

Colaboradores/as

# NUUESTRO CÓDIGO

DE ÉTICA Y CONDUCTA

El compromiso  
de Hocol es mi  
compromiso

GRUPO  
ecopETROL



 hocol



---

*Junta Directiva de Hocol S.A.  
2024-2025*

## ► Contenido

- Pg-1** ► **I.** Integridad desde lo alto: Mensaje y compromiso de la Junta Directiva de Hocol.
- Pg-2** ► **II.** Sin Integridad no hay Excelencia: Mensaje del Presidente de Ecopetrol.
- Pg-3** ► **III.** Gracias por hacer el compromiso de Hocol, tú compromiso: Mensaje de Presidencia de Hocol.
- Pg-4** ► **IV.** Grupo Ecopetrol: ¡Somos Energía que Transforma!
- Pg-5** ► **V.** El Código de Ética y Conducta: Nuestra carta de navegación vinculante.
- Pg-5** ► **VI.** Nuestro comportamiento refleja la cultura ética de Hocol.
- Pg-5/6** ► **VII.** La Integridad: El punto de partida y los impulsores que la construyen.
- Pg-7** ► **VIII.** La cadena del ejemplo: ¡Somos líderes/sas inspiradores e inspiradoras!
- Pg-9** ► **IX.** En Hocol estamos obligados a seguir el régimen aplicable, cumplir con la ley y seguir los más altos estándares.
- Pg-9** ► **X.** Las conductas que protegen la Integridad.
- Pg-22** ► **XI.** Eres parte de la solución: Línea Ética – consultas, reportes, denuncias, dilemas, protección al denunciante.
- Pg-23** ► **XII.** Nos enfocamos en la prevención.
- Pg-25** ► **XIII.** Señales de alerta que debemos conocer y poner en conocimiento de la Compañía a través de la Línea Ética.
- Pg-27/28** ► **XIV.** El legado que dejamos: El Compromiso inquebrantable con la sociedad.
- Pg-28** ► **XV.** ¿Cómo tomar decisiones con los lentes de la Integridad?
- Pg-30** ► **XVI.** ¡No te quedes con las dudas! Preguntas y respuestas.
- Pg-36** ► **XVII.** Mensaje final: Nos enorgullece nuestro constante ciclo de mejora, en donde el error es humano, pero el dolo no.
- Pg-36** ► **XVIII.** Sé el multiplicador que hace la diferencia.

GRUPO  
**ecopETROL**



**hocol**

## I. Integridad desde lo alto: Mensaje y compromiso de la Junta Directiva de Hocol

Estimados/as colaboradores/as y beneficiarios/as de Hocol:

La actualización del Código de Ética y Conducta es un hito emblemático para Hocol, es el documento que representa nuestra columna vertebral, sienta tono en relación con las conductas esperadas, promueve confianza, credibilidad y desarrolla el relacionamiento particular frente a terceros.

A través de este Código, reafirmamos nuestro compromiso con la Integridad, alineando nuestros valores con una cultura de ética y cumplimiento que prioriza la excelencia, siempre fundamentada en la honestidad, transparencia y legalidad.

Como miembros de la Junta Directiva es un honor liderar esta iniciativa, mostrando un fortalecimiento continuo de nuestra cultura y extendiendo este llamado a nuestros Grupos de Interés, reconociendo su relevancia para el cumplimiento de nuestra Estrategia.

Reconocemos la importancia de contar con estándares éticos claros y exigibles que reflejen el valor de la integridad y su aplicación e implementación en cada uno de nuestros procesos y en el día a día de nuestra operación.

Este Código de Ética y Conducta nos refleja como personas y como organización, nos invita a que, a través de un comportamiento ejemplar, velemos por la sostenibilidad de Hocol e impactemos positivamente a nuestro entorno.

La adhesión por parte de los/las destinatarios/as a los lineamientos contenidos en este Código conlleva a una profunda reflexión sobre el compromiso que asumimos todos de hacer lo correcto, de optar siempre por el camino ético, de representar con orgullo a Hocol y de generar ambientes incluyentes, respetuosos, empáticos, en donde prevalezca el bienestar colectivo.

Los/las invitamos a vivir este Código en todos los ámbitos de nuestras vidas, a que la ética nos impulse y motive diariamente y que, a través de nuestro trabajo, continuemos marcando la diferencia.

## II. Sin Integridad no hay Excelencia: Mensaje del Presidente de Ecopetrol S.A.

Como Presidente de Ecopetrol convoco a todos los grupos de interés, trabajadores/as y aliados a interiorizar, cumplir y promover con convicción absoluta los principios, valores, y buenas prácticas de nuestro Código de Ética y Conducta.

Este código nos invita a proceder correctamente en las actuaciones de quienes somos parte del Grupo y de nuestro entorno, en el marco de la integridad y los impulsores que la construyen: honestidad, respeto, transparencia, empatía, confianza y justicia.

Bajo el principio de integridad, manifestamos nuestra voluntad de “cero tolerancia” con la corrupción, el fraude, el soborno y a las conductas asociadas a lavado de activos, financiación del terrorismo, apoyo a grupos ilegales, construcción y/o proliferación de armas de destrucción masiva o cualquier incumplimiento de la normativa nacional o internacional aplicables.

En línea con la transparencia, ratificamos que se encuentran absolutamente prohibidas las prácticas guiadas por conflictos de interés y éticos, aquellas que restrinjan la sana, libre, leal y objetiva competencia, los pagos de facilitación, contribuciones y donaciones políticas, desviación de dineros destinadas a la inversión social o patrocinios hacia actividades políticas o ajenas a los propósitos establecidos por la compañía.

Así mismo, declaramos nuestro compromiso en la promoción y defensa de los derechos humanos, el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en esta materia en procura de la paz en los territorios donde operamos, el apoyo a la inclusión y a la diversidad como postulados básicos de convivencia, rechazando toda conducta y expresión discriminatoria y contraria.

Les invito, a que la ética, la transparencia y el correcto proceder sigan siendo parte fundamental en cada una de nuestras actuaciones y labores cotidianas, para que el Grupo Ecopetrol continúe siendo por esencia la energía que transforma a Colombia.

**Ricardo Roa**  
**Presidente Ecopetrol**

# III. Gracias por hacer el compromiso de Hocol, tú compromiso:

## Mensaje de Presidencia de Hocol

En Hocol estamos comprometidos(as) con nuestra cultura de ética y cumplimiento; como organización acogemos y promovemos principios, valores y conductas íntegras en todo nuestro actuar.

Fomentamos un ambiente de comunicación abierta donde todos nuestros grupos de interés pueden expresar inquietudes y reportar cualquier conducta inapropiada sin temor a represalias.

La vigilancia constante y la evaluación periódica de nuestros procesos nos permiten identificar áreas de mejora y asegurar que nuestros valores se reflejen en cada acción que emprendemos.

Nuestro compromiso tiene como base la cero tolerancia de acciones que puedan llegar a infringir lo estipulado en nuestro Código de Ética y Conducta.

Para garantizar su efectividad, invitamos a todos nuestros grupos de interés a hacer parte del fortalecimiento de nuestra cultura implementando la integridad en todos los procesos y en todas nuestras operaciones.

Finalmente, ratificamos que el cumplimiento de nuestro Código es fundamental para construir relaciones de confianza y sostenibilidad con todos nuestros grupos de interés.

## IV. Grupo Ecopetrol: ¡Somos Energía que Transforma!

En el Grupo Ecopetrol (GE o Grupo) asumimos un compromiso con la integridad. Venimos construyendo un camino con la firme convicción de actuar éticamente en cada una de nuestras actividades. Somos conscientes que cada decisión tiene un impacto, 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, nos llevaron a acoger la integridad como una constante con el propósito de alcanzar la excelencia.

En el Grupo Ecopetrol somos ejemplo de tenacidad, resiliencia, contribución y dedicación. De la mano de un comportamiento ético, legal y transparente, contribuimos a la generación de confianza y hemos construido una organización que se caracteriza por ser energía que transforma.

