TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 2
2. ALCANCE 2
3. PREMISAS 2
4. ACTIVIDADES 2
4.1 Modalidades de Conflictos de Intereses 2
4.1.1 Conflicto de Interés 2
4.1.2 Conflicto Ético 3
4.2 Características y clasificación de los conflictos según su naturaleza y temporalidad 3
4.3 Conflictos de intereses con categoría de prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades . 4
4.4 Situaciones que pueden configurar un conflicto de interés o un conflicto ético 5
4.5 Deberes ante una Situación de Conflicto 7
4.6 Deber de declaración 8
4.6.1 Administradores 8
4.6.2 Aspirantes a trabajador 8
4.6.3 Personal Trabajador 8
4.6.4 Oferentes, Contratistas, Proveedores, Clientes, Socios o Aliados 9
4.7 Mecanismo preventivo (dilema) 10
4.8 Declaración, actualización anual y monitoreo 10
4.9 Consecuencias por Incurrir en Hechos de Conflicto 10
5. ANEXOS 11
6. GLOSARIO 11
7. CONTROL DE ACTUALIZACIONES 12

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

1. OBJETIVO

Definir las directrices para la adecuada identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses y/o conflictos éticos en Oleoducto de Colombia S.A. (en adelante ODC o la Compañía), en correspondencia con lo establecido en la Constitución Política, la ley, los estatutos sociales, los Códigos de Ética y Conducta y las demás normativas internas y externas que los modifiquen, complementen o adicionen.

2. ALCANCE

Inicia con la definición de Modalidades de Conflictos de Intereses y finaliza con las consecuencias por incurrir en hechos de conflicto.

El presente documento, sustentado en la Constitución Política, la ley, los estatutos sociales, lo lineamientos corporativos del Grupo Ecopetrol, las normas internas y las mejores prácticas en la materia[1], está dirigido a los destinatarios del *Código de Ética y Conducta para Trabajadores* ODC-POL-010 y el *Código de ética y conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados* ODC-POL-021, quienes deberán dar aplicación a este instructivo, a fin de gestionar adecuadamente las situaciones en las que se presenten conflictos de intereses o éticos, en el cumplimiento de sus actividades.

3. PREMISAS

Será responsabilidad de la persona sobre la cual se presente la causal de conflicto, hacer la declaración en los términos aquí contenidos.

Quienes tengan a su cargo la valoración de las manifestaciones que se hagan en virtud de este instructivo, deberán evaluar el asunto de manera inmediata, formal y suficiente, así como asegurar que su concepto sea debidamente registrado en el canal establecido para tal efecto.

4. ACTIVIDADES

4.1 Modalidades de Conflictos de Intereses

4.1.1 Conflicto de Interés

Es la situación que se presenta[2] cuando una persona tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un asunto a su cargo, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad[3], segundo de afinidad[4] o primero civil[5], o su socio o socios de hecho[6] o de derecho[7].

[1] De acuerdo con parámetros orientados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE); la "Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano" del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); Transparencia por Colombia y; la medida No. 21 del "Código de mejores prácticas corporativas -Código País".

[2] Conforme lo establecido en la Constitución Política, la ley -entre otras, el Código Disciplinario Único o el que lo modifique o reemplace.

[3] Padres, hijos, hermanos, abuelos, bisabuelos, nietos, bisnietos, tíos, sobrinos o primos.

[4] Suegros, yernos, nueras o cuñados.

[5] Padres adoptantes o hijos adoptivos.

[6] Aquellos con los cuales se ha constituido una sociedad sin que la misma se encuentre protocolizada por escritura pública -artículo 498 del Código de Comercio.

[7] Son aquellos con respecto a los cuales se tiene formalmente una sociedad legalmente constituida.

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



Gráfica 1: Grados de Consanguinidad
Fuente: Propia

Para ISO 37001:2025 el conflicto de interés es la "situación en la que una parte interesada tiene un interés personal u organizacional, ya sea directa o indirectamente, que puede comprometer o interferir con su capacidad de actuar de manera imparcial en el cumplimiento de sus funciones en el mejor interés de la organización.

