tenemos todos para detenernos antes de dar un paso ante determinadas situaciones o en la toma de decisiones. Este espacio nos permite identificar la situación que genera dudas y darnos la oportunidad para buscar la información necesaria para el análisis procedente.

Actuo

En este último paso, estamos en capacidad de poner en práctica las acciones procedentes de acuerdo con la situación o decisión, pero con la tranquilidad que nuestras decisiones, han pasado por el racero del pensamiento y la reflexión.

Analizo

En este paso, tenemos la oportunidad de abrir nuestra mente para aplicar el conocimiento técnico y empírico para la toma de decisiones. Cuando analizo, uso un sistema de pensamiento lógico y orientado al detalle que permite considerar variables y distintas perspectivas. En este paso, debemos hacer un análisis completo de la situación, su contexto, el marco jurídico aplicable, así como las normas y procedimientos organizacionales.

Reflexiono

En esta oportunidad, tenemos la capacidad de valorar los posibles impactos de la situación, a partir de los principios y valores personales, así como el contexto ético de dicha situación, para determinar si la consideramos justa, correcta o pertinente, de acuerdo con los principios y valores de nuestra organización, incluyendo, la integridad y sus impulsores.

GUARDIANES DE LA INTEGRIDAD ODC

Cuando tomes decisiones, es importante hacer un alto en el camino. Aplica el modelo PARA, que permite aplicar el pensamiento crítico en todas tus decisiones.

Paro – Es la capacidad que tenemos todos para realizar un alto en el camino antes de dar un paso ante determinadas situaciones o en la toma de decisiones. Este espacio nos permite identificar la situación que genera dudas; ante la sobrecarga de información y la multiplicidad de tareas diarias. Es importante detenernos y darnos la oportunidad para buscar la información necesaria para el análisis procedente y pensar mejor.

Analizo – En este paso, tenemos la oportunidad de abrir nuestra mente para aplicar el conocimiento técnico y empírico para la toma de decisiones. Cuando analizo, uso un sistema de pensamiento lógico y orientado al detalle que me permite considerar variables, distintas perspectivas, inclusive para la toma de decisiones frente a las cuales no tenga toda la información. En este paso, debemos hacer un análisis completo de la situación, su contexto, el marco jurídico aplicable, así como las normas y procedimientos organizacionales.

Reflexiono – Al reflexionar, tenemos la capacidad de valorar la situación para determinar si la consideramos justa, correcta y pertinente, de acuerdo con los principios y valores de nuestra organización, incluyendo la integridad y sus impulsores.

Actúo – En este último paso, podemos aplicar acciones procedentes de acuerdo con la situación o decisión, pero con la tranquilidad de que mis decisiones han pasado por el racero del pensamiento y la reflexión.

XVI. ¡No te quedes con dudas!
Preguntas y respuestas

1. ¿Cuál es la diferencia entre un conflicto de intereses y un conflicto ético?

El conflicto de intereses se define en el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) como:

“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”.

El conflicto ético va más allá del concepto legal aplicable a servidores públicos; se equipara al concepto aplicable en referentes internacionales y en el sector privado. Este concepto es más amplio, en la medida en que refiere a todo acto, circunstancia o decisión que pueda implicar contraposición de intereses, que dé lugar a que se reste objetividad, equidad, independencia o imparcialidad, por buscar beneficios personales o para terceros.

2. ¿Mis beneficiarios deben conocer y cumplir el Código de Ética y Conducta?

Sí, el Código de Ética y Conducta está dirigido también a las personas beneficiarias de los trabajadores/as de ODC.

3. ¿En cuánto tiempo puedo tener respuesta a una consulta, dilema o denuncia?

Los tiempos de respuesta definidos para la gestión de consultas, dilemas o denuncias de casos de impacto y tipologías FCPA se establecen en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento del Grupo Ecopetrol, aplicable a ODC.

Una vez reportada o elevada una consulta, se debe consultar permanentemente, mediante el número de seguimiento recibido, si se hacen requerimientos de información o se suministra más información.

Es esencial aclarar que los resultados de las verificaciones solo pueden ser dados a conocer a las autoridades u órganos competentes.

4. Si hago una denuncia y recibo una retaliación, por ejemplo, una amenaza contra mi integridad personal, ¿qué debo hacer y cómo me cuida ODC?

ODC rechaza las represalias contra el denunciante, por lo que, si se conoce alguna, se podrá acompañar en las gestiones respectivas ante las autoridades competentes.

