



**Fundación  
Oleoductos  
de Colombia**

**CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA FUNDACION  
OLEODUCTOS DE COLOMBIA**

**(Adaptado del Código de Ética de Ecopetrol S.A)**

**JULIO 11 DE 2022**

## CONTENIDO

<b>DECLARACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA?.....</b>	<b>9</b>
<b>¿A QUIÉNES APLICA ESTE CÓDIGO?.....</b>	<b>9</b>
<b>¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS DESTINATARIOS?.....</b>	<b>10</b>
<b>¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES? .....</b>	<b>10</b>
<b>PRINCIPIOS ÉTICOS DE ECOPETROL Y SU GRUPO EMPRESARIAL .....</b>	<b>11</b>
<b>INTEGRIDAD.....</b>	<b>11</b>
<b>RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>11</b>
<b>RESPECTO.....</b>	<b>11</b>
<b>COMPROMISO CON LA VIDA.....</b>	<b>12</b>
<b>PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA.....</b>	<b>12</b>
<b>TRANSPARENCIA: .....</b>	<b>12</b>
<b>EQUIDAD:.....</b>	<b>12</b>
<b>APRECIO DE LA DIVERSIDAD CULTURAL.....</b>	<b>12</b>
<b>RESPECTO POR LA RELIGIOSIDAD .....</b>	<b>12</b>
<b>RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>12</b>
<b>CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y DE LA REGLAMENTACIÓN INTERNA .....</b>	<b>13</b>
<b>CONFLICTO DE INTERÉS .....</b>	<b>14</b>
<b>CONFLICTO ÉTICO .....</b>	<b>14</b>
<b>PROHIBICIÓN DEL SOBORNO .....</b>	<b>15</b>
<b>¡EL SOBORNO NO ES SOLO EN DINERO!.....</b>	<b>15</b>
<b>INTEGRIDAD DE LA CONTABILIDAD .....</b>	<b>16</b>
<b>¿QUÉ DEBE HACER?.....</b>	<b>16</b>

<i>Señales de Alerta .....</i>	<i>17</i>
<b><i>ACTUAMOS EN CONTRA DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LA/FT).....</i></b>	<b><i>17</i></b>
¿QUÉ ES EL LAVADO DE ACTIVOS?.....	17
¿QUÉ ES FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO? .....	18
¿QUÉ DEBE HACER? .....	18
REGALOS, ATENCIONES Y HOSPITALIDADES.....	18
<b><i>PROTECCIÓN Y USO DE LOS RECURSOS DE LA FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA .....</i></b>	<b><i>20</i></b>
<b><i>MANEJO Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.....</i></b>	<b><i>21</i></b>
<b><i>ACTUAR CON RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS ...</i></b>	<b><i>23</i></b>
<b><i>¡REPORTE LOS HECHOS QUE TRANSGREDEN ESTE CÓDIGO!.....</i></b>	<b><i>24</i></b>
<b><i>¿CÓMO DEBE DENUNCIAR? .....</i></b>	<b><i>24</i></b>
<b><i>CONDUCTAS ÉTICAS.....</i></b>	<b><i>25</i></b>
INTEGRIDAD .....	25
RESPONSABILIDAD .....	27
RESPETO .....	29
COMPROMISO CON LA VIDA.....	30
<b><i>CONDUCTAS CONTRARIAS A LA ÉTICA, CON REPERCUSIÓN INMEDIATA Y GLOBAL PARA LOS CONTRATISTAS DE LA FUNDACIÓN .....</i></b>	<b><i>31</i></b>
<b><i>PROCEDIMIENTO.....</i></b>	<b><i>31</i></b>
<b><i>PREGUNTAS FRECUENTES CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA:.....</i></b>	<b><i>33</i></b>



## **DECLARACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

A través de este código de ética y conducta, el Consejo de Administración expresa a los grupos de interés de la Fundación Oleoductos de Colombia, el compromiso para con la organización hacia el logro de un servicio integral y eficiente, con énfasis en la transparencia e integridad en todas y cada una de sus actuaciones, decisiones, relaciones y comportamientos éticos buscando garantizar una gestión coherente con énfasis en los valores y principios institucionales.