Tenemos el convencimiento de que todos los grupos de interés se inspirarán con nuestra apuesta y se contagiarán de nuestro entusiasmo para actuar de manera correcta y sin vacilaciones. 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 conformamos el Grupo Ecopetrol 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.

Como Grupo Ecopetrol tenemos la disciplina para trabajar cada día en el cumplimiento de los estándares éticos, pues nuestra cultura se basa en la verdad y la transparencia.

Creemos en la fuerza del trabajo colectivo, por eso todas las personas, sin excepción, asumimos la responsabilidad de apropiarnos la cultura ética y motivarla en otros. Llevamos con orgullo el mensaje de que juntos(as) lo hacemos mejor y 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.

Este Código es nuestra **carta de navegación** para orientarnos hacia nuestras metas, anclados en la integridad, enfrentando las mareas con el timón de la transparencia e impulsados por el viento de la legalidad. 

<sup>1</sup> El Grupo Ecopetrol está conformado por todas las compañías subordinadas y aquellas sociedades en las que Ecopetrol tiene alguna participación accionaria, tanto en Colombia como en el exterior.

## V. El Código de Ética y Conducta: Nuestra carta de navegación vinculante

Nuestro Código de Ética es la carta de navegación, dirigida a los/las administradores/as, miembros de Junta Directiva, representantes legales, colaboradores/as de todos los niveles de Hocol y sus beneficiarios/as, quienes debemos asegurar, en el ejercicio de cualquier rol que desempeñemos, que nuestro comportamiento sea un reflejo de calidad humana, humildad y convicción de hacer siempre lo correcto, enfatizando el respeto de los derechos humanos. Los lineamientos contenidos en este Código son de obligatorio cumplimiento y su inobservancia puede conducir a consecuencias de orden laboral, disciplinario o legal, entre otras.

Por lo tanto, debemos garantizar que nuestro proceder cotidiano se caracterice por asumir las responsabilidades que se desligan del entorno laboral, así como los lineamientos establecidos en este Código de Ética y Conducta y lo dispuesto en las leyes nacionales e internacionales aplicables, acatando los estándares de comportamiento de Hocol como norma rectora. Todas las personas que integran nuestra cadena de valor deben acatar los lineamientos de conducta y comportamiento que sean dispuestos en el Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados. —

## VI. Nuestro comportamiento refleja la cultura ética de Hocol

Nuestra organización resulta de la suma de los principios y valores de las personas que forman parte de Hocol. Actuamos con coherencia cuando hacemos lo que decimos.

Ante dudas podemos levantar la mano y pedir ayuda toda vez que tenemos la certeza de encontrarnos con una sólida cultura organizacional que privilegia la solidaridad, propende por la transparencia y promueve **la integridad y los impulsores que la construyen: honestidad, respeto, transparencia, empatía, confianza y justicia**. La esencia de lo que somos se refleja a través de nuestros actos: innovando con resiliencia, construyendo una sociedad más equitativa y fortaleciendo los rasgos que nos definen y nos diferencian del resto de las empresas. Así nuestros actos generan y reflejan confianza. —

## VII. 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 estructurales fundamentales que nos hacen personas confiables, transparentes, respetuosas, honestas, empáticas y consideradas que actúan de forma ética, firmes ante lo no negociable y flexibles ante lo que sí.

La integridad la vivimos con convicción y apropiación, por eso las conductas éticas surgen de nuestra esencia y autonomía y no derivan de la vigilancia o el miedo del enfoque policivo de una sanción, sin perjuicio de que su inobservancia implique un incumplimiento al marco ético o legal y de ello se deriven potenciales consecuencias laborales, o disciplinarias, entre otras. La integridad nos representa, nos mueve y nos orienta, nos identifica y nos permea.

La integridad refleja un conjunto de características que en Hocol y el Grupo Ecopetrol denominamos los impulsores:

## ¿Pero, qué significa ser impulsor en Hocol y el Grupo Ecopetrol?

Cuando en la industria hablamos del término impulsor, nos referimos a un dispositivo utilizado para generar movimiento o energía en un sistema, optimizando su funcionamiento y mejorando su eficacia. Es un componente clave en los procesos, su función principal es transformar la energía.

En Hocol y en el Grupo Ecopetrol contamos con seis impulsores, los cuales recogen la energía de todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con Hocol y el Grupo Ecopetrol generando una fuerza mayor, convirtiéndola en Energía que Transforma.

La honestidad, el respeto, la transparencia, la empatía, la confianza y la justicia son nuestros impulsores, el corazón 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, movilizándose siempre con Integridad.

Tenemos la obligación de actuar conforme a los impulsores, los cuales, además, nos motivan a fortalecer las actuaciones en el marco de la ética y la transparencia con coherencia y convicción.

Los impulsores de la Integridad, vinculantes y exigibles, enfocan nuestro caminar en la ruta hacia la excelencia. Como administradores/as, colaboradores/as y beneficiarios/as, nos es exigible:

- Actuar con **honestidad** obligándonos a que prevalezca la verdad.
- Actuar con **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.
- Actuar con **transparencia** sin ocultar información, brindando claridad y evitando imprecisiones.
- Actuar con **empatía** validando las emociones y los sentimientos de las demás personas y acogiendo un comportamiento compasivo.
- Ser **confiables** cumpliendo con los compromisos adquiridos, siendo coherentes y generando credibilidad.
- Actuar con **justicia** discerniendo entre lo que está bien y lo que está mal y velando por la equidad.

## VIII. La cadena del ejemplo: ¡Somos líderes/sas inspiradores e inspiradoras!

En Hocol el liderazgo marca el tono ético y transparente al actuar. Un/una 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/una 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, porque todas las personas tenemos algo por enseñar.

Este Código empodera a todas las personas destinatarias a ejercer un liderazgo respetuoso, incluyente y ejemplar, que se refleje en todas nuestras funciones, actos y trato, pues todas las personas contamos con la capacidad de impactar en otras.

Nuestro trabajo es colaborativo, 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.

Nuestro liderazgo se extiende a todos los ámbitos de nuestra vida: familia, amigos, espacios de trabajo, proyectos personales y laborales, procesos que ejecutamos, uso responsable de los beneficios de Hocol, uso adecuado de activos y recursos, pero, sobre todo, a través de la manera en la que nos relacionamos con nuestros grupos de interés y nuestro entorno.

Somos promotores y promotoras de una cadena de ejemplos, generando una dinámica innovadora que permite crear un efecto multiplicador de comportamientos éticos en búsqueda de la excelencia. Todo bajo la premisa de que un buen acto impulsa a otros y otras a generar una buena acción y un buen ejemplo promueve que los demás también imiten un comportamiento ejemplar.

¡Que tu liderazgo **comparta**  
la vida de **Colombia!**

## ¿Cómo lideramos con ejemplo?

Enunciamos algunas conductas que todas las personas estamos obligados/as a cumplir:

Conocer, entender e interiorizar este Código y vivirlo con integridad, coherencia y convicción, promoviéndolo entre todas las personas que nos orientamos a través de esta carta de navegación.

Manifestar el conocimiento y compromiso frente a nuestro Código, la declaración de conflictos de interés o éticos y la adhesión a los lineamientos dispuestos por Hocol, a través de la suscripción de los documentos, certificaciones o declaraciones definidas por la Compañía.

Conocer y acoger las normas y reglamentación que rigen la actividad desarrollada, así como la relativa a la prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, fraude, soborno, soborno transnacional, corrupción y protección a 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.