Lo primero que debo hacer es reportar mediante los canales dispuestos por la Compañía. Una vez se registra la alerta que pueda indicar la existencia de un riesgo personal, el área de seguridad física de ODC, o quien ejerza esta función, lo orienta para que pueda acudir a la autoridad de protección competente (Unidad Nacional de Protección) y solicitar el estudio de nivel de riesgo correspondiente, así como el inicio de la ruta de protección que forma parte de la oferta institucional del Estado.

Las medidas para la protección de los denunciantes se establecen en la Guía de Protección a Denunciantes de Buena Fe del Grupo Ecopetrol, aplicable a ODC.

5. ¿Cuál sería el proceso aplicable si me investigan por cometer una falta al Código de Ética y Conducta?

Por tratarse de una falta al Código de Ética y Conducta, el Área de Cumplimiento de ODC o el órgano competente, adelantan una verificación de acuerdo con lo dispuesto en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento. Según el tipo de falta cometida por el trabajador, y la gravedad de esta, se recomendará la adopción de acciones preventivas o correctivas y se dará traslado a las áreas responsables de tomar las decisiones que correspondan.

6. ¿Cuál es la diferencia entre acoso sexual y acoso laboral?

Existen varias diferencias. La primera corresponde al propósito de cada una de estas conductas antiéticas. El acoso sexual persigue fines sexuales no consentidos en el entorno personal o profesional, mientras que el acoso laboral pretende infundir miedo, desmotivación, inducción a la renuncia, entre otras presiones que pueden afectar el ambiente o vínculo laboral. Por otro lado, se diferencian en que el acoso sexual es un delito y el acoso laboral constituye una infracción legal. Adicionalmente, el acoso sexual proviene de un superior que pueda ejercer una relación de poder, a diferencia del acoso laboral que puede provenir de un superior, compañero o subalterno. Las potenciales conductas de acoso laboral deben ponerse en conocimiento del Comité de Convivencia de ODC, y no de la línea ética, ya que el primero es el órgano legalmente dispuesto para conocer dichas conductas.

7. ¿Los trabajadores de ODC podemos hacer aportes a campañas políticas o participar en política?

No. Por su naturaleza jurídica, los trabajadores de ODC son servidores públicos y, de acuerdo con lo establecido en los artículos 110 y 127 de la Constitución Política, no podrán hacer contribuciones, ni tomar parte en las actividades de los partidos y movimientos políticos ni en las controversias políticas, como:

- Utilizar el empleo para participar en actividades de partidos, movimientos políticos y/o presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales (Código General Disciplinario, artículo 60).

- Intervenir en política utilizando su poder para favorecer o perjudicar electoralmente a un candidato o agrupación política (Código Penal, artículo 422).

- Utilizar bienes y servicios de ODC para favorecer campañas electorales (Ley 996 de 2005, artículo 38).

Sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio.

8. ¿Cómo trabajador de ODC, puedo desarrollar alguna actividad económica particular?

No. Los trabajadores de ODC, en su calidad de servidores públicos, deben "dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales", según lo consignado en el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 ("Código General Disciplinario").

Adicionalmente, los trabajadores de ODC firman una cláusula de exclusividad en sus contratos de trabajo que limita el desarrollo de actividades económicas particulares, así: *"Las partes acuerdan expresamente que durante la vigencia de este contrato de trabajo, EL TRABAJADOR incorporará al servicio de EL EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo y, en consecuencia, no podrá prestar directa ni indirectamente sus servicios laborales o de otra naturaleza a otros contratantes o terceros, ni ejercer de manera particular la profesión que tenga, salvo autorización o directriz expresa y escrita por parte del EMPLEADOR. En el mismo sentido, EL TRABAJADOR declara que no ha suscrito previamente ningún acuerdo de exclusividad en la prestación de los servicios, que le impida desarrollar el presente contrato de trabajo. El trabajador no prestará directa ni indirectamente servicios a otros empleadores ni trabajará por su propia cuenta en el mismo oficio o uno conexo, durante la vigencia del presente contrato toda vez que dicho comportamiento constituye una falta grave"*.

Dentro de esta reglamentación y lineamientos se encuentran las siguientes excepciones:

- Desarrollar actividades económicas particulares no remuneradas, ni relacionadas con los roles y responsabilidades en la Compañía, fuera de la jornada laboral, sin emplear los bienes, la información, la posición o logos de la compañía para desarrollarlas. En todo caso, atendiendo las limitaciones que dispongan las normas o códigos de ética de su profesión u oficio.

- Desarrollar actividades económicas particulares remuneradas, no relacionadas con la profesión, roles y responsabilidades en la Compañía; fuera de su jornada laboral; sin emplear los bienes, la información, la posición o logos de la Compañía para desarrollarlas.

