1. OBJETIVO

Definir los criterios, mecanismos y tratamiento para la protección de los denunciantes de buena fe que reporten hechos y situaciones de corrupción, soborno, fraude, LA/FT/FPADM, infracciones a la libre competencia, entre otras, que puedan infringir los Códigos de Ética y Conducta de Oleoducto de Colombia S.A, en adelante ODC o la Compañía, y la normativa aplicable; con el fin de generar un entorno de confianza que promueva la libre y segura denuncia o reporte.

Los objetivos específicos de la Guía son:

- Promover y proteger la transparencia y la integridad.
- Contribuir al fortalecimiento de la cultura ética en ODC y de un entorno de cero tolerancia contra fraude, corrupción y soborno contra las desviaciones al marco ético o legal en materia de cumplimiento, mediante la promoción de la cultura de la denuncia segura, la protección de denunciantes y la asertiva gestión de riesgos.
- Crear herramientas efectivas y conducentes para generar confianza interna y de los grupos de interés y evitar que el temor, la intimidación o el miedo a una represalia actúen como desincentivos u obstáculos para el adecuado uso de la Línea Ética y por consiguiente la verificación de conductas por parte del área de Ética y Cumplimiento.
- Desincentivar la comisión de conductas que violen el Código de Ética y Conducta.
- Prevenir impactos mayores o materialización de riesgos o mitigar las consecuencias de estos.
- Poner en conocimiento conductas o situaciones que deben ser atendidas por la compañía.
- Establecer interlocución formal con órganos e instancias competentes de adelantar investigaciones o procesos de orden judicial, fiscal, disciplinario, penal o administrativos.

La protección de los denunciantes debe enmarcarse en quienes actúen de buena fe. No se toleran las denuncias encaminadas a afectar el buen nombre, la dignidad, la honra o la buena reputación de una persona, o que se utilicen como mecanismos de venganza, retaliación o con el fin exclusivo de obtener un indebido beneficio personal.

2. ALCANCE

Los destinatarios de esta guía son los administradores y personal trabajador de ODC y los proveedores y contratistas de ODC, sus trabajadores y subcontratistas, aliados y en general cualquier usuario de buena fe de la línea ética contra quien pueda efectuarse o intentarse un acto de retaliación.

3. PREMISAS

3.1 Marco normativo referencial

Esta guía se basa en las mejores prácticas y en referentes normativos contenidas en las siguientes disposiciones:

- Ley 2 de 2023 UE.
- Directiva EU Whistleblowing 2019-1937.
- Ley 2195 de 2022 “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.”
- Ley SOX .

COPIA CONTROLADA. El contenido de este documento es de uso de OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A. Está prohibida su reproducción parcial o total para fines diferentes a los relacionados con el objeto social de la entidad.

Información Clasificada - ODC

- Guía para orientar la protección y autoprotección de denunciantes de corrupción, emitida por parte de Transparencia por Colombia.
- Guía práctica de orientaciones para la protección al denunciante de corrupción empresarial.
- ISO 37002 Sistemas de Gestión de la denuncia de irregularidades.

4. ACTIVIDADES

4.1 Generalidades

Esta guía parte de una premisa irrefutable de tener un entorno seguro para fomentar la cultura ética y de transparencia. A través del otorgamiento de medidas de protección para denunciantes de buena fe, se fortalece la lucha contra la corrupción, fraude, soborno y contra todas las conductas que afectan la integridad y que representan desviaciones al marco ético o legal en materia de cumplimiento.

En Colombia, la corrupción es el asunto que mayor inquietud genera entre la población, de acuerdo con la medición *What Worries the World,* efectuada por la misma IPSOS2. Esta realidad implica la necesidad de fortalecer los mecanismos para la protección integral de los denunciantes de buena fe, con el fin de promover la confianza, lo cual conlleva a la formulación de denuncias conducentes de tal manera que, desincentiva la comisión de actos corruptos y permite combatir de manera eficiente este flagelo.

La Ley Sarbanes Oxley “Ley SOX”, aprobada el 24 de julio de 2002 en EE. UU., protege a los empleados que denuncian fraudes o actos de corrupción y que declaran ante tribunales contra los empleadores, generando una serie de herramientas en pro de la confianza al denunciante, tales como:

- Las empresas no pueden cambiar los términos y condiciones laborales.
- Los empleadores no pueden reprender, despedir o poner en lista negra al empleado.

Esta Ley también cobija a los contratistas y establece que todo denunciante puede informar de represalias en su contra a la SEC (Securities and Exchange Commission o Comisión de Bolsa y Valores).