### **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 de actuar con Integridad e implementar sus impulsores, así como, promover los principios culturales de Hocol en el desempeño de sus responsabilidades y funciones.
- Promover la apropiación de nuestro 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 principios del Código y de los controles internos de la Compañía, que se sustentan en la necesidad de mitigar riesgos empresariales, de cumplimiento y proceso.
- No aplicar represalias contra quienes presenten denuncias de buena fe por presuntas violaciones al Código.
- Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable conforme a la Guía de Protección al Denunciante del Grupo Ecopetrol, aplicable a Hocol.
- Permitir y promover la formulación de consultas, dilemas y denuncias.
- Difundir y garantizar la aplicación de la reglamentación interna en materia de riesgos de cumplimiento, de acuerdo con los documentos formalmente adoptados por Hocol.

En cuanto a los/las administradores/as de Hocol, éstos al tener a su cargo la planeación, organización, dirección y control, así como la toma de decisiones estratégicas en pro de los objetivos empresariales y la responsabilidad adicional que se deriva de su gestión, deben además cumplir con las obligaciones atribuidas por la Ley, los estatutos sociales, los reglamentos de funcionamiento de la Junta Directiva correspondientes, así como de los subcomités de Junta Directiva o del órgano social de los que formen parte.

Así mismo, lideran bajo el concepto de “Tone at the Top” (“Tono desde lo alto”) entendido como la apropiación y promulgación desde la cúpula respecto de la cultura ética que debe permear en Hocol. Así, nuestros/as administradores/as viven, expanden y lideran con sus decisiones y conductas y determinan el ambiente para que todas las personas trabajadoras y beneficiarias sigan su vivo ejemplo. —

## **IX. En Hocol estamos obligados a seguir el régimen aplicable, cumplir la ley 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, además del cumplimiento normativo, altos estándares de ética y cumplimiento.

Estamos llamados a marcar la diferencia y a asumir las mejores prácticas que promuevan la rigurosidad y la excelencia organizacional, ratificándonos como una compañía destacada a nivel nacional.

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!

**iMarquemos la diferencia en cada oportunidad que tengamos para hacerlo!**

## **X. Las conductas que protegen la integridad**

Hocol somos todos. La grandeza de nuestra organización se desprende del aporte individual de cada uno/a de quienes la conforman. Somos Colombia, somos territorio y operación, somos planeación y estrategia. Somos diversidad, equidad, e inclusión y pertenencia, de tal manera que, con este Código y en línea con la Guía de DDHH y Empresa, 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 empresa del Grupo Ecopetrol.

Prohibimos, rechazamos y tenemos tolerancia cero frente a la discriminación y el acoso en todas sus formas, aseguramos un trato justo y equitativo para todas las personas trabajadoras, independientemente de sus características o identidades, reconociendo la diversidad en todas

sus expresiones, en el marco de todos los procedimientos, investigaciones y lineamientos de la Compañía.

Manifestamos nuestra contundente e inquebrantable posición frente a la no tolerancia ante ningún acto encaminado a causar daño y particularmente, ante cualquier acto de corrupción.

Así mismo, expresamos el rechazo ante 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 Hocol, así:

### 1. Rechazamos la corrupción

Cuando las personas hacen uso del poder, la confianza, la autoridad o la responsabilidad y abusan de esa posición para obtener cualquier beneficio o ventaja indebida en favor suyo o de un tercero, incurren en actos de corrupción. En Hocol tenemos Cero Tolerancia frente a la corrupción.

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

En Hocol actuamos siempre con integridad, por lo tanto, 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 a partidos y/o campañas políticas, así como cualquier donación que contravenga lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución Política.

No permitimos los pagos, directos o indirectos, por servicios de cabildeo, entendido como el pago para influenciar la toma de decisiones políticas, legislativas, o de funcionarios de gobierno. 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.

### 3. ¡No al soborno en cualquiera de sus modalidades!

En Hocol prohibimos ofrecer, prometer, recibir o entregar dinero, regalos u otros beneficios a otra persona, a cambio de que haga algo indebido o deje de cumplir una función u otorgue un trato favorable, pues sabemos que puede convertirse en un soborno. Tengamos en cuenta que 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 internacional o cohecho internacional conforme a lo dispuesto en la Ley 1778 de 2016, modificada por la Ley 2195 de 2022. Esta modalidad implica el uso de sobornos 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.

#### **4. Repudiamos cualquier violación a la FCPA (ley de prácticas corruptas en el extranjero)**

La ley FCPA 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.

Las personas administradoras, trabajadoras y beneficiarias del Grupo Ecopetrol reconocemos la expresa prohibición frente a sobornar a cualquier persona, particularmente personas funcionarias públicas extranjeras con el fin de obtener cualquier ventaja injusta, retener negocios o influenciar las gestiones o decisiones de quienes reciben el soborno y declaramos nuestro compromiso de acatar esta ley federal, aplicable al Grupo Ecopetrol y de obligatoria observancia para todas las personas quienes lo conformamos.

#### **5. No aceptamos ni ofrecemos obsequios, regalos, atenciones, hospitalidades y entretenimiento en contravención de las regulaciones internas**

En Hocol reconocemos que los objetos promocionales de valor comercial razonable y proporcional, tienen fines de posicionamiento de marca y que, para el cumplimiento de ciertas funciones y labores, el relacionamiento más

frecuente con contrapartes es indispensable. Así mismo conocemos que podemos aceptar u ofrecer libros o alimentos preparados, sin embargo, nos obligamos a respetar los límites monetarios y demás criterios contenidos en nuestros lineamientos internos.

Rechazamos cualquier obsequio, promocional, atención, hospitalidad o entretenimiento que tenga el potencial de afectar la integridad personal o de la compañía, que puede 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 o sus beneficiarios/as o allegados/as, así como de preservar la transparencia y equidad en todos los procesos, decisiones y gestiones de la Compañía.

Las disposiciones en materia de entrega, recepción, ofrecimiento o aceptación de obsequios, regalos, atenciones u hospitalidades se encuentran en la Guía para el manejo de regalos y atenciones de Hocol, se encuentra disponible en el siguiente sitio web:

<https://www.hocol.com.co/como-trabajamos/canaleseticos>



#### **6. Prevenimos el lavado de activos**

No toleramos ninguna acción para ocultar o disfrazar el origen ilícito de dinero obtenido a través de actividades ilegales, como el narcotráfico, la corrupción, el fraude, el secuestro, la extorsión, la trata de personas, entre otros delitos fuente;

dándole la apariencia de haber sido obtenidos 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, a través de una serie de transacciones financieras complejas para hacer que el dinero ilícito parezca legal o legítimo. Por ejemplo, a través de movimientos financieros que pasan por distintas personas y múltiples cuentas bancarias, de difícil trazabilidad y rastreo, pasando incluso a veces por diferentes países, y dificultando así, la detección por parte de las autoridades.

## **7. No financiamos el terrorismo**

Bajo ninguna circunstancia consentimos 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 terroristas, la capacitación y el entrenamiento de terroristas, y otras acciones destinadas a promover el terrorismo y la violencia.

## **8. No contribuimos a la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva**

En Hocol 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, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva nos compromete a todas las personas en Hocol y es un riesgo latente

que estamos llamados a mitigar a través de procedimientos de debida diligencia responsables y la implementación de controles suficientes y apropiados.

## **9. Gestionamos nuestras contrapartes**

Reconocemos que una adecuada gestión de riesgos implica evaluar cuidadosamente toda transacción financiera, comercial o legal en la cual participemos y por lo tanto sabemos que es necesario realizar una debida diligencia sobre toda contraparte para asegurar que no esté incluida en listas restrictivas y que no existe ninguna otra señal de alerta.

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, que contengan prohibiciones o limitaciones a negocios y transacciones con ciertos países, incluyendo personas y entidades.

Por lo tanto, todos protegemos la reputación de Hocol y el Grupo Ecopetrol, así como, su integridad a través de análisis de información antes de proceder con cualquier relacionamiento formal.

Trabajadores y trabajadoras debemos consultar la normatividad de Hocol y el Grupo Ecopetrol 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.