- Ejercer la docencia fuera de la jornada laboral o máximo por cinco (5) horas semanales, dentro de la jornada laboral, previo permiso del superior inmediato, y siempre y cuando no perjudique el normal funcionamiento de los asuntos a su cargo.

9. ¿El Código de Ética y Conducta tiene alcance a los pensionados o jubilados de ODC?

Sí. Los pensionados o jubilados que tienen acceso a beneficios de ODC forman parte del grupo de beneficiarios. Los beneficiarios también deben observar estos lineamientos y asegurar un comportamiento alineado con la cultura ética de la Compañía.

10. ¿El Código de Ética y Conducta es aplicable después del horario laboral?

Sí. La integridad implica la coherencia y armonía en todos los ámbitos de nuestra vida, aun cuando no nos están observando. Formar parte de ODC demanda de nosotros un comportamiento ético en todas las dimensiones y espacios. Pero debe considerarse que para que la línea ética verifique una conducta y su análisis sea de competencia de la Compañía, debe enmarcarse en alguna tipología gestionada por el Área de Cumplimiento de ODC.

11. ¿Cuál es la diferencia entre un proceso disciplinario y un proceso de verificación por presunta violación al marco ético?

Un proceso disciplinario inicia cuando se conocen presuntas irregularidades atribuibles a servidores o extrabajadores de ODC por incumplimiento de sus deberes, extralimitación al ejercer un deber funcional o realización de una conducta considerada falta disciplinaria, según lo establecido en el Código General Disciplinario.

Por otro lado, las verificaciones éticas se inician cuando se conocen hechos y conductas que presuntamente pueden constituir una violación al Código de Ética y Conducta, el incumplimiento de las normas nacionales o internacionales relacionadas con la prevención del fraude, conflicto de intereses, corrupción, violaciones a la ley FCPA, Ley SOX, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, infracciones al régimen de libre competencia o las demás tipologías de cumplimiento que se definan.

12. ¿Qué debo hacer si tengo un conflicto de intereses o un conflicto ético?

Siempre que un administrador o trabajador se encuentre en situación de conflicto, deberá reportar, en forma escrita e inmediata, la situación a su superior jerárquico, con copia al Área de Cumplimiento de ODC o a las áreas de cumplimiento de las compañías del Grupo. Además, debe abstenerse de participar en la actividad y toma de decisiones correspondiente.

Cada año se debe actualizar el Formato de Declaración de Conflictos de Intereses o Conflictos Éticos, recordando que se debe reportar cualquier conducta sobreviniente. Si se actualiza el Formato de Declaración en enero, pero en marzo la información reportada presenta cambios que puedan generar un conflicto, se debe reportar de inmediato y no esperar a una nueva actualización general.

Para más información, consultar el “Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos” o documentos que lo modifiquen o complementen.

13. ¿Cómo opera la línea ética del Grupo Ecopetrol?

La línea ética es operada por una empresa independiente, especialista en el diseño y desarrollo de soluciones de software en temas de ética y cumplimiento.

El propósito de la independencia del operador con respecto a ODC es garantizar un canal neutral, imparcial, confiable, seguro, disponible 7/24, que permita el anonimato y garantice la confidencialidad de la información.

La atención a dilemas y consultas, así como las verificaciones, están a cargo del Área de Cumplimiento de ODC.

14. ¿Qué debo tener en cuenta cuando reciba una invitación para asistir a eventos o capacitaciones promovidas por oferentes, proveedores o contratistas?

En consonancia con nuestro valor de la integridad y los impulsores que nos identifican, así como los lineamientos frente a la política de atenciones y regalos, se recomienda a quien sea invitado a un evento de alguna compañía contratista preguntarse lo siguiente antes de asistir o autorizar a un funcionario:

- ¿La invitación recibida se relaciona puntualmente con el objeto del contrato, su gestión contractual o en cualquiera de los roles definidos en el proceso de abastecimiento? ¿O es una invitación de carácter social?

- ¿El objeto de la invitación se ajusta al alcance de la cláusula de transferencia de tecnología/conocimiento del contrato con dicha contraparte?

- ¿La invitación del contratista u oferente se relaciona con un nuevo producto, herramienta o tecnología?

- ¿La invitación tiene por objeto ofrecer bienes o servicios que corresponden a asuntos comerciales que, a futuro, puedan vincular a ODC?

- ¿Tengo cercanía personal, amistad o de negocios con el representante legal o interlocutor del contratista que hace la invitación?

- ¿La invitación del contratista u oferente se relaciona directamente con el negocio, método de elección, contrato, orden de servicio, un procedimiento o la toma de una acción o decisión en la que debo participar o aprobar?