4.1.2 Conflicto Ético

Es cualquier situación o circunstancia que reste objetividad, equidad, independencia, o imparcialidad en el ejercicio de las funciones y/o actividades en razón a la existencia de un interés privado, propio o ajeno, que (i) se contrapone a los intereses ODC o (ii) que podría generar un beneficio y/o detrimento indebido para ODC, terceros o el personal trabajador involucrado.

4.2 Características y clasificación de los conflictos según su naturaleza y temporalidad

Habrá conflicto de interés cuando en la actuación a desarrollar esté presente cualquiera de las siguientes características:

- Falta de objetividad, independencia o imparcialidad o;
- Se privilegie un interés particular propio, de un tercero o en detrimento de la empresa.

Según el hecho que los origina y el tiempo en que se presenten, los conflictos se pueden clasificar en las siguientes categorías no exclusivas ni excluyentes:

- **Permanentes:** cuando la condición persiste en el tiempo por disposición de la ley; por decisión judicial o administrativa; por razón del vínculo con la empresa; por el interés que se tiene en el asunto objeto de decisión; o por la relación con la persona interesada en el mismo.
- **Temporal:** aquellos que se presentan cuando el hecho que los origina es eventual, se limita a un asunto concreto y no se prolonga en el tiempo.
- **Directo:** cuando el interés en el asunto corresponde a la persona que participa, gestiona o tiene

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 cargo la toma de la decisión.

- **Indirecto:** cuando quien tiene el interés en el asunto es un tercero con el que el encargado del trámite o el responsable de adoptar la decisión tiene un vínculo o relación legal, contractual, jurídica o de amistad o enemistad estrecha que excede las relaciones humanas razonables.
- **Real:** cuando existe una situación presente, actual y concreta en la que la persona trabajadora debe realizar una actuación o adoptar una decisión, pero tiene un interés particular que podría afectar su imparcialidad, independencia, equidad u objetividad al momento de ejecutarla.
- **Sobreviniente:** es aquella en la que el conflicto aparece durante o después de la vinculación laboral o contractual.
- **Potencial:** cuando existe un interés particular que podría afectar la imparcialidad, independencia u objetividad de la persona trabajadora, pero este no se encuentra ante una situación presente, actual y concreta en la que deba realizar una actuación o adoptar una decisión.
- **Aparente:** cuando no se observa la existencia de un interés particular, pero alguien podría considerar, aunque sea de manera tentativa, que sí lo hay, caso en el cual se deberán suministrar las explicaciones para aclarar la situación o adoptar las medidas a que haya lugar para evitar una afectación negativa a la percepción sobre la transparencia del proceso.

4.3 Conflictos de intereses con categoría de prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades

Las inhabilidades son prohibiciones que determinan la incapacidad, ineptitud de determinadas personas para ser elegida o designada en un cargo público, para ejercer los mismos, cumplir funciones públicas o para celebrar contratos con entidades con participación estatal. Por su parte, las incompatibilidades implican la imposibilidad para que una misma persona pueda realizar ciertas actividades o ejercer, en forma simultánea, las atribuciones propias de la función que desempeña y las correspondientes a otros cargos o empleos, o tener dos vínculos u ocupar dos posiciones.

Conforme lo establecido en el Código de Ética y Conducta ODC-POL-010; el capítulo VIII del Código de Buen Gobierno ODC-POL-009; el Reglamento de la Junta Directiva ODC-REG-003; el régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto para la contratación estatal - aplicable a ODC conforme lo señalado por el artículo 13 de la Ley 1150 de 2007-, se entenderán incluidas en este instructivo aquellas inhabilidades e incompatibilidades establecidas por la Constitución Política, la ley y los reglamentos internos, entre otras:

- Las inhabilidades previstas en el artículo 127 y 128 de la Constitución Política de 1991.
- Las inhabilidades contempladas en los artículos 8 y 9 de la Ley 80 de 1993.
- El deber de los administradores de abstenerse de participar en la toma de decisiones conforme lo definido por el numeral 7 del artículo 23 de la Ley 222 de 1995.
- Las señaladas por los artículos 42 y 43 de la Ley 1952 de 2019.
- La inhabilidad para contratar derivada del artículo 5 de la Ley 828 de 2003.
- Las causales de conflicto de interés contenidas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011.
- Las inhabilidades contenidas en los artículos 1 a 4 de la Ley 1474 de 2011.
- Todas aquellas que modifiquen o deroguen las expuestas en este instructivo.