## 10. Unidos y unidas contra el fraude

El engaño intencional o deliberado para obtener cualquier ventaja indebida, deshonesto o improcedente, se configura en fraude y constituye una prohibición expresa y exigible por parte de los destinatarios de este Código. En Hocol 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 rechazar toda práctica de falsificación de documentos, información errónea sobre productos o servicios, manipulación de registros financieros, entre otras.

## 11. Ponemos luz a 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 Hocol rechazamos con contundencia. Cuando algo es opaco, es difícil de entender o de visualizar.

La opacidad puede implicar la falta de divulgación o revelación adecuada de información, lo que dificulta que las partes interesadas comprendan completamente lo que está sucediendo o puedan llegar a conclusiones diferentes a la realidad. La opacidad puede generar desconfianza y dificultar o afectar la toma de decisiones informadas.

## 12. Protegemos la libre competencia económica

Garantizamos que Hocol compita en el mercado de manera justa, leal y transparente, sin incurrir en prácticas que limiten la libre competencia o afecten el funcionamiento normal del mercado.

Esto implica evitar el abuso de la posición dominante en un mercado para excluir o explotar a otras empresas o afectar a los consumidores; participar o promover acuerdos restrictivos a libre competencia, afectar la igualdad de condiciones en procesos contractuales, a través de la entrega de información confidencial para generar ventajas a un competidor o establecer condiciones preferentes o dirigidas a la concentración o selección de un contratista en particular.

Así mismo, aseguramos que los procesos contractuales adelantados por Hocol sean transparentes, fomentando la pluralidad, la igualdad de condiciones y acceso a la información, el rechazo al direccionamiento en la selección de proveedores y contratistas.

## 13. Gestionamos adecuada y oportunamente los conflictos de intereses y conflictos éticos

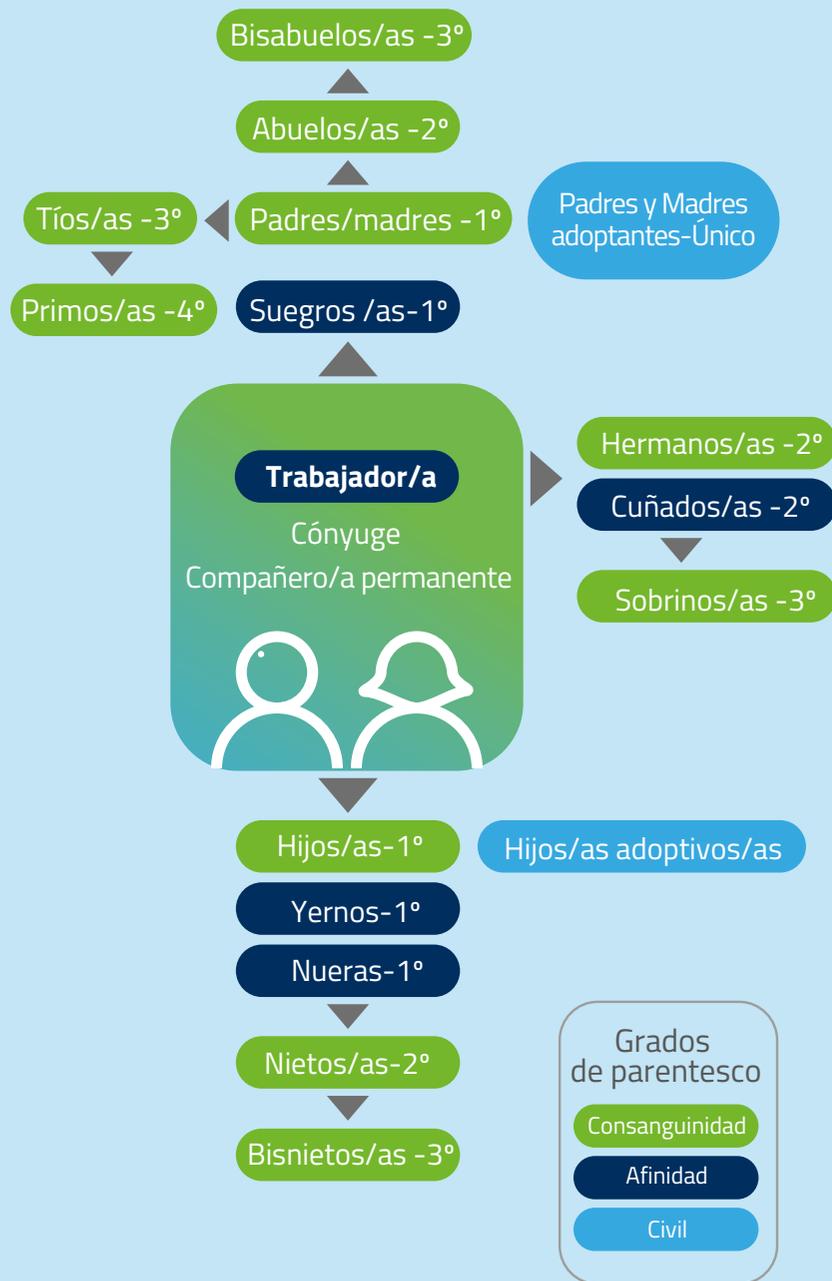
El conflicto de interés es la situación que se presenta cuando una persona tiene un interés real o potencial, particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un asunto a su cargo, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, 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 Hocol.

Para el caso de administradores y administradoras, 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 en el acto correspondiente.

Asimismo, el conflicto de intereses puede presentarse por interpuesta persona, es decir, cuando el/la administrador/a participa en un acto donde sea parte, entre otros: su cónyuge o compañero(a) permanente; los parientes del/la administrador/a o de su cónyuge o compañero(a) hasta el segundo grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad; sociedades controladas por el/la administrador/a o por las personas antes mencionados; sociedades representadas simultáneamente por el/la administrador/a; patrimonios autónomos donde el/la administrador/a o las personas antes mencionadas sean beneficiarios/as, ejerzan control o puedan gozar o disponer de activos, beneficios, resultados o utilidades; personas que ejerzan control directo o indirecto sobre la sociedad que administra o las subordinadas de dichos controlantes.

En Hocol, gestionamos los conflictos de intereses de tal manera que no se afecte la transparencia en las decisiones, acciones o gestiones, ni se afecte la objetividad, evitando que prevalezca el interés personal por encima—y en detrimento— del bienestar social.

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



El **Conflicto Ético** abarca una definición más general, que no circunscribe ni requiere de ningún grado de consanguinidad, afinidad o relación civil para configurarse. Hace referencia a cualquier situación en la cual el criterio objetivo e independiente de un/a trabajador/a o administrador/a 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/a o administrador/a.

La adecuada gestión de conflictos de intereses y conflictos éticos es esencial para Hocol pues permite preservar la confianza que tenemos entre nosotros y que tienen externos en la organización.

#### **14. No permitimos el acoso laboral o sexual y la violencia sexual**

El acoso laboral se refiere a conductas persistentes y demostrables, ejercidas sobre un empleado/a, trabajador/a por parte de un empleador/a, un/a jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un/a compañero/a de trabajo o un/a subalterno/a, encaminadas 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 por parte de una persona trabajadora o destinataria de este código, así como de los grupos de interés con quienes nos relacionamos, desplegado en su ámbito laboral, sea verbal, gestual, de contacto físico e insinuación, constituido por observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho que afecten la dignidad de otra persona trabajadora, siendo estos actos indeseados y ofensivos para el destinatario.

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 al constituir formas de comportamiento inapropiado que impactan los derechos humanos, afectando el bienestar, la seguridad, la dignidad y la integridad de las personas.

#### **15. Inquebrantables contra la discriminación**

Los procesos y procedimientos de cualquier índole que se adelanten en Hocol deben caracterizarse por la no discriminación y el rechazo a cualquier conducta que impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas en razón de su pertenencia étnica, nacionalidad, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, edad u otra característica de su diversidad.