Para ello, se promueve el uso de los canales de denuncia, garantizando la confidencialidad y la reserva de la información, brindando así el respaldo suficiente a los denunciantes de buena fe para realizar de forma oportuna y eficaz sus denuncias.

El Código de ética y conducta para trabajadores (ODC-POL-010), Código de ética y conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados (ODC-POL-021), la Política Riesgos LAFTFPADM (ODC-POL-011), la Política Antifraude Antisoborno y Anticorrupción (ODC-POL-012), el manual SAGRILAFT (ODC-MAN-001) y el Manual ejecución y funcionamiento programa cumplimiento (ODC-MAG-007), entre otros documentos, reconocen la importancia de contar con mecanismos de reclamación confiables y ofrecer medidas de protección a los denunciantes de buena fe. Lo anterior, con el fin de 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 en materia de cumplimiento. Esta Guía desarrolla el firme compromiso de asegurar, además de la confidencialidad de los reportantes y su anonimato, cuando así sea solicitado, un entorno de tranquilidad y confianza en donde levantar la voz no pueda ser objeto de ninguna consecuencia adversa.

En consecuencia, esta Guía desarrolla las medidas que, cuando sea procedente, protejan la integridad

COPIA CONTROLADA. El contenido de este documento es de uso de OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A. Está prohibida su reproducción parcial o total para fines diferentes a los relacionados con el objeto social de la entidad.

Información Clasificada - ODC

de los denunciantes incluyendo su protección física, resguardo de la relación laboral, entre otras.

Así mismo, establece y reitera la no tolerancia frente a personas que adopten, fomenten o toleren conductas de retaliación o represalia en contra de denunciantes de buena fe. Siempre que se tenga conocimiento de la adopción, promoción o tolerancia frente a una represalia, esta conducta será objeto de verificación conforme al Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento vigente en ODC, para la adopción de medidas por las áreas competentes conforme al resultado de la verificación.

4.2 Definiciones y requisitos para acceder a la protección como denunciante

Una denuncia o reporte se refiere a la manifestación de hechos y conductas presuntamente constitutivos de una infracción al Código de Ética y Conducta de ODC y el Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas, o que pongan en riesgo el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales relacionadas con opacidad, fraude, corrupción, soborno, conflictos de intereses, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, la violación de las disposiciones que protegen la libre competencia y posibles actos de acoso o violencia sexual, entre otras.

Una represalia o retaliación puede darse de diferentes maneras y se entiende como una acción perjudicial que se toma en contra de una persona como respuesta o castigo por haber hecho algo que no es favorable para quien toma la represalia. En el contexto laboral y legal, las represalias se refieren específicamente a las medidas negativas que una organización o individuos dentro de la organización toman contra un trabajador que ha presentado una denuncia de buena fe sobre asuntos de posibles desviaciones al marco ético o legal, tales como denunciar actos de corrupción, soborno, fraude, discriminación, acoso u otras violaciones de políticas, normas, procedimientos o leyes.

Por corrupción se entiende cualquier abuso de poder por parte de una o más personas(s) con el propósito de obtener beneficio o ventaja indebida o ilícita en provecho propio o de un tercero. Para efectos de esta Guía, la expresión “corrupción” se entiende en su sentido más amplio y abarca todas las tipologías y conductas que puedan enmarcarse como abuso de poder.

Como desviación al marco ético o vulneración a los Códigos de Ética y Conducta, se contemplan todas las tipologías de cumplimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento vigente en ODC.

4.3 Características de las Represalias

4.3.1 Intencionalidad: La acción se realiza con la intención de castigar o disuadir al denunciante.

4.3.2 Consecuencias Negativas: La acción tiene un impacto negativo en el denunciante, como despido, degradación, reducción de salario, cambios en las condiciones de trabajo, aislamiento social, entre otros.

4.3.3 Relación Causal: La acción perjudicial es una respuesta directa a la denuncia o actividad protegida realizada por el empleado.

Las represalias pueden, a título enunciativo, enmarcarse en las siguientes conductas y deben cumplir con las tres (3) características antes mencionadas, para ser percibidas como una retaliación:

COPIA CONTROLADA. El contenido de este documento es de uso de OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A. Está prohibida su reproducción parcial o total para fines diferentes a los relacionados con el objeto social de la entidad.

