



INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONFLICTOS ÉTICOS

| ELABORÓ Y REVISÓ | APROBÓ |
|--|---|
| <p>DocuSigned by: <i>Diana Carolina Ariza Rodriguez</i> 81332174EC714AC...</p> <p>Diana Carolina Ariza Profesional de Ética y Cumplimiento</p> | <p>DocuSigned by: <i>Luz Elena Diaz Garcia</i> D50D2BED4D1C410...</p> <p>Luz Elena Díaz Gerente de Cumplimiento</p> |



Contenido

| | |
|--|----|
| 1. OBJETIVO | 3 |
| 2. ALCANCE..... | 3 |
| 3. DESARROLLO | 3 |
| 3.1 Modalidades de conflictos de interés | 3 |
| 3.1.1 Conflicto de interés | 3 |
| 3.1.1.1 Grados de Consanguinidad o Afinidad | 4 |
| 3.1.2 Conflicto de interés Ético | 4 |
| 3.1.3 Conflicto de interés en procesos de contratación | 5 |
| 3.1.4 Otras situaciones que pueden configurar un conflicto de interés o un conflicto ético...5 | |
| 4. PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE CONSULTAS SOBRE CONFLCTOS DE INTERÉS Y CONFLICTOS ÉTICOS..... | 9 |
| 5. CONSECUENCIAS POR INCURRIR EN HECHOS DE CONFLICTO | 10 |



1. OBJETIVO

Establecer, frente a la posible ocurrencia de conflictos de intereses y conflictos éticos en Hocol SA, los lineamientos que determinan su alcance, las modalidades, la normativa aplicable y las situaciones en las que se podrían concretar, así como el conjunto de actividades que determinan la forma en que procede su declaración, reporte, gestión al interior de las áreas, deberes frente a los mismos y eventuales consecuencias.

2. ALCANCE

El presente documento, sustentado en la Constitución Política, la ley, las normas internas y las mejores prácticas en la materia, está dirigido a los destinatarios del Código de Ética y Conducta de Hocol, quienes deberán dar aplicación a este instructivo, a fin de gestionar adecuadamente las situaciones en las que se presenten conflictos de interés, o éticos, en el cumplimiento de sus actividades.

En todo caso, 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 resolver las manifestaciones que se hagan en virtud de este instructivo, garantizarán que su pronunciamiento sea conocido por la Gerencia de Cumplimiento para su control y monitoreo.

3. DESARROLLO

3.1 Modalidades de conflictos de interés

3.1.1 Conflicto de interés

Es la situación que se presenta 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 consanguinidad¹, segundo de afinidad² o primero civil³, o su socio o socios de hecho⁴ o de derecho⁵. (remítase a la sección grados de consanguinidad o afinidad).

Corresponde a la contraposición de los intereses o motivaciones que concurren o pueden concurrir en quién actúa en nombre o representación de Hocol o en cumplimiento de funciones o actividades asignadas por esta sociedad, y que lo puedan llevar a adoptar decisiones o a realizar actos que van en beneficio propio o de terceros.

¹ Padres, hijos, hermanos, abuelos, bisabuelos, nietos, bisnietos, tíos, sobrinos o primos.

² Suegros, yernos, nueras o cuñados.

³ Padres adoptantes o hijos adoptivos.

⁴ 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-.

⁵ Son aquellos con respecto a los cuales se tiene formalmente una sociedad legalmente constituida.

Los conflictos de interés son considerados actos de corrupción cuando se ocultan o no se revelan y por tanto la compañía no tiene la oportunidad de dirimirlos, primando así el interés particular y no el de la compañía.

