

# Guía de protección a Denunciantes de Buena Fe

## **Propósito** ¿Qué busca esta guía?

El presente documento tiene por objetivo establecer los criterios, lineamientos y mecanismos de protección aplicables a los **denunciantes** de buena fe que reporten hechos, conductas o situaciones que puedan infringir los **Códigos de Ética y Conducta** de Hocol, así como la normativa interna y externa aplicable. Asimismo, busca garantizar un entorno de **confianza**, seguridad y no represalia que promueva la libre, oportuna y responsable presentación de **denuncias**, en especial aquellas relacionadas con actos de **corrupción, soborno, fraude, conflicto de interés, conflicto ético, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva**, prácticas que afecten la **libre competencia económica**, y posibles actos de **acoso laboral** o **acoso sexual**, entre otras conductas que vulneren la legislación y regulaciones nacionales e internacionales vigentes.

## Tabla de contenido

<b>Alcance</b>	<b>3</b>
<b>Desarrollo del propósito</b>	<b>5</b>
1. Directrices generales	5
2. Definiciones y requisitos para acceder a la protección como denunciante	6
3. Características de las represalias	8
4. Acceso a mecanismos de protección	9
5. Imprudencia de medidas especiales de protección	9
6. Finalidad de las medidas de protección	9
7. Tipos de protección	10
8. Medidas sugeridas de protección	10
9. Acompañamiento estratégico	11
10. Sujetos de protección	11
11. Protocolo para las medidas de protección	11
12. Seguimiento y control	12
<b>Roles y responsabilidades</b>	<b>13</b>
<b>Normativa y documentos de referencia</b>	<b>15</b>
<b>Gestión de los registros</b>	<b>16</b>
<b>Anexos</b>	<b>16</b>
<b>Cronología del documento</b>	<b>17</b>



## Definiciones

### Acoso laboral:

Se entiende por acoso laboral toda conducta demostrable ejercida sobre un trabajador o trabajadora por parte de un empleador, jefe(a) o superior jerárquico —inmediato o mediato—, un(a) compañero(a) de trabajo o un(a) subalterno(a), orientada a generar miedo, intimidación, terror o angustia. Su finalidad es causar un perjuicio laboral, afectar la motivación en el trabajo o inducir a la renuncia del cargo. Estas conductas, cuando son reiteradas o sistemáticas, configuran un ambiente hostil que vulnera la dignidad, integridad y derechos de la persona trabajadora.

### Acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se ejerce en el contexto laboral y que se manifiesta a través de relaciones de poder de orden vertical u horizontal. Estas conductas pueden estar mediadas por factores como la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, así como por la posición laboral, social o económica. El acoso sexual puede ocurrir una o varias veces y se dirige contra otra persona con el propósito o efecto de vulnerar su dignidad, generar intimidación, incomodidad, presión o afectación en su entorno de trabajo.

### Códigos de Ética y Conducta:

Esta expresión hace referencia al (i) Código de Ética y Conducta dirigido a los/las administradores/as, miembros de Junta Directiva, representantes legales, colaboradores/as de todos los niveles de Hocol y sus beneficiarios/as, y al (ii) Código de Ética y Conducta para todas las personas naturales y jurídicas que tengan alguna relación con la compañía, incluyendo contratistas, proveedores, agentes, socios, clientes, aliados y personal y empresas que los contratistas puedan contratar para ejecución de las actividades acordadas.

### Confianza

La confianza es la convicción firme que una persona tiene en que algo suceda, sea o funcione de una forma determinada, o en que otra persona actúe como ella desea. En materia de gestión denuncias, se esperaría de una adecuada implementación que logre esta sensación o sentimiento de confianza por parte de los potenciales usuarios que requieran en algún momento efectuar algún reporte.

### Conflicto de Interés:

Situación en la que una parte interesada posee un interés personal u organizacional, directo o indirecto, que puede comprometer o interferir con su capacidad de actuar de manera imparcial en el cumplimiento de sus funciones y en el mejor interés de la organización. En Hocol, se configura 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 cuando dicho interés corresponde a su cónyuge, compañero/a permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos y primos), segundo de afinidad (suegros, hijastros, padrastros y cuñados), primero civil (hijos o padres adoptantes), o a sus socios(as) de hecho o de derecho, en contraposición al interés general, es decir, al mejor interés de Hocol.

### Conflicto Ético:

Se entiende como toda acción o circunstancia que pueda generar una contraposición de intereses o afectar la objetividad, equidad, independencia o imparcialidad en la toma de decisiones. Se configura cuando prevalece el interés privado por encima del interés organizacional, en beneficio propio o de un tercero y/o en detrimento de los intereses de la Compañía. A diferencia del conflicto de interés, el conflicto ético tiene un alcance más amplio, pues no se limita ni depende de grados de consanguinidad, afinidad o relación civil para su configuración.

### Corrupción:

Para efectos de la Compañía, se entiende por corrupción toda acción u omisión mediante la cual una persona, abusando del poder, función, rol o confianza que le ha sido encomendada en el marco de su relación con Hocol S.A., actúa de manera deshonesta con el fin de obtener un beneficio indebido propio o para un tercero, en detrimento de los intereses de la Compañía, del Estado o de la sociedad. También constituye corrupción cualquier conducta que transgreda las disposiciones legales y los principios éticos, así como aquellas actuaciones encaminadas a que la Compañía obtenga, procure u ofrezca beneficios indebidos, o sea utilizada como medio para la comisión de delitos contra la administración pública, el patrimonio público, o para la realización de actos de soborno nacional o transnacional. La corrupción comprende tanto conductas directas como indirectas, e incluye aquellas realizadas a través de intermediarios, contrapartes o terceros que actúen en nombre o en interés de la Compañía.