Es importante resaltar que la forma de actuar de los funcionarios de la Fundación y sus colaboradores impacta de forma directa en la reputación, buen nombre y que hacer programático institucional. La Fundación se ha logrado consolidar como una organización con buen nombre y aceptación en las comunidades de las zonas de influencia de los oleoductos, por nuestras buenas prácticas en materia de ética y cumplimiento, por ello confiamos en cada uno de ustedes para mantener nuestro reconocimiento a través de la ejecución de las acciones concretas que aquí se definen.

Es fundamental que todos los empleados y contratistas, proveedores, compañías participes, entidades gubernamentales, clientes, beneficiarios de todos los programas y proyectos y demás aliados estratégicos, actúen y desempeñen sus funciones y actividades de una manera consistente con este Código y con base la normatividad vigente.

Siendo así, el Consejo de Administración difunde y estimula la consulta permanente y la adopción de este Código como una herramienta enfocada a prevenir y enfrentar las malas prácticas y la violación a la ética, generando acciones que prevean y minimicen el riesgo de corrupción, soborno, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo y demás normas aplicables.

El Consejo de Administración invita a cumplir a cabalidad con el Presente Código de Ética y Conducta y a reportar, a través de los medios dispuestos para ello, los hechos o actividades que se consideren sospechosas o inusuales que desconozcan los lineamientos de este Código.

Agradecemos la responsabilidad y decidida participación de todos involucrados en este Código.

## **¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA?**

Este Código no pretende resolver o definir todas las conductas, pero sí es una guía para nuestro actuar y para la toma de decisiones responsables.

Es un compendio de reglas que definen los estándares de comportamiento esperados por la organización y guían la forma de proceder de la Fundación Oleoductos de Colombia y de todos los destinatarios del Código, bajo los principios éticos de transparencia, equidad, aprecio de la diversidad cultural, respeto por la religiosidad y responsabilidad.

Contar con este instrumento se constituye en un propósito organizacional y un compromiso personal, que se asume responsablemente; la sumatoria de las conductas éticas individuales contribuye a la construcción de una imagen prestigiosa, con una cultura basada en principios superiores de comportamiento.

## **¿A QUIÉNES APLICA ESTE CÓDIGO?**

Destinatarios de nuestro Código de Ética y Conducta: antes de actuar revisemos los principios y conductas de este compendio de reglas. Si la decisión no acoge los lineamientos éticos aquí establecidos o se aparta de alguna manera de los mismos hay que abstenerse, definiendo otras opciones acordes con los principios de la empresa.

Son destinatarios de este Código los miembros del Consejo de Administración y trabajadores de la Fundación Oleoductos de Colombia, todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con este, incluyendo contratistas, proveedores, aliados, clientes, beneficiarios de programas y proyectos, además del personal y firmas que los contratistas vinculen para la ejecución de las actividades pactadas.

Por lo anterior, este Código será de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios, quienes deben velar para que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que este contiene.

## **¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS DESTINATARIOS?**

- Conocer e interiorizar la información contenida en el Código y promover estas mismas acciones en las personas que sean destinatarios del mismo.
- Suscribir los documentos, certificaciones o declaraciones definidas por la Fundación Oleoductos de Colombia para manifestar el conocimiento y compromiso frente al Código, y que se ha actuado sin vulnerar las disposiciones de este.
- Actuar conforme con los principios de transparencia, equidad, aprecio de diversidad cultural, respeto por la religiosidad y responsabilidad.
- Acoger la reglamentación que rige la actividad desarrollada y la relativa a la prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno y corrupción, y demás que regulen los riesgos éticos y de cumplimiento señalados en este Código.
- Plantear las consultas, dilemas y denuncias relacionadas con el Código de Ética y Conducta.
- Cooperar en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a este Código.

## **¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES?**

- Educar con el ejemplo en el cumplimiento de los principios del Código.
- Comunicar expresamente a sus equipos de trabajo el deber de cumplir los principios éticos y con la normatividad de la Fundación en el desempeño de sus responsabilidades laborales.
- Realizar acciones periódicas con los integrantes de sus equipos de trabajo que propendan por la interiorización del Código en las actividades del área.
- Hacer seguimiento a la gestión, a efectos de verificar la aplicación de los principios del Código y de los controles internos de la Fundación, que se

sustentan en la necesidad de mitigar riesgos.

- No aplicar represalias contra quienes presenten denuncias por presuntas violaciones al Código.
- Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.
- 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.