Información Clasificada - ODC

- **Despedido o Democión:** Terminar el contrato laboral del denunciante de buena fe o reducir su nivel jerárquico o salario, siempre que dichas acciones no se deriven de una justa causa, desempeño insuficiente, posibles faltas disciplinarias, penales u otras situaciones de similar alcance.
- **Cambio de Condiciones Laborales:** Cambiar las funciones, responsabilidades o condiciones de trabajo del denunciante de manera negativa.
- **Aislamiento o Exclusión:** Excluir al denunciante de reuniones, proyectos, decisiones, gestiones o actividades laborales importantes.
- **Acoso u Hostigamiento:** Crear un ambiente hostil o incómodo mediante acoso verbal, físico o psicológico.
- **Evaluaciones negativas del desempeño individual:** Emitir evaluaciones de desempeño injustamente negativas como castigo y sin que medien elementos o criterios objetivos para ellos.
- **Suspensión o terminación anticipada** de una relación contractual de cualquier índole.
- Daños reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, afectación al buen nombre o dignidad del denunciante de buena fe.
- Denegación injustificada de una licencia o permiso.
- Denegación injustificada de solicitudes de índole laboral tales como asistencia a capacitaciones, eventos.
- Discriminación o trato desfavorable o injusto.

4.4 Acceso a mecanismos de protección

Cualquier denunciante ante la Línea Ética cuenta con los mecanismos de protección preventivos, conforme a lo establecido en el numeral 4.6. de esta Guía.

Para acceder a un mecanismo de protección reactivo, se requiere que el reporte o denuncia no sea presentado bajo la modalidad de anonimato, y adicionalmente, que **coexista** uno o más de los siguientes criterios:

- Que la denuncia sea presentada contra el superior jerárquico, un trabajador que ostente una relación jerárquica superior a la del denunciante o un administrador.
- Que el denunciante de buena fe manifieste expresamente la solicitud de otorgamiento de una medida de protección reactiva, explicando su situación de vulnerabilidad en relación con los hechos objetos de la denuncia y las potenciales afectaciones en su entornos laboral o personal.

Excepcionalmente, de oficio, el Comité Financiero y de Auditoría (COFA) podrá considerar la adopción de una medida de protección, de oficio, cuando, en el curso de una verificación, se establezca su procedencia.

Improcedencia de medidas especiales de protección como denunciante:

- Quienes presenten denuncias anónimas.
- Quien efectúe denuncias temerarias, infundadas, hechos falsos, o inconsistentes o con el propósito de afectar el buen nombre, la dignidad, la reputación de una persona natural o jurídica.
- Que la denuncia se presente sin fundamentos fácticos o evidencias.
- Que el denunciante no coopere con las solicitudes efectuadas, cuando haya lugar a ellas.

COPIA CONTROLADA. El contenido de este documento es de uso de OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A. Está prohibida su reproducción parcial o total para fines diferentes a los relacionados con el objeto social de la entidad.

Información Clasificada - ODC

Las medidas de protección están encaminadas a evitar afectaciones de los denunciantes de buena fe, frente a lo siguiente:

- Afectación de su integridad personal.
- Afectación de su reputación.
- Represalias laborales.
- Afectación a su integridad física o de sus allegados.
- Discriminación.
- Afectación psicológica o afectación a su salud mental.
- Pérdidas económicas como consecuencia de la toma de represalias.

4.5 Tipos de protección

Los tipos de protección para los denunciantes de buena fe pueden variar según la tipología de la denuncia, condiciones personales, así como el contexto particular del denunciante de buena fe que la solicite.

Los mecanismos de protección pueden ser:

- **Protección individual,** cuando solo el denunciante ha recibido amenazas contra su integridad, su libertad, su trabajo.
- **Protección colectiva,** cuando el denunciante y su grupo familiar se están viendo vulnerados, por amenazas contra su vida, su libertad, su trabajo y demás.

4.6 Medidas sugeridas de protección

Las medidas de protección corresponden a un análisis objetivo de susceptibilidad, procedencia, proporcionalidad y coherencia.

Toda denuncia de buena fe goza de las siguientes medidas de protección transversales:

4.6.1 Preventivas: Son las medidas que todo denunciante de buena fe debe poner en práctica de forma autónoma:

- Asegurar la reserva y confidencialidad de la información objeto de la denuncia.
- Utilizar solo los canales de denuncia designados por ODC.

Adicionalmente, las medidas de protección transversales a toda denuncia son:

- Canales de denuncia seguros e independientes.
- Verificaciones objetivas e imparciales.
- Confidencialidad de la información.
- Posibilidad de presentar las denuncias bajo anonimato.
- Protección de datos personales del denunciante de buena fe.