- ¿Estuve vinculado o pretendo vincularme con la empresa contratista u oferente que cursa la invitación?

GUARDIANES DE LA INTEGRIDAD ODC

- ¿Con anterioridad a esta invitación, he declarado una situación de conflicto ético o de intereses con el contratista u oferente organizador?

- ¿El objeto de la invitación recibida genera la obligación en ODC o la expectativa en el oferente o contratista de contratar sus bienes o servicios?

- ¿Esos bienes o servicios objeto de la invitación se pueden adicionar en un contrato en ejecución?

- ¿Tengo algún rol contractual con este contratista? ¿Funcionario autorizado, funcionario solicitante, profesional de seguimiento, planeador?

Si de la respuesta a estas preguntas se desprende algún compromiso, o afecta la independencia, objetividad o imparcialidad en la toma de decisiones a su cargo, según los roles y responsabilidades asignados, absténgase de aceptarla.

Ante cualquier duda, todos debemos consultar la Guía para la gestión de Regalos, Atenciones y Hospitalidades, en caso de que dichos lineamientos no la resuelvan, se debe presentar una consulta o dilema a través de la línea ética:

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

15. ¿Puedo pagarle a una entidad estatal para que agilice un trámite?

No, pues estos pagos se conocen como pagos de facilitación y están prohibidos en ODC, incluso si son de menor cuantía.

16. ¿Puedo direccionar las condiciones de un método de elección para favorecer la selección de un oferente?

No, en este caso se afecta la libre competencia económica, ya que no se garantizaría la objetividad, independencia e igualdad de oportunidades para todos los proponentes.

17. ¿Puedo compartir información relacionada con oportunidades de negocio de la Compañía?

No, se considera confidencial la información relacionada con precios, cantidades y calidades del bien producido, estrategias de negocios u otras variables competitivas, por lo que, en ningún caso, se debe compartir con terceros. Compartir información confidencial puede facilitar acuerdos entre competidores, prácticas concertadas o paralelas, es decir, prácticas anticompetitivas.

18. ¿ODC puede patrocinar un evento?

Sí. Los patrocinios, aportes a inversión social y donaciones que no tengan fines políticos son actividades permitidas para ODC y se pueden ejercer siempre y cuando estén alineadas con la reglamentación corporativa correspondiente. Para evitar que estas actividades legales terminen teniendo fines políticos, debe adelantarse un proceso de debida diligencia riguroso que permita conocer a los destinatarios sus actividades, operaciones, negocios o beneficiarios, así como observar los procedimientos internos y órganos de aprobación destinados para este fin.

Para más información consultar la Guía para la participación en eventos o patrocinios y de membresías o afiliaciones de ODC, o el documento que lo modifique o derogue.

19. ¿Puedo publicar en mis redes sociales contenido relacionado con las oportunidades de negocio en las que está participando ODC?

No. A los trabajadores de ODC los cobija el principio de confidencialidad de la información, por lo que tenemos prohibido publicar, divulgar o dar a conocer por cualquier medio, inclusive los medios digitales, información confidencial o reservada.

Oleoducto
de Colombia

XVII. **Mensaje final:** Nos enorgullece nuestro constante ciclo de mejora

En ODC, nos enfrentamos a diario a los retos de la transformación, la innovación y el cambio, que son la esencia de nuestro negocio.

El recorrido que emprendemos con entusiasmo para continuar aportando al desarrollo, a la prosperidad y a mejorar la vida de todos los colombianos que ven en esta empresa, SU COMPAÑÍA, es el reflejo de esfuerzos comunes encaminados al bienestar social. En el proceso de crecer, con tantas variables cambiantes, podemos cometer errores, pero no actuar de manera dolosa.

El aprendizaje trae de manera inherente el error, la superación y los nuevos intentos, pero jamás la intención maliciosa o los comportamientos que deliberadamente están encaminados a engañar, causar daño o perjuicio. Es por esto por lo que, para preservar nuestra integridad y la confianza interna, con convicción resaltamos que, en ODC, fomentamos entornos seguros, la toma asertiva de riesgos, el desarrollo como personas, trabajadores y equipos, pero no las acciones o decisiones que afecten nuestra integridad, sin importar de quién provengan o cuál sea su impacto. Con energía y entusiasmo, declaramos nuestro compromiso con aquello que nos hace únicos, una Compañía que acompaña el crecimiento del país, bajo la premisa de que el camino que tomamos para llegar a la meta es el de la transparencia, la ética y la legalidad. Solo así logramos nuestro objetivo de que la integridad sea la constante de la energía que transforma.

Oleoducto
de Colombia

Código de

ética y conducta

GUARDIANES
DE LA INTEGRIDAD ODC