### Denuncia:

Mecanismo mediante el cual cualquier persona, actuando de buena fe, puede comunicar de forma confidencial y, si así lo desea, anónima, a través de la Línea de Ética, hechos o conductas presuntamente irregulares o inadecuadas que podrían constituir una violación al Código de Ética y Conducta, a la normativa interna o a la legislación aplicable. Las denuncias recibidas serán objeto de verificación y gestión conforme a los procedimientos establecidos, garantizando la confidencialidad de la información, la protección del denunciante y la prohibición de represalias.

### Denunciante:

Persona que informa sobre sospecha de irregularidades (acción u omisión que puede causar daño) o sobre irregularidades reales y tiene una creencia razonable de que la información es verdadera en el momento de informar. Nota: Una "creencia razonable" es una creencia sostenida por un individuo basada en la observación, experiencia o información, conocida por ese individuo, que también sería sostenida por otra persona, en las mismas circunstancias.

**Financiación al Terrorismo FT:**

Es la recolección o suministro de fondos con el conocimiento que van a ser usados total o parcialmente para cometer actos de terrorismo o para contribuir en la comisión de actos terroristas. También corresponderán a las conductas contempladas en el artículo 345 del Código Penal Colombiano y las demás normas que lo modifiquen, deroguen o reemplacen.

**Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva FPADM:**

Es todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, traslado de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, depósito o uso dual para propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, cuando esto último sea aplicable.

**Fraude:**

Una declaración falsa a sabiendas de la verdad o la ocultación de un hecho material para inducir a otro a actuar en su detrimento. El fraude incluye cualquier acto intencional o deliberado de privar a otro de una propiedad o dinero por la astucia, el engaño, u otros actos desleales.

**Lavado de Activos LA:**

Es el delito tipificado en el artículo 323 del Código Penal Colombiano (Ley 599 del 2000). Artículo modificado por el artículo 11 de la Ley 1762 de 2015 (o la norma que lo sustituya o modifique). Lavado de Activos El que adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, almacene, conserve, custodie o administre bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, tráfico de menores de edad, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, contrabando, contrabando de hidrocarburos o sus derivados, fraude aduanero o favorecimiento y facilitación del contrabando, favorecimiento de contrabando de hidrocarburos o sus derivados, en cualquiera de sus formas, o vinculados con el producto de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir, o les dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes, incurrirá por esa sola conducta, en prisión de diez (10) a treinta (30) años y multa de mil (1.000) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**Libre competencia económica:**

Conjunto de esfuerzos que desarrollan los agentes económicos independientemente, que rivalizan con el fin de asegurar la participación efectiva de sus bienes y servicios en un mercado determinado.

**Línea Ética:**

Medio habilitado por Hocol para recibir denuncias. Se habilitan los siguientes canales receptores de denuncias: vía telefónica a los teléfonos 018009121013 y canal ético <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/41224/index.html>.

**Soborno:**

Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona. Esta definición no se basa en la legislación penal de un país específico, sino que está formulada para adaptarse a cualquier entorno jurídico.

**Soborno transnacional:**

Dar, ofrecer, prometer a un Servidor Público Extranjero dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional. Es ilegal, viola las disposiciones de la Ley FCPA (Ley de Prevención de Prácticas Corruptas en el Extranjero / Foreign Corrupt Practices Act), y por ende de Hocol.

**Transparencia:**

Actuar de forma correcta acorde con el Código de Ética y Conducta, ser leal, justo, objetivo, honesto, no ocultar nada, ser coherente en su actuar dentro y fuera de la compañía.

# Alcance

## ¿A quiénes aplica este documento?

La Guía está dirigida a todas las personas destinatarias de los **Códigos de Ética y Conducta** de Hocol, incluyendo administradores, personas vinculadas a la organización, aspirantes a trabajadores(as), oferentes, trabajadores(as) de contratistas y proveedores, clientes, socios, aliados de negocio y, en general, cualquier usuario de buena fe de la **Línea Ética**, que pueda ser objeto de un acto real o potencial de retaliación.

La guía de protección <sup>1</sup> al denunciante <sup>2</sup> establece el tono de Hocol y del Grupo Ecopetrol, así como las condiciones esenciales para garantizar la integridad personal de quienes, de buena fe, reporten presuntos hechos contrarios a los **Códigos de Ética y Conducta**.

De igual manera, define los elementos necesarios para asegurar procesos claros, transparentes y eficientes, orientados al fortalecimiento continuo de la cultura ética de la Compañía. Con ello se protege la integridad de las personas, se promueve un entorno de cero tolerancia frente a la **corrupción** y frente a cualquier desviación del marco ético o legal en materia de cumplimiento, y se fomenta la **confianza** tanto interna como de los grupos de interés.

Esta Guía contribuye al fortalecimiento de la cultura de denuncia responsable, a la gestión asertiva de riesgos y a la protección de Hocol y de quienes la conforman, asegurando que toda persona que reporte de buena fe cuente con garantías efectivas frente a posibles actos de retaliación.

La Guía se encuentra alineada con los **Códigos de Ética y Conducta**, la **Política para la Prevención de la Corrupción, Fraude, Soborno y Soborno Transnacional**, el **Código para la Prevención de Riesgos de Corrupción, Fraude, Soborno y Soborno Transnacional**, así como con los lineamientos del Grupo Ecopetrol. Su propósito es fortalecer el compromiso colectivo con una cultura de integridad, **transparencia** y cero tolerancia frente a la **corrupción**, el **soborno**, el **soborno transnacional**, el **fraude**, los **conflictos de intereses** y **conflictos éticos**, el **lavado de activos**, la **financiación del terrorismo**, el **financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva**, las prácticas que afecten la **libre competencia económica** y los posibles actos de **acoso laboral** o **acoso sexual**, entre otras conductas que vulneren los derechos humanos o infrinjan la legislación y regulaciones nacionales e internacionales aplicables.