Aunque tienen una naturaleza legal, la configuración de una inhabilidad o incompatibilidad pueden generar un conflicto de intereses o conflicto ético en violación de lo establecido en los Códigos de Ética y Conducta. Por esa razón, ante circunstancias que representen un riesgo de conflicto de intereses o

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

ético y/o un riesgo de cumplimiento relacionado con el régimen de inhabilidades o incompatibilidades, se podrá solicitar orientación a través de la Línea Ética, con el fin de evitar su materialización y/o adoptar las medidas de remediación o respuesta a que hubiera lugar.

4.4 Situaciones que pueden configurar un conflicto de interés o un conflicto ético

En ODC deberán abstenerse de actuar o decidir -y harán la declaración correspondiente- quienes se encuentren, entre otras, en cualquiera de las situaciones que a título de ejemplo se relacionan a continuación:

- Cuando se tiene la responsabilidad de la toma de cualquier decisión, o se tiene injerencia o participación en asuntos en los que se encuentre involucrado el cónyuge, compañero (a) permanente, o cualquier persona con la cual se tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o se sea socio de hecho o de derecho[8].

  Estos asuntos podrían incluir:
  - Definición de estrategias comerciales o de negocio.
  - Definición de proveedores invitados a métodos de elección.
  - Procesos de selección o contratación de personal.
  - Procesos de contratación de bienes o servicios.
  - Procesos de negociación de acciones.
  - Procesos de definición y evaluación de condiciones técnicas o económicas.

- Cuando se tiene la responsabilidad de regular, gestionar, controlar, decidir, participar o intervenir sobre asuntos en los que una persona con relación de amistad entrañable o enemistad grave tiene un interés directo. Estos asuntos podrían incluir alguno de los procesos enunciados en el ítem anterior.
- Cuando en el asunto intervenga una organización sin ánimo de lucro en la que se tenga o se haya tenido en cualquier tiempo la condición de fundador y/o asociado.

- Cuando en el asunto interviene una persona natural o jurídica con la que se mantiene una relación comercial o de negocios ajena a las labores desarrolladas en ODC.

- Se esté participando en un trámite -cualquiera que sea- en el que la persona, o alguna de las mencionadas en el primer caso de este acápite, pueda tener interés directo o lo tenga a través de un tercero, bien sea persona natural o empresas, sociedades, corporaciones, fundaciones o similares, en las cuales tengan participación o se ejerza algún tipo de función.

- También puede presentarse cuando haya parientes ubicados en la misma área de la empresa que interactúen en ejercicio de sus funciones o que se encuentren en condiciones de subordinación, dependencia, seguimiento o cualquier clase de relación en las que se demande revisión o aprobación de uno hacia a otro, independientemente del grado de parentesco.

- Cuando hay litigio o controversia en curso (civil, policiva, administrativa o judicial), entre la persona trabajadora, su cónyuge o compañero (a) permanente o los parientes hasta el cuarto

[8] Concordante con el artículo 126 de la Constitución Política.

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

grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio de hecho o de derecho, con cualquiera de los interesados en el asunto sometido a trámite.

- Si alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, ha formulado denuncia penal o disciplinaria en contra del encargado del trámite o de la decisión, antes de iniciarse la actuación; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria. Esta situación se entenderá también cuando sea la persona trabajadora de ODC quien presente la denuncia en contra de alguno de los interesados en el trámite. Cuando en una debida diligencia o una situación que amerite el estudio o análisis de una contraparte para la toma de una decisión, se tiene un relacionamiento o amistad estrecha o enemistad, con persona natural directamente vinculada o relacionada con la persona jurídica (contraparte) o cuando aquella se encuentra dentro de los vínculos enunciados en el numeral 4.1. del presente instructivo.