3.1.1.1 Grados de Consanguinidad o Afinidad

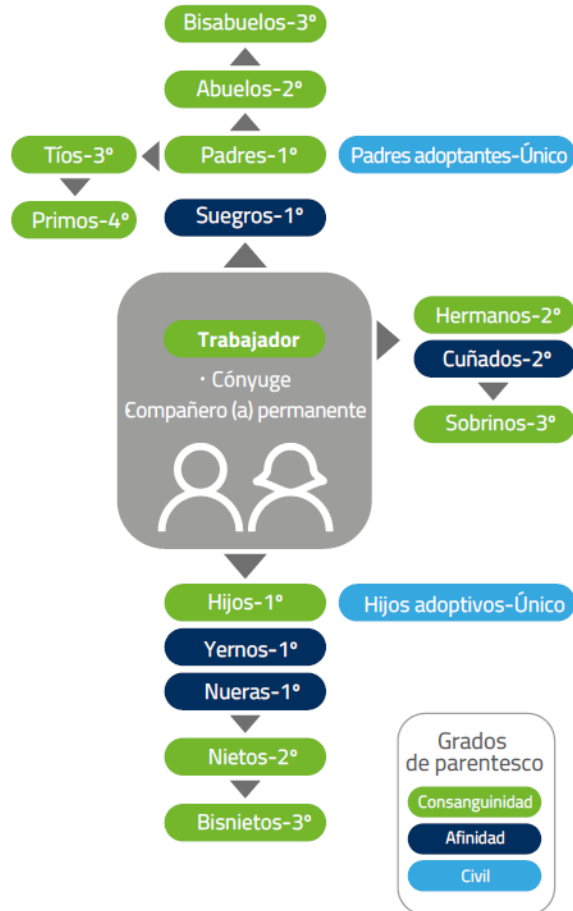


Gráfico 1: Parentescos considerados como constitutivos de conflicto

3.1.2 Conflicto de interés Ético

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

3.1.3 Conflicto de interés en procesos de contratación

En materia de contratación, existirá conflicto de interés entre otras situaciones, cuando un persona designada o contratada por Hocol, incurra en alguno de los siguientes actos que involucren, en adelante, “terceras partes con conflicto” que son; él mismo y/o su cónyuge (Incluye unión libre), compañero(a) permanente, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, su socio o socios de hecho o de derecho, ex superiores o ex subordinados jerárquicos, suyos en Hocol:

- (i) Sea o vaya a ser interviniente, o tenga a cargo la toma de cualquier decisión o se tiene injerencia o participación de la evaluación de una propuesta (técnica o económica), en la cual participen: terceros con conflicto o cualquiera de ellos tenga interés en la propuesta y en el contrato que de la misma se pueda derivar, o forme parte del equipo de trabajo ofrecido para la ejecución del contrato que se celebraría.
- (ii) Sea o vaya a ser Gerente o funcionario con facultades de pago, Gerente de contrato en cuyo trámite, celebración y/o ejecución participen terceras partes con conflicto.
- (iii) Deba recibir de manera directa o indirecta, bienes, reportes, informes u otro tipo de entregables, provenientes de contratistas en cuyo equipo de trabajo participen terceras partes con conflicto o en los que éstos tengan intereses.
- (iv) Sea o vaya a ser asesor de un proceso de selección, contrato u otro acto contractual en el cual participen terceras partes con conflicto.
- (v) 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 en el que éste participe y pueda generarse un conflicto de interés.

Parágrafo: Tratándose de ex superiores o ex subordinados, la situación tendrá que ser revisada, en cada caso, a la luz de lo que jurídicamente se constituye como Conflicto de Interés o Conflicto Ético.

3.1.4 Otras situaciones que pueden configurar un conflicto de interés o un conflicto ético

- (a) Participar en un trámite -cualquiera que sea- en el que la persona, o alguna de las terceras partes con conflicto, 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.
- (b) También puede presentarse cuando haya parientes ubicados en la misma área de la empresa en condiciones de subordinación, dependencia, seguimiento o cualquier clase de relación en las que se demande revisión o aprobación de uno hacia a otro.
- (c) Cuando hay litigio o controversia en curso (civil, policiva, administrativa o judicial), entre el trabajador, su cónyuge o compañero (a) permanente o los parientes hasta el cuarto



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.

- (d) 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 el trabajador de Hocol quien presente la denuncia en contra de alguno de los interesados en el trámite.
- (e) 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.
- (f) 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.
- (g) Cuando se participa en actividades personales y ajenas a la labor o tarea encomendada, pero estas puedan generar una oposición o enfrentamiento con los intereses de Hocol; por ejemplo, cuando se es miembro de una junta directiva, accionista, o 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 Hocol o el Grupo Ecopetrol -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.
- (h) Frente a la gestión de intereses privados por parte de ex servidores públicos, se tendrán en cuenta las siguientes reglas contenidas en la Ley 1474 de 2011 -o las que las modifiquen o deroguen-: No podrán prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de 2 años después de 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 el trabajador conoció en ejercicio de sus funciones.
- (i) 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.
- (j) Cuando el trabajador, en cualquier tiempo, tenga a su cargo la decisión o gestión de asuntos en los que un ex superior jerárquico -en Hocol o en otra sociedad, entidad u órgano distinto (público o privado)- tenga interés directo o indirecto y este se contraponga a los de Hocol.