4.6.2 Reactivas: Son las medidas que se pueden tomar por parte de los aliados estratégicos y se pueden clasificar en:

Medidas de protección a la vida: Traslado al área de seguridad física de ODC o contratistas para

COPIA CONTROLADA. El contenido de este documento es de uso de OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A. Está prohibida su reproducción parcial o total para fines diferentes a los relacionados con el objeto social de la entidad.

Información Clasificada - ODC

implementación de medidas según se consideren procedentes.

Medidas de protección legal: Traslado al área legal para asignación de orientación o asesoría legal o acompañamiento en la defensa jurídica y/o para interponer denuncias.

Medidas de protección psicológica: Traslado al área de Talento Humano y HSE para coordinación y acompañamiento psicológico, conforme a los lineamientos internos y/o en el marco de los servicios y beneficios de salud que otorga ODC.

Medidas de protección laboral: Traslado al área de Talento Humano para el análisis y adopción de las medidas que correspondan conforme a los lineamientos internos aplicables, entre otras el traslado o reubicación temporal o definitiva y/o el acompañamiento en procesos de evaluación de desempeño.

Medidas de protección contractual: Traslado al área legal para análisis y procedencia de las medidas que correspondan en el marco del relacionamiento contractual con contrapartes.

4.7 Acompañamiento estratégico

- Talento Humano
- Gestión Jurídica
- Seguridad Física
- Gestión HSE
- Gestión de tecnología
- UNP (Unidad Nacional de Protección)
- Defensoría del Pueblo
- Fiscalía General de la Nación
- Contraloría General de la República
- Procuraduría General de la Nación

4.8 Sujetos de protección

Los sujetos de protección no son necesariamente los mismos denunciantes, pueden existir casos en los que los familiares, contratistas o subcontratistas de los denunciantes sean potenciales destinatarios de una represalia o acción de retaliación.

4.9 Procedimiento para el otorgamiento de medidas de protección

Este procedimiento se alinea con los pasos correspondientes previstos en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.

a) Recibo de reporte o denuncia a través de la Línea Ética
b) Revisión de casos asignados.
c) Análisis preliminar en caso solicitud de otorgamiento de una medida de protección por el denunciante de buena fe, por parte del área de Cumplimiento.
d) Presentación de la solicitud de otorgamiento de una medida de protección para análisis por parte del Comité Financiero y de Auditoría (COFA) conforme a los criterios contemplados en el numeral 4.5. de esta Guía.
e) Decisión frente procedencia de medidas de protección solicitadas por el denunciante, conforme

COPIA CONTROLADA. El contenido de este documento es de uso de OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A. Está prohibida su reproducción parcial o total para fines diferentes a los relacionados con el objeto social de la entidad.

Información Clasificada - ODC

a lo dispuesto en esta guía, por parte del Comité Financiero y de Auditoría (COFA).
f) Traslado de solicitud de análisis de medidas procedentes a áreas internas o externas.
g) Seguimiento de caso en conjunto con verificador asignado.

5. ANEXOS

ODC-POL-010 Código de ética y conducta para trabajadores
ODC-POL-012 Política antifraude antisoborno y anticorrupción ODC
ODC-POL-021 Código de ética y conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados
ODC-REG-014 Reglamento comité ética y cumplimiento.
Procedimiento para la gestión de asuntos éticos y de cumplimiento vigente en ODC.

6. GLOSARIO

Abuso de poder: Ocurre cuando una persona utiliza su posición, autoridad o responsabilidad para obtener beneficios personales o ventajas indebidas. Este comportamiento va en contra de sus valores éticos y normas de conducta. Algunos ejemplos de abuso de poder incluyen: acoso laboral, espionaje organizado, tocamientos no deseados, acoso sexual físico y decisiones arbitrarias que afectan la carrera profesional de empleados. Estas conductas pueden manifestarse a través de presión emocional, exclusión deliberada o uso de autoridad para obtener favores personales

7. CONTROL DE ACTUALIZACIONES

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
1	En atención a las buenas prácticas y normas aplicables, se expide de la Guía para la protección de denunciantes de ODC.	07/05/2026

Original firmado por:

ANA MARIA PARRA AMAYA	**HUGO FERNANDO AGUAS**
Especialista/e Cumplimiento	Experto/a/e Cumplimiento
Elaboró	**Revisó y Aprobó**

COPIA CONTROLADA. El contenido de este documento es de uso de OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A. Está prohibida su reproducción parcial o total para fines diferentes a los relacionados con el objeto social de la entidad.

Información Clasificada - ODC