- Si alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, ha formulado denuncia penal o disciplinaria en contra del encargado del trámite o de la decisión o en contra de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y/o primero civil, antes de iniciarse la actuación o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria. Esta situación se entenderá también cuando sea la persona trabajadora de ODC o alguno de los familiares enunciados quien presente la denuncia en contra de alguno de los interesados en el trámite.

- En los casos en que hay interacción estrecha entre dos o más personas por lazos de amistad íntima o enemistad, negocios personales o familiares, se trate de acreedores o deudores, entre otros, y con ello se contrapongan los intereses de la compañía. Este tipo de conflicto no hace referencia a las relaciones humanas razonables, tales como el simple conocimiento previo de la persona, compañerismo o sentimientos de confianza.

- Se tiene conocimiento específico sobre una contraparte, proponente o participante en un determinado trámite, o de su negocio o producto, y con ello pueda generarse una ventaja indebida o favorecimiento en un trámite o proceso determinado.

- Cuando se participa en actividades personales que generen o puedan generar una oposición o enfrentamiento con los intereses de ODC; por ejemplo, cuando se tienen vínculos a cualquier título en organizaciones con o sin ánimo de lucro, o actividades de asesoría, y en las mismas tenga algún interés ODC-o viceversa-. Lo anterior, sin perjuicio del deber de aplicar las restricciones pactadas en la cláusula laboral de exclusividad, de ser el caso, así como las limitantes contempladas en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades.

- En las situaciones en las que un oferente se presenta a un proceso para ejecutar un contrato que tendría relación con otro contrato o acuerdo que fue ejecutado o asignado al mismo oferente.

- Frente a la gestión de intereses privados por parte de exservidores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas contenidas en la Ley 1952 de 2019 - o las que las modifiquen o deroguen-:

    - No podrán prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia,

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

representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de 1 años después dejar el cargo, respecto de la empresa a la cual prestó sus servicios.
    - En todo caso, esta prohibición será permanente respecto de los asuntos concretos de los cuales la persona trabajadora conoció en ejercicio de sus funciones.

- Cuando en el asunto intervenga, en representación de la contraparte, un extrabajador de ODC que se haya desvinculado de la compañía en el año inmediatamente anterior; o de manera indefinida, cuando el extrabajador:
    - Gestione asuntos concretos que haya conocido en cualquier tiempo con ocasión de las funciones que desarrollaba en ODC; o
    - Haya tenido acceso a información confidencial o privilegiada respecto del asunto en cuestión con ocasión de las funciones que desempeñó en ODC que pueda llegar a generar una ventaja indebida a favor de su actual empleador; o
    - Mantenga vínculos de amistad estrecha o enemistad con personas trabajadoras de ODC que intervengan en el asunto y que excedan las relaciones humanas razonables.

- Cuando en el asunto intervenga una persona trabajadora de ODC que se haya desvinculado de la contraparte involucrada hace menos de un año; o de manera indefinida cuando la persona trabajadora:
    - Gestione asuntos en ODC. que haya conocido en cualquier tiempo con ocasión de las funciones que desarrollaba para su anterior empleador;
    - Haya tenido acceso a información confidencial o privilegiada respecto del asunto en cuestión con ocasión de las funciones que desempeñó para su empleador anterior que pueda llegar a generar una ventaja indebida a favor de ODC; o
    - Mantenga vínculos de amistad estrecha o enemistad con los empleados o representantes de su empleador anterior que excedan las relaciones humanas razonables.

- En los casos en los que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.

- Cuando la persona trabajadora, en cualquier tiempo, tenga a su cargo la decisión o gestión de asuntos en los que un ex superior jerárquico -en ODC o en otra sociedad, entidad u órgano distinto (público o privado)- tenga interés directo o indirecto y este se contraponga a los de ODC.