- (k) 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. (Consulte la guía para el manejo de regalos y atenciones en Hocol).

3.2 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:

- (i) Falta de objetividad, independencia o imparcialidad o;
- (ii) 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:

- (i) **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.
- (ii) **Esporádicos:** aquellos que se presentan cuando el hecho que los origina es temporal, se limita a un asunto concreto y no se prolonga en el tiempo.
- (iii) **Directo:** cuando el interés en el asunto corresponde a la persona que participa, gestiona o tiene a cargo la toma de la decisión.
- (iv) **Indirecto:** cuando quien tiene el interés en el asunto, es distinto del encargado del trámite o de adoptar la decisión, o es un tercero, persona natural o jurídica.
- (v) **Real:** cuando el empleado debe realizar una actuación, y al momento de la misma existe un interés particular que podría influir en ésta.
- (vi) **Sobreviniente:** es aquella en la que el conflicto aparece durante o después de la vinculación laboral o contractual.
- (vii) **Potencial:** cuando la situación se puede presentar y no se ha consolidado la actuación que la ejecuta.
- (viii) **Aparente:** aunque no se observa la existencia de un interés particular, pero un tercero podría considerar que sí lo hay, caso en el cual se deberán suministrar las explicaciones para aclarar la situación.



3.3 El deber de revelar situaciones de conflicto

Para salvaguardar los intereses de Hocol y garantizar la adopción de decisiones transparentes y objetivas, y que vayan en beneficio de la misma, los Administradores y todos aquellos que actúen en nombre o representación de Hocol o en el ejercicio de sus actividades o funciones asignadas (a través de quienes fueren competentes), deberán revelar cualquier conflicto entre los intereses personales y los intereses de la compañía, al tratar con proveedores, contratistas, socios, clientes, agentes, representantes o cualquier contraparte que tenga o pretenda tener un vínculo comercial con Hocol.

Siempre que un miembro de Junta Directiva, representante legal, trabajador, oferente, contratista, proveedor, cliente, socio o aliado (incluidos joint ventures) se encuentre en situación de conflicto, deberá abstenerse de participar en la actividad y toma de decisión correspondiente; además tendrá el deber de revelarlo en forma escrita e inmediata siguiendo los siguientes parámetros:

3.3.1 Administradores:

En el caso de Hocol S.A., se deberá atender a lo dispuesto por el Reglamento de la Junta Directiva y el Código de Buen Gobierno.

En caso de vacío, se presentará el conflicto ante la Junta Directiva correspondiente, indicando toda la información que sea relevante para la toma de la decisión.

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 Gerencia Legal.

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, el representante legal, el liquidador, el factor y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones. De igual forma, el numeral 7 del artículo 23 de la Ley 222 establece que es deber de los administradores abstenerse de participar en la toma de decisiones cuando existe un conflicto de interés.

3.3.2 Empleados:

Se informará al jefe inmediato de la existencia de la situación de conflicto y se remitirá copia a la Gerencia de Cumplimiento a través del Canal ético de Hocol. En caso de tratarse de un trámite contractual, dicha manifestación deberá enviarse en copia informativa, también, a la Gerencia de Abastecimiento o a la Gerencia de Talento Humano para el trámite del proceso contractual, suscripción del contrato, acuerdo, convenio o similar.



3.3.3 Superiores inmediatos:

Una vez reciba el reporte por parte del subordinado, deberá efectuar un análisis previo a la situación, requerir más información de ser necesario y remitir una copia a través del canal ético de Hocol a la Gerencia de Cumplimiento, quien emitirá a través del mismo canal un concepto que define si se presenta o no la situación de conflicto de intereses o conflicto ético.

Posteriormente el superior inmediato tomará una decisión, soportado en el concepto de la Gerencia de Cumplimiento, la cual deberá constar por escrito y debidamente motivada, indicando sus directrices. En caso de que exista el conflicto, requerirá al trabajador abstenerse de actuar y designará a quien lo reemplazará.

3.3.4 Oferentes, contratistas, proveedores, clientes, socios o aliados, o cualquier contraparte que tenga o pretenda tener vínculos comerciales con Hocol.