## **PRINCIPIOS ÉTICOS DE ECOPETROL Y SU GRUPO EMPRESARIAL**

Los principios que a continuación se señalan son reglas de la organización que constituyen fuente de responsabilidad y guían el comportamiento esperado de los destinatarios de este Código:

### **INTEGRIDAD**

Es el comportamiento que nos hace visibles como personas rectas, leales, justas, objetivas, honestas y transparentes ante la empresa y la sociedad. Una persona íntegra actúa en forma coherente con las características referidas, la normativa interna y externa aplicable, los principios y las reglas adoptados por la organización para prevenir violaciones a los estándares y expectativas éticas referidas en este Código. Actuar con firmeza con este comportamiento nos permite afirmar que no se toleran los actos de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno y corrupción (violaciones a Ley FCPA, regalos y atenciones), conflictos de interés, ni las conductas que falten a la ética.

### **RESPONSABILIDAD**

Es la obligación moral de hacer el mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos empresariales y garantizar el manejo eficiente de los recursos. Con base en este principio, es obligatorio hacer todo lo pertinente para desarrollar las actividades asignadas y las metas de la Compañía, acogiendo las disposiciones aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales y extranjeras, la reglamentación interna, así como adoptando el Sistema de Control Interno. Bajo este principio, se asumen las consecuencias de las decisiones que se adoptan, así como de las omisiones y extralimitaciones.

### **RESPECTO**



Es la capacidad de aceptar y reconocer las diferencias que se tienen con los demás. A partir de este principio se protegen los derechos humanos, fundamentales y sociales, y se propende por reconocer al otro sin distinción de sexo, orientación, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, situación de discapacidad, condición económica, fisionomía, características genéticas, nivel educativo, característica socio cultural, diferencia de pensamiento, expresión, forma de ser o cualquier otra situación que vaya en contravía de la política de diversidad e inclusión adoptados por OCENSA. En virtud de este principio, se actúa en forma cordial, sin hacer discriminaciones ni dar malos tratos o agredir a los demás, no se habla mal del otro, ni se afecta la imagen de las personas, ni de la Empresa.

#### COMPROMISO CON LA VIDA

Son las acciones de autocuidado dentro y fuera del trabajo, aplicando las reglas de higiene, seguridad y medio ambiente que nos señala OCENSA, como un mecanismo para la defensa de la vida, la salud y el entorno.

### **PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA**

Los principios que a continuación se señalan son reglas de la Fundación que constituyen fuente de responsabilidad y guían el comportamiento esperado de los destinatarios de este Código:

#### **Transparencia:**

Promovemos el manejo abierto y claro de los recursos, tanto en las entidades gubernamentales y sociales como al interior de la Fundación.

#### **Equidad:**

Favorecemos la igualdad de oportunidades para todos y todas, haciendo énfasis en las comunidades en condiciones de vulnerabilidad.

#### **Aprecio de la diversidad cultural**

Rescatamos, valoramos y disfrutamos las costumbres y tradiciones en las comunidades donde trabajamos y defendemos su conservación.

#### **Respeto por la religiosidad**

Reconocemos y aceptamos la diversidad de cultos.