- Sin perjuicio de las consecuencias administrativas, laborales, penales y disciplinarias, habrá conflicto cuando el encargado del trámite o gestión reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios -por el interesado en el asunto- como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero, excediendo las políticas internas en tal sentido.

4.5 Deberes ante una Situación de Conflicto

La existencia de un conflicto genera los siguientes deberes para el involucrado:

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

- **Deber de abstención:** Abstenerse de intervenir y/o participar en el asunto correspondiente de manera inmediata.
- **Deber de declaración:** Reportar o declarar la situación de acuerdo con lo establecido en el presente instructivo.
- **Deber de confidencialidad:** No suministrar información que haya podido conocer sobre el asunto a cualquier tercero no autorizado.
- **Deber de gestión:** Adoptar medidas de gestión que resulten razonables y se encuentren a su alcance para prevenir la materialización del riesgo.
- **Deber de lealtad:** Privilegiar los intereses de ODC sobre cualquier interés privado.

4.6 Deber de declaración

Para efectos de dar cumplimiento al deber de declaración, los destinatarios de este instructivo deberán proceder del modo descrito a continuación:

4.6.1 Administradores

Las personas que tengan la condición de administradores de la Compañía deberán atender a lo dispuesto en los Estatutos de ODC, en el Reglamento de la Junta Directiva y en el Código de Buen Gobierno -o las normas que los modifiquen o deroguen-.

En el caso de ODC, se deberá atender a lo dispuesto en la legislación vigente, así como lo señalado en el Código de Ética y Conducta y en el capítulo VIII del Código de Buen Gobierno - o las normas que lo modifique o derogue.

Recibida la declaración, la Junta Directiva decidirá si se configura el conflicto, en cuyo caso apartará al administrador del asunto.

Del trámite del conflicto se dejará constancia en las actas correspondientes por parte de la Secretaría General.

Recuerde que conforme lo establece el artículo 22 de la Ley 222 de 1995 -o aquella que lo modifique o derogue -, son administradores de la empresa los miembros de la Junta Directiva, los representantes legales, el liquidador, el factor y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones.

4.6.2 Aspirantes a trabajador

Los candidatos o aspirantes a trabajadores deberán reportar sus conflictos conforme al procedimiento establecido en la Guía de Selección y reclutamiento (ODC-GUI-022).

4.6.3 Personal Trabajador

El personal trabajador de ODC deberá declarar la situación de conflicto de intereses o conflicto ético ante su jefe/a inmediato y se remitirá copia al Área de Cumplimiento de ODC. En caso de que se trate de un trámite contractual, dicha manifestación deberá enviarse en copia informativa, también, a la persona trabajadora autorizado o el designado para el trámite del proceso contractual, suscripción del contrato, acuerdo, convenio o similar.

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

En decisión que deberá constar por escrito y debidamente motivada, el jefe/a inmediato deberá -previo requerimiento de más información si lo estima necesario- definir el asunto por escrito, indicando si existe el conflicto, en cuyo caso requerirá a la persona trabajadora abstenerse de actuar y designará a quien lo reemplazará. De esta decisión se remitirá copia al Área de Cumplimiento de ODC.

Para efectos de emitir su conclusión sobre el asunto, el jefe/a inmediato, deberá considerar: (i) la descripción o detalle de las funciones la persona trabajadora involucrada; (ii) la información a su alcance sobre el asunto; (iii) la magnitud del riesgo; (iv) las consecuencias ante la eventual materialización del riesgo; (v) el alcance y efectividad de los controles implementados; y (vi) la normativa aplicable, incluido lo establecido en este Instructivo.

El jefe/a inmediato de la persona trabajadora deberá emitir su respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la notificación del reporte efectuado por la persona trabajadora, sin perjuicio del deber de abstención que le asiste la persona trabajadora en relación con el asunto.