Pondrá la situación en conocimiento de la Gerencia de Cumplimiento y al empleado de Hocol encargado del proceso, Gerente de Contrato, supervisor o quien corresponda (Siempre y cuando no esté involucrado en el conflicto) a través del canal ético de Hocol. En este caso la Gerencia de Cumplimiento analizará y dará respuesta escrita y motivada, definiendo si se presenta o no la situación de conflicto de intereses o conflicto ético; igualmente dispondrá las medidas para su mitigación. De lo anterior se dejará constancia en el respectivo proceso a través del canal ético y se remitirá copia al área de Abastecimiento y/o Área usuaria que pretenda contratar el servicio o comprar un bien.

4. PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE CONSULTAS SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONFLICTOS ÉTICOS

Teniendo en cuenta las definiciones previamente proporcionadas los empleados, accionistas, miembros de Junta Directiva, consultores, proveedores, contratistas, clientes y/o cualquier otra persona, natural o jurídica, que tenga vínculos con Hocol que se encuentren en un potencial conflicto de interés deberán:

- a) Abstenerse de tomar decisiones sobre la situación particular que genera el conflicto de interés.
- b) Declararse impedido por escrito ante quien corresponda de acuerdo con lo establecido en el numeral 3.4 de este documento y ante el canal ético de Hocol.
- c) Para el efecto se debe suministrar toda la información que le permita a quien analiza el conflicto tomar una decisión objetiva, específicamente debe indicar la función que desarrolla o ha de desarrollar en Hocol, identificación de las personas con las que tiene el potencial conflicto, incluyendo su identificación, empresa relacionada, cargo, tiempo durante el cual ha estado en dicho cargo, además de informar cual es la situación que interfiere con su actuación o decisión, cual es la participación o el interés de los terceros relacionados con el conflicto.



4.1 Registro de dilemas a través del canal ético

Cuando se tenga dudas sobre la existencia de una situación de conflicto se deberá formular un dilema a través del canal, con el fin de obtener asesoría. 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, los conceptos que emitan desde la Gerencia de Cumplimiento serán de obligatorio cumplimiento y prevalecerán sobre otros.

4.2 Declaración, Actualización Anual y Monitoreo

Los miembros de la Junta Directiva y los destinatarios de este instructivo deberán suscribir y actualizar anualmente o semestralmente – según aplique – el documento de Declaración de Conflictos de Interés, con el fin de reportar las situaciones de conflicto a las cuales están expuestos, así como las relaciones, directas o indirectas que mantengan entre ellos, o con otras entidades o estructuras pertenecientes a Hocol o cualquier compañía del Grupo Ecopetrol, o con proveedores, o con clientes o con cualquier otro grupo de interés, de las que pudieran derivarse situaciones de conflicto de intereses o influir en la toma de sus decisiones y cumplimiento de funciones.

No obstante lo anterior, siempre que se presente una posible situación de conflicto, se deberá hacer la revelación de forma inmediata, siguiendo el procedimiento indicado en este instructivo. El reporte anual o semestral 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 Hocol S.A. Toda persona que esté interesada en vincularse a Hocol S.A. como empleado, deberá diligenciar el formato que para el efecto disponga la Gerencia de Cumplimiento.

Del cumplimiento de los deberes contenidos en este instructivo, la Gerencia de Cumplimiento de Hocol 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 interés.

5. CONSECUENCIAS POR INCURRIR EN HECHOS DE CONFLICTO

El desconocimiento de la normativa y reglamentación señalada en este instructivo conlleva la vulneración al Código de Ética y Conducta y genera las siguientes responsabilidades y consecuencias:

- (I) Laborales: Charlas éticas, cartas de prevención, afectación de la compensación variable, terminación del contrato individual de trabajo, entre otras.
- (II) Sanciones Disciplinarias: amonestación, multas, suspensión, entre otras.



- (III) Precontractuales: Inadmisibilidad de la oferta y a la decisión de no continuar invitando al oferente en oportunidades subsiguientes.
- (IV) Contractuales: Imposición de cláusulas penales por incumplimiento de la cláusula ética, eventual terminación anticipada del contrato, sanciones contempladas en la reglamentación interna y demás estipulaciones que en el contrato determinen las partes.
- (V) Penales: Multa, interdicción de derechos, inhabilidades y hasta prisión, según el caso.

Para estos efectos se seguirán los procedimientos internos correspondientes.