En Hocol propendemos por el desarrollo de prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras, la promoción de la inclusión en el entorno laboral, el respeto por la diversidad y en el relacionamiento con nuestros grupos de interés.

## **16. Propendemos por el desarrollo de operaciones libres de accidentes y enfermedades de origen laboral**

Las disposiciones en materia de HSE, tendientes a prevenir y mitigar los riesgos a la salud, seguridad y protección en el entorno, requieren que velemos por prácticas laborales justas y por la protección de los derechos humanos, incluidas las prohibiciones de trabajo forzoso o infantil.

En ese sentido, Hocol se encuentra adherido al 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.

En Hocol 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.

## **17. Cuidamos del medio ambiente**

En Hocol somos responsables con el planeta y estamos llamados a actuar de manera consciente para protegerlo, en virtud de que nuestras actividades humanas tienen un impacto directo en la sostenibilidad. Reconocemos y gestionamos los impactos al medio ambiente reiterando nuestra posición de ser pioneros al asumir acciones concretas en la protección y gestión integral de los recursos naturales.

Respetamos la naturaleza y ejecutamos la debida diligencia en la prevención y la mitigación de potenciales impactos de nuestras operaciones al medio ambiente, en particular al agua, al aire y a los ecosistemas, pues solo a través de su cuidado podemos preservar un entorno que tenga la capacidad de suplir las necesidades de las futuras generaciones. Es nuestra responsabilidad tener en cuenta cómo nuestras decisiones y actividades diarias, tanto en el ámbito laboral como en el personal, afectan el medio ambiente, así como el bienestar de otras especies y comunidades para asegurar que se mitiguen y eviten los daños a nuestro planeta.

## **18. Aseguramos la integridad de la información financiera**

Actuamos con honestidad, aseguramos la completitud, precisión y transparencia en el registro y presentación de la información financiera de Hocol. Mantenemos registros precisos y completos de todas las transacciones financieras, cumpliendo con las normas nacionales e internacionales y la adhesión a los 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, reciban información cierta y que refleje la realidad financiera de la Compañía.

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

Todas las personas que trabajamos en Hocol hacemos parte del sistema de control interno, y damos cumplimiento estricto a los controles a cargo, de tal manera que se pueda certificar la precisión de los estados financieros frente a auditores y autoridades gubernamentales en Colombia y el extranjero. Toda la información financiera que deba ser reportada interna o externamente, debe seguir las reglas de aprobación de 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 en forma segura, confiable y sistematizada.

## **19. Usamos adecuadamente los activos**

Empleamos los recursos de la compañía de manera eficiente y efectiva, para fines laborales y no personales. Reconocemos que los elementos tecnológicos (hardware o software) que nos son asignados son de la compañía y que toda la información que consignemos en ellos (ej. computadores) debe 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 abstenemos de descargar herramientas sin seguir los lineamientos definidos por el área a cargo.

Protegemos nuestros activos contra pérdidas, daños o usos indebidos y los usamos para cumplir las metas en sujeción a los lineamientos de Hocol. Sabemos que los activos pueden ser tangibles

(bienes físicos como el computador o celular corporativo) o intangibles (marcas, información, datos, correo, documentos, marcas, propiedad intelectual) y respetamos el uso adecuado sin importar dónde nos encontremos o el tipo de activo que tengamos a nuestra disposición. Reconocemos que el uso inadecuado de estos recursos puede derivar potencialmente en procesos de responsabilidad fiscal.

## **20. Nuestros procesos contractuales son transparentes y objetivos**

En Hocol llevamos a cabo todas las etapas de un contrato (precontractual, ejecución y terminación) así como todas las actividades relacionadas con aprobaciones, modificaciones, extensiones o terminaciones anticipadas de manera honesta, transparente y conforme con las leyes, regulaciones y procedimientos internos aplicables.

Actuamos con transparencia, 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 o la equidad del contrato. En resumen, la integridad en los procesos contractuales se refiere a mantener altos estándares éticos en los procedimientos contractuales.

## 21. Protegemos a los Denunciantes de buena fe

En Hocol reconocemos la importancia de contar con mecanismos de reclamación confiables y, en esta línea, de ofrecer medidas de protección a los denunciantes de buena fe y 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 en materia de cumplimiento.

Por ello, adquirimos 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. Las herramientas de protección se encuentran en nuestra *Guía de Protección a Denunciantes*.

## 22. Respetamos los derechos humanos (DD. HH.)

Somos conscientes de la estrecha relación entre un actuar ético y el respeto de los DD.HH. Respetar los DD.HH. Es una responsabilidad de Hocol, que implica asegurar nuestra debida diligencia, a través de la identificación de riesgos en los DD.HH. De quienes son sus titulares (las personas) para prevenirlos y, cuando sea necesario, mitigación y remediación de los impactos negativos que pueda generar la operación sobre las personas, quienes son los titulares de estos derechos. Esto con el propósito de mejorar continuamente los procesos, evitando generar afectaciones a nuestros grupos de interés. Actuando con integridad fomentamos la prosperidad, el desarrollo y el bienestar social pues al incurrir, permitir o tolerar actos contrarios a la ética se afecta el derecho fundamental a la vida así como el acceso a condiciones de vida dignas, como la salud, la

educación, la vivienda, el trabajo, desviación de recursos destinados para obras de infraestructura pública, atención a la infancia y adolescencia, entre muchas otras consecuencias adversas que afectan a toda la sociedad, pero especialmente, a las personas más vulnerables.

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.

Estos principios y normativas reflejan el compromiso de prevenir y, cuando sea necesario, mitigar y remediar los impactos negativos que genere la operación sobre los derechos humanos. Igualmente, aseguran la identificación efectiva de los riesgos asociados a derechos humanos en las operaciones con el propósito de mejorar continuamente los procesos. Nos aseguramos de realizar las acciones de debida diligencia, proteger el medio ambiente e involucrarnos con nuestros grupos de interés y comunicar nuestras expectativas a los socios comerciales.

## 23. 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 a través de la cual podemos ser identificados, como nuestro nombre, número de identidad, pero también otros, como los datos de ubicación, género, información médica o financiera, entre muchos otros.

Al efectuar el tratamiento de datos personales que le son confiados, Hocol actúa en el marco de las normas aplicables (Ley 1581 de 2012, Ley 1266 de 2008 y aquellas que las modifiquen, sustituyan o reglamenten). Esto incluye cualquier acción, por ejemplo, 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 los aspectos relativos a inclusión y diversidad, son datos sensibles.

La empatía y el respeto, dos de los impulsores de la integridad, nos impulsan a tratar adecuadamente los datos personales que debemos gestionar en el marco de nuestras actividades. No solo porque la ley así lo indica, sino porque sabemos y reconocemos que todos somos titulares de datos personales. Cada área (vicepresidencias y gerencias) es responsable de la información a su cargo y si ésta incluye datos personales, deberá tratarlos adecuadamente.

Por lo anterior, aplicamos los principios que rigen el tratamiento de datos personales, como, por ejemplo, la limitación de recolección, la temporalidad, no discriminación, reparación, acceso y circulación restringida, seguridad, transparencia 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:**

[www.hocol.com.co/como-trabajamos/gobierno-corporativo](http://www.hocol.com.co/como-trabajamos/gobierno-corporativo)

Haz clic en el pdf de la Política de tratamiento de datos personales



## 24. impedimos cualquier afectación a la confidencialidad en la información

La información de Hocol 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 pongamos en práctica 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. Para ello, todos debemos controlar su acceso y clasificar correos electrónicos, documentos, carpetas y en general todos los datos de forma adecuada según 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.

Debemos proteger y respetar los acuerdos de confidencialidad. Cada área debe adoptar medidas idóneas para asegurar el acceso y circulación restringida y la seguridad de la información a su cargo. Si bien esto puede incluir la firma de acuerdos de confidencialidad (cuando sea procedente),

es clave contemplar medidas integrales (por ejemplo, tecnológicas y/o de proceso), para que la protección sea efectiva.