Los objetivos específicos de la Guía son:

- **Promover la **transparencia** y la integridad** en todas las actuaciones relacionadas con la gestión ética y de cumplimiento.
- **Contribuir al fortalecimiento de la cultura ética** de Hocol y del Grupo Ecopetrol, consolidando prácticas responsables y coherentes con los valores corporativos.
- **Generar **confianza** legítima interna y externa**, garantizando que los reportes de buena fe sean recibidos, tratados y protegidos de manera adecuada.
- **Facilitar la identificación y comunicación oportuna** de conductas o situaciones que deban ser atendidas por la Compañía.
- **Prevenir la materialización de riesgos o mitigar sus consecuencias**, mediante la detección temprana de comportamientos irregulares.
- **Promover una cultura de denuncia segura**, asegurando la protección del denunciante y fortaleciendo la eficacia del sistema disciplinario y sancionatorio, concentrándolo en los casos de mayor relevancia.
- **Desincentivar la comisión de conductas que vulneren los **Códigos de Ética y Conducta****, así como cualquier desviación del marco ético, legal o regulatorio.
- **Reafirmar el tono ético de la Compañía**, enfatizando que los actos dolosos, la corrupción, el soborno, el fraude, el LA/FT/FPADM y demás riesgos de cumplimiento no son tolerados.
- **Proveer herramientas tangibles de protección** que respalden y fomenten la seguridad de los denunciantes de buena fe.
- **Establecer canales de interlocución formal** con los órganos e instancias competentes para adelantar investigaciones o procesos judiciales, fiscales, disciplinarios, penales o administrativos, cuando corresponda.

<sup>1</sup> Protección: Acción de resguardar preventivamente a una persona o bien para evitar que un riesgo se materialice y genere un impacto negativo. Con frecuencia se confunde con el concepto de “no represalia”, aunque no son equivalentes. Mientras este último se limita a garantizar que no se adoptarán medidas adversas contra el denunciante o partes interesadas, la “protección” implica un alcance mayor, al incluir apoyo, auxilio o acompañamiento cuando sea necesario. La protección también se relaciona estrechamente con la confidencialidad y, cuando corresponda, con el anonimato del denunciante.

<sup>2</sup> Denunciante: Persona que reporta una irregularidad a través de los canales establecidos. La organización —y en particular el sistema de gestión— debe brindarle diversas formas de protección. Puede ofrecerse la posibilidad de presentar denuncias de manera anónima. El concepto de confidencialidad no debe confundirse con el de anonimato: la confidencialidad implica resguardar la identidad del denunciante, mientras que el anonimato supone que dicha identidad no es conocida por la organización.

# Desarrollo del propósito

¿Cuáles son las actividades o acciones que se deben realizar para dar cumplimiento a esta guía? ¿Cómo aplicarlas?

## 1. Directrices generales

La protección prevista en esta Guía aplica exclusivamente a quienes actúen de buena fe; es decir, a quienes reporten hechos o situaciones con fundamento razonable y sin intención de causar daño. En consecuencia, no se tolerarán denuncias presentadas con el propósito de afectar el buen nombre, la dignidad, la honra o la reputación de una persona, ni aquellas utilizadas como mecanismo de venganza, retaliación o para obtener un beneficio personal indebido.

El eje central de esta Guía es establecer herramientas efectivas y confiables que garanticen un entorno seguro para la **denuncia**, evitando que el temor, la intimidación o el miedo a posibles represalias se conviertan en barreras para el uso adecuado de la **Línea Ética**. Con ello se facilita la verificación de conductas por parte de la Gerencia de Cumplimiento y se fortalece la capacidad de la Compañía para gestionar riesgos, proteger a las personas y salvaguardar la integridad organizacional.

El canal receptor de denuncias es administrado por un tercero independiente a la Compañía y al Grupo Ecopetrol, lo que garantiza un tratamiento seguro y confidencial de la información, así como la protección de la identidad del denunciante, quien incluso puede optar por presentar la denuncia de manera anónima.

Hocol rechaza de manera categórica cualquier forma de represalia contra los denunciantes, conforme a lo establecido en los **Códigos de Ética y Conducta** y en el **Procedimiento para la Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento** (o aquel que lo modifique, complemente o sustituya). Esta prohibición aplica incluso en situaciones que involucren amenazas contra la integridad física de los denunciantes.

Sin perjuicio de lo anterior, y en cumplimiento de lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, la Compañía podrá brindar acompañamiento en las gestiones que deban adelantarse ante las autoridades competentes, incluyendo aquellas relacionadas con la protección del denunciante.

Los lineamientos de esta Guía parten de una premisa fundamental: garantizar un entorno seguro que fomente la cultura ética, la transparencia y la integridad organizacional. La adopción de medidas de protección para los denunciantes de buena fe fortalece el compromiso de la Compañía con la prevención de la **corrupción** y de todas aquellas conductas que afectan la integridad, representan desviaciones al marco ético o legal y generan riesgos en materia de cumplimiento.

El Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) <sup>3</sup> refuerza la necesidad de contar con mecanismos robustos de protección integral para los denunciantes de buena fe. Estos mecanismos buscan promover la **confianza**, facilitar la presentación de denuncias conducentes, desincentivar la comisión de actos corruptos y permitir una respuesta eficaz frente a este tipo de conductas.



*Importante*

La posibilidad de reportar hechos irregulares es un principio transversal a todas las actividades de Hocol y, en consecuencia, a cada uno de los sistemas de gestión implementados. Esta transversalidad implica que cualquier persona, en cualquier proceso o nivel jerárquico, puede identificar y comunicar situaciones que representen riesgos éticos, de cumplimiento, operacionales, financieros, ambientales o de seguridad, entre otros.