#### **Responsabilidad**

Cumplimos los compromisos que adquirimos en el desarrollo de programas y

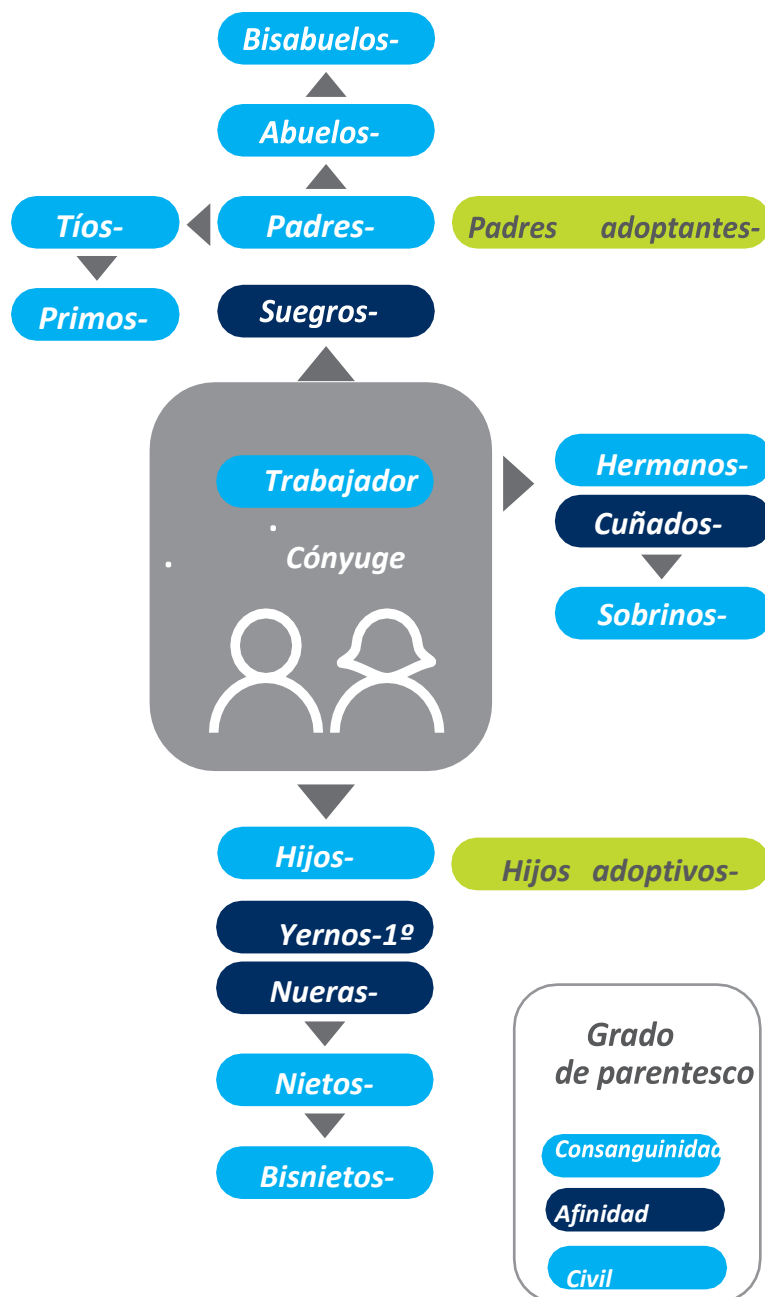
proyectos.

## **CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y DE LA REGLAMENTACIÓN INTERNA**

La Fundación Oleoductos de Colombia cumple con las disposiciones que le son aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales, así como con las reglamentaciones internas. Esto incluye, de manera enunciativa y no taxativa: leyes, decretos, procedimientos, manuales, guías, instructivos y demás lineamientos formales, así como lo señalado en el Régimen de Entidades Sin Ánimo de Lucro -ESAL-. De manera especial, se acogen las disposiciones en materia de control interno, la lucha contra el lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno y corrupción y demás que regulen la mitigación de los riesgos de cumplimiento.

## CONFLICTO DE INTERÉS

Corresponde a la actuación de los funcionarios o demás servidores de la Fundación en asuntos en los que tienen un interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, 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 o socios de hecho o de derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002.



## CONFLICTO ÉTICO

Para la Fundación Oleoductos de Colombia, por normatividad interna, se considera además un conflicto de interés ético que vulnera los principios de equidad y transparencia, todo actuar o circunstancia que pueda implicar contraposición de interés o que reste objetividad, equidad, independencia o imparcialidad, en atención a que puede

prevaler el interés privado o la toma de decisiones en beneficio propio o de un tercero y/o en detrimento de los intereses de la Fundación.

Los conflictos de interés y los conflictos éticos son tipologías de actos de corrupción.

¿Qué hacer si como empleado o funcionario de la Fundación me encuentro en un conflicto de interés o si como destinatario de este Código estoy inmerso en circunstancias que puedan afectar la objetividad, independencia o imparcialidad en la gestión de los asuntos en los que participo (conflicto ético)?

**En ambos casos debe manifestar tal situación a su jefe inmediato por escrito y apartarse del trámite o gestión respectiva, de conformidad con los procedimientos internos. Si tiene dudas sobre alguna circunstancia que pueda configurar los hechos anteriores, consulte en la línea ética.**

## **PROHIBICIÓN DEL SOBORNO**

El soborno es un ofrecimiento o propuesta de un pago en dinero o la entrega de cualquier objeto de valor, como productos o servicios en especie, una oferta, un plan o una promesa de pagar algo (incluso en el futuro), de forma directa o indirecta, a cambio de un beneficio personal indebido, de un tercero o para la Fundación.