No debemos hablar en público o con personas no autorizadas sobre información confidencial de Hocol y/o de terceros, cuando exista deber de confidencialidad. Recuerda que nuestro deber de proteger la información se extiende incluso, después de terminados los vínculos con Hocol. Está prohibido utilizar la información confidencial en beneficio propio y/o de terceros.

## **25. Usamos la inteligencia artificial (IA) de forma ética y responsable**

En Hocol promovemos la implementación oportuna y responsable de soluciones de inteligencia artificial. La inteligencia artificial (IA) habilita diversas soluciones que pueden apalancar la respuesta a necesidades de la Compañía y por ello impulsamos su adopción en el marco del proceso de Ciencia, Tecnología e Innovación.

En Hocol reconocemos las ventajas que trae consigo el desarrollo tecnológico y la necesidad de adoptarlas en los procesos para mantenernos a la vanguardia, pero somos conscientes de que esta herramienta debe utilizarse de manera responsable, segura, ética y con respeto de los derechos humanos, que pueden verse impactados con ocasión de la misma. Este enfoque lo ratifican las mejores prácticas internacionales y la Hoja de Ruta de la inteligencia artificial de Colombia.

Si bien el mundo ha visibilizado la existencia, capacidades y avances de herramientas de Inteligencia Artificial Generativa, fomentamos que el componente humano siga siendo el componente central en la

toma de decisiones, de tal forma que la tecnología, por potente y sofisticada que sea, siga siendo un elemento de apoyo.

La IA es un campo de alta especialidad y avances significativos en cortos periodos de tiempo, por lo que la implementación de soluciones basadas en esta tecnología requiere análisis caso a caso. Esto permite a los negocios y a los equipos expertos en CT+i (ciencia, tecnología e información) identificar y mitigar riesgos que puedan llegar a generarse, por ejemplo, de discriminación, inequidad o ausencia de un criterio humano cuando ello sea requerido.

## **26. No usamos información privilegiada en la negociación de acciones (insider trading)**

Todos los/las administradores/as y trabajadores/as del Grupo Ecopetrol, así como sus beneficiarios/as están obligados/as a abstenerse de esta práctica ilegal, ya que causa asimetrías en la información y pone en desventaja a la sociedad en general.

Este proceder se configura cuando una persona natural o jurídica o alguno de sus familiares compra o vende acciones de Ecopetrol basándose en información privilegiada, reservada o interna de la Compañía a la cual ha tenido acceso por su relación con esta y que no está disponible para el público en general.

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 Hocol reconocemos la prohibición de negociar acciones

durante los periodos de restricción, de acuerdo con las notificaciones que efectúa la Casa Matriz a Hocol, como su Subordinada.

## **27. Promovemos el bienestar común**

En el Grupo Ecopetrol pensamos en equipo, en comunidad, en sociedad y por eso el bienestar común es un aspecto central en nuestra Estrategia 2040. Como organización tenemos la responsabilidad de velar porque cada una de nuestras decisiones se ajusten a la legalidad y porque el uso de los recursos se dé de manera eficiente y razonable.

## **28. Somos responsables con los territorios y la sociedad**

Teniendo en cuenta que Hocol es generadora de valor social en el territorio y reconociendo que como empresa, trabajadores/as y ciudadanos/as, tenemos una enorme responsabilidad de contribuir diariamente a la sociedad con nuestras acciones y aportes, nuestra Compañía apuesta por contribuir al desarrollo territorial y la sostenibilidad empresarial a lo largo de toda la cadena de valor, mediante el manejo consciente de los recursos naturales, la construcción de relaciones de confianza con los grupos de interés en territorio y la ejecución de inversión para generar prosperidad compartida.

Por esto, en Hocol nos preocupamos por generar valor en los territorios donde tenemos presencia, velando por el bienestar de las comunidades y de quienes nos rodean.

## **29. 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 a través de nuestro relacionamiento y el alcance propio de cada uno de éstos, trabajamos en pro de la estrategia de Hocol 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.

## **30. Reflexionamos sobre el enfoque de género y de diversidad**

El respeto hacia todas las personas es parte de la cultura ética de Hocol, sin importar su identidad de género, orientación sexual, discapacidad, pertenencia étnica, nacionalidad o cualquier otra característica de su diversidad. Por eso, nos alentamos a buscar lenguajes inclusivos, evitando términos que puedan ser excluyentes, discriminatorios o violentos.

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

Reconocemos dentro del enfoque de equidad, las diferencias y riesgos particulares a las que ciertos grupos son susceptibles y adoptamos las medidas

de mitigación para asegurar una justicia que atienda y responda de manera integral a las necesidades propias de los grupos que orgullosamente edifican a Hocol.

### **31. Cooperación con autoridades o investigaciones internas**

Todas las personas administradoras y trabajadoras de Hocol cooperamos de manera activa y responsable en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a este Código, la Constitución Política y la Ley.

### **32. Apoyamos las respuestas claras, oportunas y conducentes a organismos de control**

Hocol como sociedad extranjera que opera en Colombia a través de su sucursal y pertenece al Grupo Ecopetrol, ha sido considerado como un particular que administra recursos públicos, por tanto, estamos sujetos a auditorías por parte de organismos de control como la Contraloría General del República.

Los trabajadores y trabajadoras tenemos el firme compromiso de contribuir al desarrollo de estas auditorías, suministrando la información solicitada por la Gerencia de Cumplimiento o las áreas que funjan como enlace de algún ente de control y asegurar que las respuestas emitidas sean completas, veraces, conducentes y coherentes. Así mismo, reiteramos nuestro deber de usar los recursos públicos de manera eficiente, razonable, transparente y en concordancia con los fines dispuestos por Hocol. 

## **XI. Eres parte de la solución: Línea Ética – consultas, reportes, denuncias, dilemas, protección al denunciante.**

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

Cuando tengamos preguntas e inquietudes, conozcamos información sobre una situación dudosa o alguna conducta indebida que involucra a algún destinatario de este Código, debemos reportarlo inmediatamente, con buena fe y detalle para facilitar la verificación y la respuesta efectiva. Tengamos presente que en este compromiso no estamos solos y que nuestros mecanismos de reporte son confiables y de fácil acceso.

Cuando planteamos una inquietud o reportamos una anomalía, las asumimos con responsabilidad y seriedad para la toma de acciones y decisiones de ser necesarias.

Para elevar nuestra voz existe la Línea Ética como una herramienta que permite la disuasión, detección y prevención de conductas inadecuadas o que violen el Código de Ética y Conducta.

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 y que además asegura la confidencialidad, la protección contra represalias y el anonimato, cuando así se solicite.

## Estos son los accesos a nuestra Línea Ética:

Teléfono 3103158600- Extensión 43900  
línea gratuita para el resto del país 018009121013

A través del siguiente enlace del canal de denuncias corporativo:

<http://lineaetica.ecopetrol.com.co>



## XII. Nos enfocamos en la prevención

Nuestra cultura ética organizacional y, por ende, de nuestro Código de Ética y Conducta, está enfocada en prevenir antes que en sancionar. Bajo ese entendido, nos esforzamos por comunicar y entrenar de manera periódica, efectiva, oportuna y dinámica los lineamientos, mejores prácticas,

procedimientos y la documentación que conforma el Sistema Programa de Cumplimiento del Grupo. Sin perjuicio de estas iniciativas, es compromiso de cada trabajador/a conocer la normativa externa y disposiciones internas vinculantes que rigen los procesos de Hocol.

En materia de ética y cumplimiento contamos con múltiples documentos que conforman el Sistema Programa de Cumplimiento del Grupo y mediante los cuales se desarrollan los requisitos legales, lineamientos internos y se adoptan las mejores prácticas en materia de ética y cumplimiento, de acuerdo con los documentos formalmente adoptados por Hocol, ¡Conocerlos es clave pues el conocimiento es poder!, con las herramientas preventivas adecuadas podemos mitigar riesgos de manera adecuada y tomar decisiones asertivas, además de evitar situaciones que den lugar a verificaciones, investigaciones y sanciones.