<sup>3</sup> Sistema de Gestión Antisoborno: Conjunto integrado de políticas, procedimientos, prácticas, controles, recursos y responsabilidades que una organización establece, implementa, mantiene y mejora continuamente para prevenir, detectar, investigar y responder de manera efectiva a riesgos de soborno en todas sus actividades, así como para promover una cultura de integridad y cumplimiento en sus operaciones y relaciones de negocio.

En este sentido, la Guía promueve el uso adecuado de los canales de denuncia, asegurando la confidencialidad y la reserva de la información, y brindando el respaldo necesario para que los denunciantes puedan reportar hechos de manera oportuna, segura y eficaz.

Los **Códigos de Ética y Conducta**, la **Política para la Prevención de la Corrupción, Fraude, Soborno y Soborno Transnacional**, el **Código para la Prevención de Riesgos de Corrupción, Fraude, Soborno y Soborno Transnacional**, el **Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento**, el Programa de Cumplimiento y demás documentos relacionados reconocen la importancia de contar con mecanismos confiables de reclamación y con medidas de protección para los denunciantes de buena fe.

Todo lo anterior tiene como propósito evitar que el temor a una represalia inhiba la presentación de denuncias sobre hechos o irregularidades<sup>4</sup> que puedan constituir desviaciones al marco ético o legal. Esta Guía desarrolla el compromiso de asegurar no solo la confidencialidad y, cuando corresponda, el anonimato del denunciante, sino también un entorno de tranquilidad y **confianza** en el que levantar la voz no genere consecuencias adversas.

En consecuencia, la Guía establece las medidas que, cuando sean procedentes, deberán implementarse para proteger la integridad de los denunciantes, incluyendo su protección física, la preservación de su relación laboral o comercial y cualquier otra medida necesaria para salvaguardar sus derechos.

Asimismo, la Guía reitera la tolerancia cero frente a cualquier conducta de retaliación o represalia contra denunciantes de buena fe. Toda conducta que implique la adopción, promoción o tolerancia de represalias será objeto de verificación conforme al Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento, a fin de que las áreas competentes adopten las medidas correspondientes según los resultados de dicha verificación.

## 2. Definiciones y requisitos para acceder a la protección como denunciante

- Una **denuncia o reporte** corresponde a la manifestación de hechos o conductas que, de manera presunta, podrían constituir una infracción a los **Códigos de Ética y Conducta** o representar un riesgo para el cumplimiento de normas nacionales e internacionales relacionadas con opacidad, fraude, corrupción, soborno, conflictos de interés, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, libre competencia, así como posibles actos de acoso laboral o acoso sexual, entre otros. Su adecuada gestión permite identificar desviaciones que afectan la integridad organizacional y la cultura ética de la Compañía.
- De acuerdo con la Norma ISO 37002:2021<sup>5</sup>, se entiende por **denunciante** a la persona que informa sobre sospechas de irregularidades o sobre irregularidades reales, y que cuenta con una creencia razonable de que la información suministrada es verdadera al momento de reportarla. Esta creencia razonable se fundamenta en la observación, experiencia o información disponible para el individuo, y es aquella que también sostendría otra persona en circunstancias similares. Los denunciantes pueden incluir, entre otros:
  - Personal interno de la organización.
  - Personal de partes externas, incluidas personas naturales o jurídicas con las que la organización mantiene o planea establecer una relación de negocios, tales como clientes, consumidores, aliados estratégicos, socios de empresas conjuntas, socios de consorcios, proveedores de servicios tercerizados, contratistas, consultores, subcontratistas, proveedores, vendedores, asesores, agentes, distribuidores, representantes, intermediarios e inversionistas.
  - Representantes sindicales u otras figuras de representación laboral.
  - Cualquier persona que haya desempeñado o vaya a desempeñar un rol dentro de las categorías mencionadas.

<sup>4</sup> Irregularidades: Acciones u omisiones que pueden generar un daño o impacto negativo. Incluyen comportamientos antiéticos como fraude, corrupción (incluido el soborno), violaciones a la ley, afectaciones a la organización (incluyendo la violación de sus pautas de comportamiento comunicadas tales como códigos, políticas, procedimientos, instrucciones u otras pautas internas), negligencia, discriminación, acoso, uso no autorizado de recursos, vulneraciones a los derechos humanos, al medio ambiente, a la seguridad y/o salud, al interés público, entre otros. Una irregularidad puede haber ocurrido, estar ocurriendo o ser potencial (cuando existen indicios razonables de que podría materializarse), en cuyo caso se relaciona con los conceptos de peligro y consecuencias.

<sup>5</sup> Norma ISO 37002:2021 Sistemas de gestión de la denuncia de irregularidades — Directrices.

- Para efectos de esta Guía, el término **irregularidad** se comprende conforme a lo establecido en la Norma ISO 37002:2021, que lo define como una acción u omisión que puede causar daño. Las irregularidades pueden abarcar, entre otras, las siguientes situaciones:
  - Incumplimiento de la ley nacional o internacional, incluyendo **fraude, corrupción y soborno**.
  - Incumplimiento del Código de Ética y Conducta de la organización o de otros códigos de conducta aplicables.
  - Incumplimiento de políticas, normas o procedimientos internos.
  - Conductas como negligencia grave, intimidación, acoso, discriminación, uso no autorizado de fondos o recursos, abuso de autoridad, conflicto de intereses, despilfarro o mala administración.
  - Acciones u omisiones que generen daño o riesgo de daño a los derechos humanos, al medio ambiente, a la salud y seguridad pública, a las prácticas laborales seguras o al interés público.
  - Las irregularidades —o el daño derivado de ellas— pueden haber ocurrido en el pasado, estar sucediendo en el presente o presentarse en el futuro. En este último caso, se consideran irregularidades potenciales, cuyo riesgo puede evaluarse a partir de un solo evento o de una serie de eventos que, en conjunto, puedan generar un impacto negativo.
- Según la Norma ISO 37002:2021, se entiende por **denuncia de irregularidades** la información aportada por un denunciante sobre sospechas de irregularidades o sobre irregularidades reales. Una denuncia de irregularidades puede presentarse por distintos medios, incluyendo comunicaciones verbales, reuniones presenciales, documentos escritos o formatos electrónicos o digitales. Esta amplitud de canales busca facilitar el acceso al sistema de denuncias y garantizar que cualquier persona pueda reportar hechos de manera oportuna y segura.