Algunas de las medidas que, a modo de ejemplo, podría incluir la respuesta del jefe/a inmediato o que él mismo podría adoptar o gestionar, según se determine como necesario y razonable para gestionar de manera efectiva el riesgo de conflicto identificado, son:

- Prohibición de intervenir en el asunto.
- Reasignación o cambio de funciones.
- Segregación de funciones.
- Doble supervisión sobre el asunto.
- Notificación al funcionario autorizado o al profesional de seguimiento contractual en caso de que resulte necesario que una contraparte involucrada también adopte sus propias medidas de gestión.

Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de reportar de inmediato cualquier situación sobreviniente a través de la línea ética, así como de cumplir con los demás deberes a los que se hace referencia en el numeral 4.3.

4.6.4 Oferentes, Contratistas, Proveedores, Clientes, Socios o Aliados

Los oferentes seleccionados por ODC deben diligenciar el formato de compromiso con la integridad contractual, en el que deben revelar cualquier situación de conflicto de intereses o ético.

En caso de que una contraparte identifique una situación que pueda representar un riesgo de conflicto para ODC en vigencia de un acuerdo o contrato, deberá: valorar la situación de acuerdo con sus propias políticas y procedimientos; y, en caso de identificar un riesgo de conflicto para ODC, reportarlo por escrito ante el Administrador/a/e y/o Supervisor/a/e técnico del contrato.

El Administrador/r/e y/o Supervisor/a/e técnico del contrato con apoyo del área de cumplimiento, analizarán la situación reportada y dará respuesta escrita y motivada, definiendo si se presenta o no el riesgo de conflicto de intereses o conflicto ético. Igualmente, dispondrá las medidas para su mitigación, si hubiera lugar a ello.

De lo anterior se dejará constancia en el respectivo proceso y se remitirá copia al área de Cumplimiento

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 ODC.

4.7 Mecanismo preventivo (dilema)

Cuando se tenga dudas sobre la existencia de una situación de conflicto se deberá formular un *dilema* a través de la línea ética empresarial, con el fin de obtener asesoría u orientación al respecto.

En cada caso se analizará la situación y la normativa aplicable, y con fundamento en ello se definirán los mecanismos de mitigación según la clase de conflicto.

En cualquier caso, el concepto que emita el Área de Cumplimiento de ODC, será de obligatorio cumplimiento y prevalecerá sobre otros.

Sin perjuicio de lo anterior, si se presentaran variaciones respecto de las condiciones tenidas en cuenta por el área de Cumplimiento al momento de emitir sus lineamientos o si se identificaran elementos que no hubieran sido conocidas por aquella, se podrá elevar un nuevo dilema a través de la Línea Ética, con el fin de que se efectúe una revaloración del asunto atendiendo a las nuevas condiciones.

4.8 Declaración, actualización anual y monitoreo

Los miembros de la Junta Directiva y los destinatarios de este instructivo deberán suscribir y actualizar anualmente -según aplique- el Documento de Independencia – Formato Declaración de Partes Relacionadas, Conflictos Interés e Independencia de Miembros de Junta Directiva ODC-FOR-263 No obstante lo anterior, siempre que se presente una posible situación de conflicto, se deberá hacer la revelación en forma inmediata, siguiendo el procedimiento indicado en este instructivo. El reporte anual no excluye el deber de revelar situaciones de conflicto.

Adicional a lo anterior, se deberá cumplir con los requerimientos que sobre la materia disponga la ley y la normativa interna de ODC y del Grupo Ecopetrol S.A.

Toda persona que esté interesada en vincularse a ODC como empleado, deberá diligenciar el Formato de Declaración de Conflictos de Intereses, Inhabilidades e Incompatibilidades de Trabajadores ODC-FOR-264 que para el efecto disponga el Área de Cumplimiento de ODC.

Del cumplimiento de los deberes contenidos en este instructivo, el Área de Cumplimiento de ODC hará seguimiento a los reportes, actualizaciones, cumplimiento de acciones de mitigación efectuadas, y con fundamento en ello ejecutará actividades de entrenamiento y comunicación para la prevención de conflictos de intereses.