La facultad de imponer posibles consecuencia o sanciones se da conforme a las competencias y atribuciones internas, asegurando la segregación e independencia de las funciones y bajo plena observancia de debido proceso y de los principios rectores de la función ética.

Recuerda que, 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.

## Conductas que promueven nuestro valor de la Integridad y la responsabilidad que asumimos al formar parte de Hocol

### Actuamos con integridad cuando:

- Hablamos en nuestro entorno personal sobre la cultura ética y de cumplimiento de Hocol 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.
- Tenemos honestidad con el uso de los recursos económicos cuando disponemos de éstos únicamente para los fines para los cuales fueron concedidos 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 trabajadores/as, contratistas, familiares y cualquier persona involucrada con Hocol.
- Cuidamos los inventarios de bienes y artículos de almacén para que sean usados de manera racional y acorde a las necesidades del proceso.
- Nos dirigimos a las personas con respeto frente a su orientación sexual e identidad de género, siendo cuidadoso 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 salvaguardar 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, previo a entablar relaciones comerciales o jurídicas con terceros, que se realiza una debida diligencia que permita conocer en detalle a la contraparte y para prevenir eventuales riesgos.
- 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 esto todos hacemos parte de dicho sistema.
- 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.

Y, sobre todo:

Actuamos con responsabilidad al ejercer con rigurosidad y conocimiento nuestro rol como primera línea de acuerdo con la Arquitectura de Control. Esto significa que todas las personas que conformamos Hocol, somos responsables de llevar a cabo nuestras tareas diarias con compromiso, atención, rigurosidad, atención al detalle y somos quienes debemos 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 éstos se materialicen y generen consecuencias adversas. 

## **XIII. Señales de alerta que debemos conocer y poner en conocimiento de la Compañía a través de la Línea Ética:**

- 1. 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.
- 2. Resultados de Debidas Diligencias que evidencien situaciones que pongan en riesgo a Hocol:** 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.
- 3. 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.
- 4. 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, podría generarse, entre otros asuntos, no detección de desviaciones, dificultad en el seguimiento, e ineffectividades en los controles con afectación en la opinión sobre el control interno de Hocol.
- 5. Obsequios, regalos, atenciones y/o hospitalidad excesivos:** si percibimos que algún administrador/a, trabajador/a o beneficiario/a de Hocol está recibiendo o aceptando obsequios o atenciones proveniente 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.

- 6. 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.
- 7. Historial previo de corrupción o sanciones legales:** cuando cualquier administrador/a o trabajador/a de Hocol 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 correspondiente, prevaleciendo siempre el mejor interés de Hocol.
- 8. Conflictos de intereses o conflictos éticos no reportados:** siempre que se tenga conocimiento de alguna situación que implique la configuración o potencial configuración de un conflicto de intereses o conflicto ético, que no haya sido reportado conforme con el instructivo correspondiente, este debe ser notificado a la Gerencia de Cumplimiento. Si bien la existencia de un relacionamiento que dé lugar a un conflicto de interés o ético no es una situación reprochable o una alerta por sí misma, el no reportarlo y el no abstenerse de actuar o decidir en el marco de esa situación, sí son circunstancias que afectan la transparencia e integridad de Hocol. Por eso, reconocemos esta señal de alerta y asimismo el compromiso de reporte y de implementar acciones para gestionar el conflicto.

- 9. 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 como no cooperante en la lucha contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo representa una alarma que debe ser tenida en cuenta. 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.
- 10. Relacionamiento inadecuado o no documentado con funcionarios públicos o gubernamentales:** en Hocol 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 de la interacción. Ante la sospecha de cualquier pago indebido, directo o indirecto, se debe reportar a través de la Línea Ética.
- 11. Prácticas comerciales anticompetitivas:** en Hocol 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 la Compañía para la correspondiente revisión interna.

- 12. Pagos en efectivo:** por regla general, en Hocol no efectuamos pagos en efectivo salvo aquellos que se puedan asociar a cajas menores autorizadas dentro la normativa interna de la Compañía; cuando se efectúe algún pago en efectivo se considerará una señal de alerta.
- 13. 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 Hocol deben poner en conocimiento la información solicitada. Cuando la contraparte se niegue a entregar dicha información, particularmente relacionada con sus beneficiarios/as finales, compañías relacionadas o cuando refleje estructuras completas que dificulten la identificación de quienes la conforman, se debe prestar especial atención.
- 14. Operaciones con países considerados paraísos fiscales:** si tenemos conocimiento acerca de 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.
- 15. Transacciones con personas políticamente expuestas (PEP):** las personas con esta característica pueden representar un riesgo adicional para Hocol y bajo ese entendido, en las relaciones comerciales con 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.

- 16. Ausencia de políticas y procedimientos de cumplimiento en las contrapartes:** Hocol cuenta con un robusto e integral Programa de Cumplimiento que aborda los riesgos asociados, así como la gestión de riesgos y de control interno. En protección de la reputación de la Compañía, 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 como una señal de riesgo relevante. —

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

En Hocol 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 los lentes de la 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 y así tener los elementos más adecuados para actuar de manera coherente, transparente y enorgullecernos por dejar nuestro nombre y el nombre de Hocol y el 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 éstos?

¿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? —

# (Paro, Análisis, Reflexión, Actúo)



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



**Análisis** – 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 y distintas perspectivas. Debemos hacer un análisis completo de la situación, su contexto, el marco jurídico aplicable, así como las normas y procedimientos organizacionales.



**Actúo** – 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 de que nuestras decisiones han pasado por el racero del pensamiento y la reflexión.



**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 del contexto ético, 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.



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.

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

- 1. ¿Cuál es la diferencia entre un conflicto de intereses y un conflicto ético?** El conflicto de intereses 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 (parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o derecho) y en detrimento de los intereses de Hocol.

El conflicto ético se equipará 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/as 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 Hocol.
- 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/o tipologías FCPA se establecen en el Procedimiento de *Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento del Grupo Ecopetrol*.

Una vez reportado o elevada una consulta, se está en la obligación de consultar permanentemente mediante el número de seguimiento recibido, en caso de que se efectúen requerimientos de información o autónomamente se suministre información adicional.

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 el Grupo Ecopetrol?** 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, 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 hace parte de la oferta institucional del Estado.

El Código de Ética y Conducta rechaza las represalias contra el denunciante, por lo tanto, en caso de conocerse algún tipo de represalia contra un denunciante se podrá hacer acompañamiento en las gestiones respectivas ante las autoridades competentes. Las medidas para la protección de los denunciantes se establecen en la *Guía de Protección a denunciantes*.

- 5. ¿Cuál sería el proceso aplicable en caso de que me estén investigando por cometer una falta al Código de Ética y Conducta?**

Por tratarse de una falta al Código de Ética y Conducta, la Gerencia de Cumplimiento 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/a, y la gravedad de la misma, se recomendará la adopción de acciones preventivas o correctivas y se dará traslado a las áreas responsables de tomar las decisiones que correspondan.

De otra parte, existe el canal de denuncias mediante el cual se debe reportar cualquier situación que contravenga lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo e implique una potencial falta disciplinaria. Este procedimiento se surte conforme al procedimiento legal establecido en tal reglamento.

## 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 al 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 Hocol y no de la Línea Ética, ya que el primero es el órgano legalmente dispuesto para conocer de dichas conductas.

## 7. ¿Las personas trabajadoras de Hocol podemos hacer aportes a campañas políticas o participar en política?

No, los trabajadores/as de Hocol, no podrán tomar parte en las actividades de los partidos y movimientos políticos ni en las controversias políticas, tales como:

- Utilizar su empleo para apoyar una campaña política o presionar a particulares o subalternos para influir en procesos electorales.
- 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 Hocol y del Grupo Ecopetrol para favorecer campañas electorales (Ley de Garantías, artículo 38, párrafo).

Sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio.

## 8. ¿Como trabajador/a del Grupo Ecopetrol, puedo desarrollar alguna actividad económica particular?

No, salvo las excepciones que se enuncian más adelante. Los trabajadores/as de Hocol firman una cláusula de exclusividad en sus contratos de trabajo que limita el desarrollo de actividades económicas particulares.

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

- Desarrollar actividades económicas particulares no remuneradas, no 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 logros de la compañía para desarrollarlas.

**9. ¿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 Hocol y del Grupo Ecopetrol demanda de nosotros, un comportamiento ético en todas las dimensiones y espacios. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que para que una conducta pueda ser verificada por la Línea Ética y su análisis sea de competencia de Hocol, debe enmarcarse en alguna de las tipologías gestionadas por el área de cumplimiento.

**10. ¿Cuál es la diferencia entre un proceso disciplinario y un proceso de verificación por presunta violación al marco ético?** Existen unos deberes y obligaciones legales contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo, así como, los lineamientos internos contenidos en el Código de Ética y Conducta que promueven el actuar dentro del marco ético y de cumplimiento.

Un proceso disciplinario inicia cuando se tiene conocimiento de presuntas irregularidades atribuibles a los trabajadores y trabajadoras por el incumplimiento de sus deberes, extralimitación en el ejercicio de un deber funcional o realización de un comportamiento considerado como falta disciplinaria de acuerdo con lo establecido en el *Reglamento Interno de Trabajo*.

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, los derechos humanos, 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, o infracciones al régimen de libre competencia o las demás tipologías de cumplimiento que se definan.

Los dos tipos de procesos son independientes entre sí y por cumplir con fines distintos, proteger diferentes bienes.

**11. ¿Qué debo hacer si tengo un conflicto de intereses o un conflicto ético?** Siempre que un administrador/a o trabajador/a se encuentre en situación de conflicto, deberá reportar, en forma escrita e inmediata, la situación a su superior jerárquico con copia a la Gerencia de Cumplimiento a través del Canal de Ética. Además, debe abstenerse de participar en la actividad y toma de decisión 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. Es decir, si se actualiza el Formato de Declaración en enero, pero en marzo la información reportada presenta algún cambio que pueda generar o genere un el conflicto, ésta se debe reportar de inmediato y no esperar hasta una nueva actualización general.

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

## 12. ¿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 al Grupo Ecopetrol 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 de Hocol.

**13. ¿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 impulsos que nos identifican como organización, así como los lineamientos frente a la guía para el manejo de regalos y atenciones, se recomienda a quien sea invitado a un evento de alguna compañía contratista a preguntarse lo siguiente antes de asistir y/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 y/o servicios que corresponden a asuntos comerciales que a futuro puedan vincular al Grupo Ecopetrol?
- ¿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?
- ¿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 Hocol 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 tipo de compromiso, o se ve afectada la independencia, objetividad o imparcialidad en la toma de decisiones a su cargo, de acuerdo con los roles y responsabilidades que se le han asignado, absténgase de aceptarla.

Ante cualquier duda todos debemos consultar la Guía para el manejo de regalos y atenciones, y en caso de que dichos lineamientos no la resuelvan se debe presentar una consulta o dilema a través de la línea ética de Hocol <http://lineaetica.ecopetrol.com.co>

**14. ¿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 Hocol y el Grupo Ecopetrol, incluso si son de menor cuantía. Nuestros lineamientos internos establecen que los pequeños pagos no oficiales, inapropiados e indebidos que se hacen para obtener o agilizar el desempeño de una acción de rutina necesaria, a la cual tiene derecho el que realiza el pago, se conocen como pagos de facilitación.

**15. ¿Puedo direccionar las condiciones de un método de elección para favorecer la selección de un oferente?** No, en este caso se afecta a la libre competencia económica, ya que no se garantizaría la objetividad, independencia e igualdad de

oportunidades para todos los proponentes. Las prácticas anticompetitivas en los procesos de contratación se conocen como colusión en licitaciones como pagos de facilitación.

**16. ¿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.

**17. ¿Ecopetrol S.A o alguna de sus compañías subordinadas pueden patrocinar un evento?** Sí. Los patrocinios, aportes a inversión social y donaciones que no tengan fines políticos son actividades permitidas para Ecopetrol y sus subordinadas 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/as, así como observar los procedimientos internos y órganos de aprobación destinados para este fin.

**18. ¿Puedo publicar en mis redes sociales contenido relacionado con las oportunidades de negocio en las que está participando Hocol, Ecopetrol y otras compañías del Grupo?** No. A los trabajadores/as de Hocol y del Grupo Ecopetrol 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.

**19. ¿Puedo incurrir en algún comportamiento antiético si hago uso inadecuado de mis redes sociales?** Sí. Hocol y el Grupo Ecopetrol reconocen y promueve el derecho a la opinión, a la libre expresión, sin embargo, el ejercicio de tales derechos trae consigo unas responsabilidades como lo son el no difamar, injuriar, calumniar ni afectar derechos fundamentales o la reputación de Hocol y el Grupo Ecopetrol o de quienes lo conforman. Por lo tanto, si el contenido que se comparte incita a la violencia, carece de veracidad, atenta contra los intereses de la compañía, afecta su reputación o genera cualquier daño, vulnera lo dispuesto en este Código, o atenta contra el orden público, las buenas costumbres y la moral, se podría tratar de un comportamiento antiético.

**20. Si un trabajador/a de Hocol paga por adelantar su cita para la expedición de la visa, ¿está incurriendo en un comportamiento antiético?** Si. En el caso de pagar a un funcionario público por adelantar la cita, se constituye en un pago de facilitación, prohibido por Hocol y el Grupo Ecopetrol, por lo tanto, ambos son comportamientos antiéticos que conforme a las tipologías y a las circunstancias en las que se desarrollen, pueden implicar un procedimiento de verificación y así como la imposición de una posible consecuencia o sanción, conforme a las competencias y atribuciones internas, asegurando la segregación e independencia de las funciones y bajo plena observancia de debido proceso y de los principios rectores de la función ética. 

## **XVII. Mensaje final: Nos enorgullece nuestro constante ciclo de mejora, en donde el error humano es válido, pero el dolo no.**

En Hocol y en el Grupo Ecopetrol nos enfrentamos diariamente a los retos de la transformación, de la innovación y del cambio, los cuales son la esencia de nuestro negocio.

El recorrido que emprendemos con entusiasmo para continuar aportando al desarrollo, a la prosperidad y a compartir la vida de Colombia. 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 que, para preservar nuestra integridad, y la confianza interna y por parte de todos nuestros grupos de interés, con convicción resaltamos que en Hocol y en el Grupo Ecopetrol fomentamos los entornos seguros, la toma asertiva de riesgos, el desarrollo como personas, trabajadores/as 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, ética y legalidad. Solo así logramos nuestro objetivo de que la integridad sea la constante de la Energía que Transforma.

## **XVIII. Sé el multiplicador que hace la diferencia**

En Hocol, la integridad la multiplicamos mediante las acciones que inspiran a otros a vivir bajo ese valor y que modelan comportamientos y conductas que generan impactos positivos. Te invitamos a vivir este Código en familia, a compartirlo con allegados, a reconocer las contribuciones de los demás; y a sensibilizar en todos los espacios los riesgos de cumplimiento, los impactos en la sociedad y las herramientas que tenemos para mitigarlos, tanto en el entorno laboral como personal.

Sé multiplicador de la constancia, del aprendizaje que surge de los errores, de la intención y la acción de seguir aportando al entorno con resiliencia, dedicación y, sobre todo, con la convicción de que, motivando a uno, motivamos a muchos.

# NUUESTRO CÓDIGO

DE ÉTICA Y CONDUCTA

El compromiso  
de Hocol es mi  
compromiso