*Importante*

El reporte oportuno de irregularidades constituye un mecanismo esencial para la detección temprana de desviaciones, la prevención de conductas indebidas y la mejora continua de los sistemas de gestión. Asimismo, fortalece la transparencia, la rendición de cuentas y la cultura de integridad, al permitir que la Compañía actúe de manera diligente frente a posibles incumplimientos normativos o vulneraciones a los estándares internos.

- Se tienen los siguientes **tipos de denuncia** (respecto de la identidad del denunciante):
  - **Denuncia de irregularidades abierta:** El denunciante revela información sin ocultar su identidad o exigir que su identidad se mantenga en secreto.
  - **Denuncia de irregularidades confidencial:** La identidad del denunciante y cualquier información que pueda identificar son datos conocidos por el receptor del reporte, pero no se los revela a nadie más allá de la necesidad de conocerlos sin el consentimiento del denunciante, a menos que lo exija la ley. Es importante destacar que no es lo mismo una denuncia confidencial que la protección de la identidad del denunciante (básicamente sus datos identificatorios).
  - **Denuncia de irregularidades anónima:** Se recibe información sin que el denunciante revele su identidad.
- Una **represalia o retaliación** puede manifestarse de diversas formas y se entiende como cualquier acción perjudicial adoptada contra una persona como consecuencia de haber realizado una actuación legítima, en especial la presentación de una denuncia de buena fe que resulte desfavorable para quien ejecuta la represalia. En el ámbito laboral y legal, este concepto abarca medidas negativas —directas o indirectas— tomadas contra un trabajador(a) que ha reportado posibles desviaciones al marco ético o legal, tales como actos de **corrupción**, discriminación, acoso o incumplimientos de políticas, normas, procedimientos o leyes. La prohibición de represalias constituye un principio esencial para preservar la **confianza** en los mecanismos de denuncia y garantizar que las personas puedan reportar irregularidades sin temor a consecuencias adversas.

- El término **corrupción** comprende cualquier abuso de poder ejercido por una o más personas con el fin de obtener un beneficio o ventaja indebida <sup>6</sup> o ilícita, en provecho propio o de un tercero. Para efectos de esta Guía, el concepto se entiende en su sentido más amplio e incluye todas las tipologías y conductas que puedan enmarcarse como abuso de poder, independientemente de su modalidad o nivel de impacto.
- Se considera **desviación al marco ético o vulneración a los Códigos de Ética y Conducta** cualquier conducta que contravenga los principios, valores, lineamientos y obligaciones establecidos por Hocol. Estas desviaciones comprenden todas las tipologías de cumplimiento definidas en el **Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento** y constituyen situaciones que deben ser reportadas y gestionadas de manera oportuna para preservar la integridad de la Compañía.

### 3. Características de las represalias

Las represalias o retaliaciones presentan tres características esenciales que permiten identificarlas dentro del contexto organizacional:

- **Intencionalidad:** La acción se ejecuta con el propósito de castigar, intimidar o disuadir al denunciante por haber realizado una actuación legítima, especialmente la presentación de una denuncia de buena fe.
- **Consecuencias negativas:** La conducta genera un impacto adverso para el denunciante, que puede manifestarse en afectaciones laborales, económicas, profesionales, sociales o personales, tales como despido, degradación, reducción salarial, cambios desfavorables en las condiciones de trabajo, aislamiento, entre otros.
- **Relación causal:** La acción perjudicial constituye una respuesta directa a la denuncia o a la actividad protegida realizada por el trabajador(a). Es decir, existe un vínculo claro entre el reporte efectuado y la medida negativa adoptada.

Para ser considerada una represalia, la conducta debe cumplir simultáneamente con estas tres características referenciadas. A título enunciativo, las represalias pueden manifestarse en las siguientes conductas:

- **Despido o democión:** Terminación del contrato laboral o reducción del nivel jerárquico o salarial del denunciante de buena fe, siempre que dichas medidas no se fundamenten en una justa causa, bajo desempeño, faltas disciplinarias, responsabilidades penales u otras circunstancias objetivas de similar naturaleza.
- **Cambio desfavorable de condiciones laborales:** Modificación negativa de funciones, responsabilidades, horarios, cargas de trabajo o cualquier otra condición laboral.
- **Aislamiento o exclusión:** Exclusión del denunciante de reuniones, proyectos, decisiones, gestiones o actividades laborales relevantes.
- **Acoso u hostigamiento:** Generación de un ambiente hostil mediante acoso verbal, físico o psicológico.
- **Evaluaciones injustificadamente negativas:** Emisión de evaluaciones de desempeño adversas sin criterios objetivos que las sustenten, con el propósito de castigar al denunciante.
- **Suspensión o terminación anticipada de una relación contractual de cualquier índole.**
- **Daños reputacionales o económicos:** Acciones que afecten el buen nombre, la dignidad, la reputación o la estabilidad económica del denunciante de buena fe, incluyendo coacciones, intimidaciones o amenazas.
- **Denegación injustificada de licencias, permisos o solicitudes laborales,** tales como participación en capacitaciones o eventos.