4.9 Consecuencias por Incurrir en Hechos de Conflicto

El desconocimiento de las disposiciones contenidas en este instructivo puede llegar a representar una infracción de lo establecido en los Códigos de Ética y Conducta, generando las siguientes consecuencias, previo agotamiento de los procedimientos internos correspondientes:

- **Pedagógicas:** Charlas éticas y/o actividades de formación o concienciación.
- **Laborales:** cartas de prevención, afectación de la compensación variable, terminación del contrato individual de trabajo, entre otras.

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

- **Disciplinarias:** Amonestación, multa, suspensión, inhabilidades especiales, destitución e inhabilidad general para el ejercicio de funciones públicas, según el caso.
- **Precontractuales:** Inadmisibilidad de la oferta y/o posibilidad de suspensión o cancelación de métodos de elección.
- **Contractuales:** Imposición de las consecuencias a que haya lugar por incumplimiento de la cláusula de obligaciones de ética, transparencia y cumplimiento,
- **Penales:** Multa, prohibiciones, , inhabilidades, arresto y hasta prisión, según el caso.
- **Fiscales:** Responsabilidad fiscal en aquellos casos en que la materialización del conflicto resulte en una afectación al patrimonio público.
- **Administrativas:** Sanciones administrativas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control si hubiera lugar a ello.

Para estos efectos se seguirán los procedimientos internos correspondientes.

5. ANEXOS

ODC-POL-009 Código de Buen Gobierno.
ODC-POL-010 Código de Ética y Conducta para Trabajadores
ODC-POL-021 Código de ética y conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados
ODC-REG-003 Reglamento de la Junta Directiva.
ODC-FOR-129 Formato compromiso con la integridad contractual - contratista proveedor.
ODC-FOR-343 Formato compromiso con la integridad contractual - proponente u oferente.
ODC-FOR-344 Formato compromiso con la integridad contractual - personal involucrado en procesos de abastecimiento.
ODC-FOR-421 Formato compromiso con la integridad miembros de junta directiva y alta dirección.
ODC-FOR-612 Formato compromiso con la integridad para trabajadores.
ODC-FOR-697 Formato compromiso con la integridad contractual – clientes.
ODC-FOR-263 Formato Declaración de Partes Relacionadas, Conflictos de Intereses e Independencia de Miembros de Junta Directiva
ODC-FOR-264 Formato de Declaración de Conflictos de Intereses, Inhabilidades e Incompatibilidades de Trabajadores
Formulario declaración de conflictos de intereses y/o éticos de candidatos en procesos de selección.
Formulario compromiso con la integridad para procesos de selección de personal.

6. GLOSARIO

Código de Ética y Conducta*:* Es un compendio de reglas que define estándares de comportamiento esperados por la organización y guían la forma de proceder de Oleoducto de Colombia S.A., de las compañías que integran el grupo Ecopetrol y de todos los destinatarios del Código bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.

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

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

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

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

FCPA: Siglas en ingles de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero.

7. CONTROL DE ACTUALIZACIONES

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
1	Elaboración del Documento	30/06/2021
2	Actualización y ajuste general del documento alineado a la versión vigente del Código de Ética y Conducta para Trabajadores ODC-POL-010 y el Código de ética y conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados ODC-POL-021. Inclusión de la definición de conflicto de intereses según ISO 37001, del numeral 4.5 Deberes ante una Situación de Conflicto y el 4.6.2 Aspirantes a trabajador. Actualización de la Gráfica 1: Grados de Consanguinidad. Actualización de las situaciones que pueden configurar un conflicto de interés o un conflicto ético en el numeral 4.4. Actualización de lineamientos deber de declaración para administradores, trabajadores y oferentes, contratistas, proveedores, clientes, socios o aliados. Se incluye en el numeral 4.8 consecuencias por incurrir en hechos de conflicto las consecuencias pedagógicas, fiscales y administrativas. Actualización de anexos. Ajuste del documento con lenguaje incluyente.	29/05/2026

Original firmado por:

ANA MARIA PARRA AMAYA	**HUGO FERNANDO AGUAS**
Especialista/e Cumplimiento	Experto/a/e Cumplimiento
Actualizó	**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