<sup>6</sup> Ventaja indebida: Es cualquier beneficio, tangible o intangible, ofrecido, prometido o recibido fuera del marco ético o legal, incluyendo (entre otros): (i) Dinero / títulos / valores, (ii) Regalos, (iii) Hospitalidad excesiva, (iv) Atenciones o beneficios a miembros de la familia, (v) Promesas de empleo / entrenamientos / becas / pasantías, (vi) Donaciones con fines encubiertos, (vii) Descuentos / comisiones, (viii) Favores de cortesía. Lo relevante no es el valor económico, sino la intención de influir indebidamente.

- **Discriminación o trato desfavorable:** Cualquier trato desigual, injusto o perjudicial derivado de la presentación de la denuncia.

#### 4. Acceso a mecanismos de protección

Todo denunciante que acuda a la [Línea Ética](#) cuenta, desde el momento de su reporte, con los mecanismos de protección de carácter preventivo, conforme a lo establecido en el numeral 6 de esta Guía (Medidas sugeridas de protección).

Para acceder a un **mecanismo de protección reactivo**, es necesario que la denuncia **no haya sido presentada de manera anónima** y que coexista uno o más de los siguientes criterios:

- Que la denuncia se formule contra el superior jerárquico del denunciante, contra un trabajador con autoridad jerárquica superior o contra un administrador.
- Que el denunciante de buena fe solicite expresamente la adopción de una medida de protección reactiva, explicando su situación de vulnerabilidad frente a los hechos reportados y las posibles afectaciones en su entorno laboral o personal.

De manera excepcional, el **Comité de Ética** podrá disponer de oficio la adopción de una medida de protección cuando, en el curso de una verificación, se identifique la necesidad de implementarla para salvaguardar la integridad del denunciante.

#### 5. Improcedencia de medidas especiales de protección

No procederá la adopción de medidas especiales de protección en los siguientes casos:

- Cuando la denuncia haya sido presentada de forma anónima.
- Cuando se trate de denuncias temerarias, infundadas, basadas en hechos falsos o inconsistentes, o presentadas con el propósito de afectar el buen nombre, la dignidad o la reputación de una persona natural o jurídica.
- Cuando la denuncia carezca de fundamentos fácticos o evidencias mínimas que permitan su verificación.
- Cuando el denunciante no coopere con las solicitudes razonables efectuadas durante el proceso de verificación, cuando ello sea necesario.

#### 6. Finalidad de las medidas de protección

Las medidas de protección tienen como propósito evitar afectaciones a los denunciante de buena fe, particularmente frente a:

- Riesgos contra su integridad personal.
- Daños a su reputación.
- Represalias laborales.
- Amenazas o afectaciones a su integridad física o a la de sus allegados.
- Situaciones de discriminación.
- Afectaciones psicológicas o a su salud mental.
- Pérdidas económicas derivadas de represalias.

## 7. Tipos de protección

Los tipos de protección aplicables a los denunciante de buena fe pueden variar según la naturaleza de la denuncia, las condiciones personales del denunciante y el contexto particular en el que se presente la solicitud. En términos generales, los mecanismos de protección pueden clasificarse en:

- **Protección individual:** Aplica cuando las amenazas, riesgos o afectaciones recaen exclusivamente sobre el denunciante. Incluye situaciones relacionadas con su integridad personal, su libertad, su estabilidad laboral o cualquier otra circunstancia que lo coloque en condición de vulnerabilidad directa.
- **Protección colectiva:** Procede cuando, además del denunciante, su núcleo familiar o personas cercanas se ven expuestas a riesgos o vulneraciones, tales como amenazas contra su vida, integridad, libertad, estabilidad laboral u otros aspectos relevantes de su bienestar.

Esta clasificación permite adoptar medidas proporcionales y adecuadas al nivel de riesgo identificado, garantizando una respuesta oportuna y efectiva para salvaguardar la seguridad y los derechos de los denunciante de buena fe.

## 8. Medidas sugeridas de protección

Las medidas de protección se determinan a partir de un análisis objetivo de **susceptibilidad, procedencia, proporcionalidad y coherencia**, considerando las circunstancias particulares del denunciante de buena fe y la naturaleza de los hechos reportados.

Toda denuncia de buena fe cuenta con un conjunto de medidas de protección transversales, complementadas —cuando corresponda— con medidas de carácter reactivo.

- **Medidas de protección preventivas:** Son aquellas que el denunciante de buena fe puede adoptar de manera autónoma para reducir riesgos y salvaguardar su seguridad:
  - Asegurar la reserva y confidencialidad de la información relacionada con la denuncia.
  - Utilizar exclusivamente los canales de denuncia designados por el Grupo Ecopetrol.
- **Medidas de protección transversales:** Aplican a toda denuncia presentada de buena fe, independientemente de su tipología o del nivel de riesgo:
  - Existencia de canales de denuncia seguros, independientes y confiables.
  - Verificaciones objetivas, imparciales y libres de conflictos de interés.
  - Garantía de confidencialidad de la información suministrada.
  - Posibilidad de presentar denuncias bajo anonimato.
  - Protección de los datos personales del denunciante de buena fe.
- **Medidas de protección reactivas:** Son aquellas que pueden adoptarse por parte de las áreas responsables de la Compañía, una vez identificado un riesgo concreto para el denunciante. Se clasifican en:
  - **Medidas de protección a la vida:** Traslado del caso por parte del Comité de Ética al área de Protección Industrial de la Compañía para la evaluación e implementación de medidas de protección, conforme a sus lineamientos y análisis técnico.
  - **Medidas de protección legal:** Traslado a la Gerencia Legal de Hocol para la asignación de orientación, asesoría o acompañamiento jurídico, incluyendo la interposición de denuncias ante autoridades competentes cuando sea necesario.
  - **Medidas de protección psicológica:** Traslado a la Jefatura de Gestión de Talento para coordinar apoyo psicológico, de acuerdo con los lineamientos internos y los servicios o beneficios de salud ofrecidos por la Compañía.

- **Medidas de protección laboral:** Traslado a la Jefatura de Gestión de Talento para analizar y adoptar medidas laborales pertinentes, tales como reubicación temporal o definitiva, ajustes en las condiciones de trabajo o acompañamiento en procesos de evaluación de desempeño.
- **Medidas de protección contractual:** Traslado a la Gerencia Legal para evaluar la procedencia de medidas en el marco de relaciones contractuales con contrapartes, cuando el denunciante sea un tercero vinculado mediante contrato.

## 9. Acompañamiento estratégico

Para garantizar una respuesta integral y oportuna frente a situaciones que puedan poner en riesgo la seguridad, integridad o derechos de los denunciante de buena fe, la Compañía puede articular acciones con diversas áreas internas y entidades externas que cumplen funciones de apoyo, protección y supervisión. Entre los actores que pueden brindar acompañamiento estratégico se encuentran:

- Jefatura de Gestión de Talento: Apoyo en medidas laborales, acompañamiento psicológico y gestión de condiciones de trabajo.
- Gerencia Legal: Orientación jurídica, acompañamiento en procesos legales y análisis de medidas contractuales.
- Protección Industrial (seguridad física): Evaluación y adopción de medidas de protección a la vida, integridad y seguridad del denunciante.
- UNP – Unidad Nacional de Protección: Evaluación y otorgamiento de medidas de protección para personas en riesgo extraordinario o extremo.
- Defensoría del Pueblo: Orientación y acompañamiento en la protección de derechos fundamentales.
- SUPRAC – Sistema Unificado a Reportantes o Denunciante de Actos de Corrupción: Canal del Estado para la protección de denunciante de actos de corrupción.
- Secretaría de Transparencia: Entidad encargada de promover la integridad pública y apoyar la protección de denunciante en casos de corrupción.
- Comisión Nacional de Moralización: Instancia de coordinación interinstitucional para la prevención y lucha contra la corrupción.
- Fiscalía General de la Nación: Investigación penal de hechos que puedan constituir delitos.
- Contraloría General de la República: Investigación de posibles afectaciones al patrimonio público.
- Procuraduría General de la Nación: Vigilancia disciplinaria y protección de derechos en el ámbito administrativo.

## 10. Sujetos de protección

Los sujetos de protección no se limitan exclusivamente a los denunciante de buena fe. En determinados casos, otras personas vinculadas al denunciante pueden convertirse en potenciales destinatarios de represalias o acciones de retaliación derivadas del reporte presentado. Esto incluye, entre otros:

- **Familiares o personas de su núcleo cercano**, cuando puedan verse expuestos a riesgos o presiones como consecuencia de la denuncia.
- **Contratistas, subcontratistas o terceros relacionados con el denunciante**, cuando su vínculo laboral, contractual o comercial pueda ser utilizado como medio de presión, intimidación o afectación indirecta.

El reconocimiento de estos sujetos de protección permite adoptar medidas proporcionales y adecuadas para prevenir o mitigar cualquier forma de represalia, garantizando así un entorno seguro para quienes contribuyen a la integridad y transparencia organizacional.

## 11. Protocolo para las medidas de protección

El otorgamiento de medidas de protección se desarrolla conforme a las etapas previstas en el **Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento**, siguiendo una secuencia ordenada que garantice objetividad, trazabilidad y oportunidad en la respuesta. El proceso comprende los siguientes pasos:

- a. **Recepción del reporte o denuncia a través de la Línea Ética:** El caso ingresa por los canales oficiales y queda registrado para su gestión conforme a los lineamientos establecidos.
- b. **Revisión de los casos asignados:** La Gerencia de Cumplimiento revisa los reportes asignados para determinar su alcance y las acciones iniciales requeridas.
- c. **Análisis preliminar ante una solicitud de medida de protección:** Cuando el denunciante de buena fe solicita una medida de protección, se realiza un análisis preliminar para identificar riesgos, vulnerabilidades y la pertinencia de activar el proceso de evaluación.
- d. **Presentación de la solicitud al Comité de Ética:** La solicitud de medidas de protección se presenta al Comité de Ética para su análisis, conforme a los criterios establecidos en el numeral 7 de esta Guía (Tipos de protección).
- e. **Decisión sobre la procedencia de las medidas de protección:** El Comité de Ética evalúa la solicitud y determina la procedencia o improcedencia de las medidas, de acuerdo con lo dispuesto en esta Guía.
- f. **Traslado a las áreas internas o externas competentes:** Una vez definidas las medidas procedentes, se remite la solicitud a las áreas responsables (seguridad física, gestión de talento, gerencia legal, entre otras) para su análisis técnico y eventual implementación.
- g. **Seguimiento del caso:** Se realiza seguimiento conjunto entre el verificador asignado y las áreas internas involucradas, con el fin de asegurar la adecuada implementación de las medidas y la protección efectiva del denunciante de buena fe.

## 12. Seguimiento y control

La Gerencia de Cumplimiento de Hocol realizará el seguimiento al cumplimiento de la presente Guía mediante la implementación de los controles, actividades de monitoreo y procedimientos que establezca en el ejercicio de sus funciones y competencias.

Asimismo, deberá garantizar que todas las personas reciban la orientación necesaria cuando enfrenten situaciones que puedan implicar un riesgo de cumplimiento, tales como aquellas que puedan vulnerar la legislación y las regulaciones nacionales o internacionales vigentes, o cuando deban identificar y reportar presuntos hechos contrarios a los **Códigos de Ética y Conducta**.

La Gerencia de Cumplimiento debe asegurar que todo el personal de la Compañía conozca los mecanismos de reporte, sea capaz de utilizarlos adecuadamente y tenga claridad sobre sus derechos y mecanismos de protección, conforme a lo establecido en la presente Guía.

# Roles y responsabilidades

## ¿Qué obligaciones específicas tienen los diferentes roles involucrados en esta guía?

### **Gerencia de Cumplimiento** (Función Antisoborno)

- Revisar los casos asignados para determinar su alcance y las acciones iniciales requeridas.
- Revisar los casos asignados para determinar su alcance y las acciones iniciales requeridas.
- Revisar los casos asignados para determinar su alcance y las acciones iniciales requeridas.
- Presentar al Comité de Ética las solicitudes de medidas de protección para su evaluación.
- Coordinar el traslado de casos a las áreas internas o externas competentes.
- Realizar el seguimiento al cumplimiento de la Guía.
- Garantizar que las personas conozcan los procedimientos de reporte y los mecanismos de protección.

### **Denunciante de buena fe**

- Presentar la denuncia con fundamento razonable y sin intención de causar daño.
- Mantener la confidencialidad de la información cuando corresponda.
- Cooperar con las solicitudes razonables durante el proceso de verificación.
- Solicitar medidas de protección cuando identifique riesgos para su integridad.

### **Comité de Ética**

- Evaluar las solicitudes de medidas de protección conforme a los criterios establecidos en la Guía.
- Determinar la procedencia o improcedencia de las medidas de protección.
- Disponer, de manera excepcional, medidas de protección de oficio cuando se identifique riesgo para el denunciante.
- Garantizar la trazabilidad y objetividad en la toma de decisiones.

### **Jefatura de Gestión de Talento**

- Coordinar el acompañamiento psicológico del denunciante.
- Evaluar y adoptar medidas laborales pertinentes, como reubicación temporal o definitiva.
- Acompañar procesos de evaluación de desempeño cuando exista riesgo de represalias.
- Garantizar condiciones laborales seguras y libres de discriminación.

### **Gerencia Legal**

- Brindar orientación y acompañamiento jurídico al denunciante.
- Apoyar la interposición de denuncias ante autoridades competentes, cuando sea necesario.
- Analizar la procedencia de medidas contractuales cuando el denunciante sea un tercero vinculado mediante contrato.
- Asesorar sobre riesgos legales derivados del caso.

### **Protección Industrial** (Seguridad Física)

- Evaluar los riesgos físicos asociados al caso.
- Implementar medidas de protección a la vida.
- Coordinar acciones preventivas y reactivas para mitigar amenazas.

**Áreas externa competentes**

(UNP, Defensoría del Pueblo, Fiscalía, Procuraduría, Contraloría, Secretaría de Transparencia, entre otras)

- Brindar acompañamiento estratégico según su competencia institucional.
  - Atender solicitudes de protección, investigación o supervisión remitidas por la Compañía.
  - Contribuir a la protección integral del denunciante de buena fe.
-

# Normativa y documentos de referencia

¿Cuál es la normativa y documentación relevante para complementar el entendimiento de esta guía?

- **Documentos Internos:**

---

- Código de Ética y Conducta (colaboradores/as).
- Código de Ética y Conducta (Proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados).
- Política para la Prevención de la Corrupción, Fraude, Soborno y Soborno Transnacional
- Código para la prevención de riesgo de corrupción, fraude, soborno y soborno transnacional.
- Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento
- Reglamento Comité de Ética
- Política de Prevención, Protección y Atención de Acoso Laboral y Sexual

- **Documentos Externos:**

---

- NTC ISO 37001:2025, Sistema de gestión antisoborno. Requisitos con orientación para su uso.
- Norma ISO 37002:2021 Sistemas de gestión de la denuncia de irregularidades — Directrices.
- Ley 2195 de 2022 (Medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción).
- Ley 2365 de 2024 (Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones).
- Resolución 3461 de 2025 (Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones).

# Gestión de los registros

¿Se necesitan evidencias para los accionables de la guía? ¿Cuáles?

¿Esta Guía necesita de evidencias o registros para su buen funcionamiento?

Si aplica:  No aplica:

Nombre de la evidencia o registro	Existe dicha evidencia o registro		Ubicación de la evidencia o registro
	Si	No	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Anexos

¿Qué información adicional o complementaria es necesaria para la comprensión y aplicación de este procedimiento?

¿Esta Guía cuenta con información adicional o complementaria para su comprensión y aplicación?

Si aplica:  No aplica:

# Cronología del documento

¿Quién creó la Guía? ¿Cuándo? ¿Quién la cuida ahora? ¿Quién revisa? ¿Quién actualiza?

**Responsable del documento** Gerencia de Cumplimiento

**Aprobado por:**

**Revisado por:**

**Elaborado por:**

Nombre: Bravo Báez, Oscar Andres  
Cargo: Gerente de Cumplimiento  
Área: PRESIDENCIA-GERENCIA DE CUMPLIMIENTO

Nombre: Martínez González, Wilmar Antonio  
Cargo: Profesional de Control Interno y Cumplimiento Senior  
Área: PRESIDENCIA-GERENCIA DE CUMPLIMIENTO

Nombre: Rojas Ortiz, Yuri Paola  
Cargo: Profesional de Etica y Cumplimiento  
Área: PRESIDENCIA-GERENCIA DE CUMPLIMIENTO

Documento firmado electrónicamente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2364 de 2012, por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones. Para verificar el cumplimiento de este mecanismo, el sistema genera un reporte electrónico que evidencia la trazabilidad de las acciones de revisión y aprobación por los responsables. Si requiere verificar esta información, solicite dicho reporte al servicio de gestión documental.

## ¿Qué actualizaciones se han realizado?

Versión	Título del documento	Fecha	Descripción de las actualizaciones
1	Guía de protección de denunciantes de buena fe	22/04/2026	Creación del documento tomando como referente la normativa vigente del Grupo Ecopetrol y su alineación con los requisitos establecidos en la NTC ISO 37001:2025 (Sistema de Gestión Antisoborno).