### **¡EL SOBORNO NO ES SOLO EN DINERO!**

No se deje sobornar con gastos de viaje, regalos, entretenimientos, atenciones o beneficios para miembros de su familia, servicios, favores de cortesía, becas, pasantías y patrocinios, pagos a funcionarios locales disfrazados como contribuciones de desarrollo social o ambiental y pagos a miembros de la policía o fuerzas militares también disfrazados como contribuciones, entre otros.

## **INTEGRIDAD DE LA CONTABILIDAD**

La Fundación Oleoductos de Colombia cuenta con políticas y procedimientos 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 Fundación.

Cada uno de los trabajadores de la Fundación hace parte del Sistema de Control Interno, por esto es crítico que den cumplimiento estricto a los controles a su cargo, de tal manera que se pueda certificar la precisión de los estados financieros frente a auditores y autoridades gubernamentales en Colombia.

### **¿QUÉ DEBE HACER?**

Toda transacción debe realizarse según los procedimientos y facultades correspondientes y registrarse de manera precisa y correcta en los libros.

Específicamente, como trabajador de la Fundación, usted debe asegurar que la información contable acoja los siguientes lineamientos:

- Cumpla con las políticas y procedimientos de la FODC.
- Cuente con información completa y detallada de la transacción.
- La transacción sea autorizada en debida forma y registrada con precisión en los libros o sistemas correspondientes.
- El acceso y gestión de los recursos, activos y registros de la Fundación sea limitado a las personas autorizadas.
- Los activos registrados se comparen con la periodicidad exigida en la reglamentación interna, a fin de que se remedien las discrepancias respectivas.

## **Señales de Alerta**

- Dificultad en obtener o verificar información de una contraparte.
- Inconsistencia entre la información suministrada por la contraparte y la información de otras fuentes.
- Actividad de la contraparte que no tiene justificación obvia de manera comercial o parece extraña en un contexto de negocios normales.
- Presencia de contraparte en país catalogado como no cooperante en la lucha contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo.
- Transacciones que parecen haber sido estructuradas para evadir requerimientos.

## **ACTUAMOS EN CONTRA DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LA/FT)**

Estos son hechos que vulneran el principio de transparencia del Código de Ética y Conducta por constituir medios para facilitar transacciones que apoyan el ocultamiento o uso de dineros de origen criminal o del terrorismo. Por eso, es prohibido aceptar fondos o realizar transacciones a sabiendas o con sospecha de que los mismos provienen de una actividad ilegal.

## **¿QUÉ ES EL LAVADO DE ACTIVOS?**

Es el proceso mediante el cual los ingresos de actividades ilegales se mueven a través de negocios legítimos y el sistema bancario mundial para eliminar u ocultar su fuente. Corresponde a las actividades de adquirir, resguardar, invertir, transportar, transformar, custodiar o administrar bienes de origen ilícito

Es pertinente tener en cuenta que en el evento que la Fundación o sus trabajadores participen en una transacción con un tercero involucrado en un pago inapropiado pueden ser considerados responsables aun cuando no sean los autorizadores directos del pago indebido.

## **¿QUÉ ES FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO?**

Corresponde a las acciones de recolección, provisión, entrega, recibo, administración, aporte o custodia de fondos o bienes o recursos que tengan por objeto la promoción, organización, apoyo, mantenimiento, financiación o sostenimiento de grupos al margen de la ley, terroristas o de delincuencia organizada. Para que se configure la financiación del terrorismo no se requiere que los recursos de facilitación hayan sido obtenidos en forma ilegal.

## **¿QUÉ DEBE HACER?**

Es necesario evaluar cuidadosamente toda transacción financiera en la cual participe la Fundación, siendo imperioso 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.

La Fundación acata 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 tanto su análisis es indispensable antes de proceder a realizar un acuerdo.

Para el efecto, debe consultar la normatividad de la Fundación sobre lavado de activos, financiación del terrorismo y debida diligencia.

## **REGALOS, ATENCIONES Y HOSPITALIDADES**

Los trabajadores de la Fundación no están autorizados para dar, ofrecer, exigir, solicitar o aceptar regalos, atenciones, cortesías, comidas, viajes u otros beneficios

fuera de los parámetros definidos en la normatividad interna. Esta prohibición se extiende a los miembros de la familia del trabajador y contrapartes. Por tanto, es un deber conocer y aplicar las disposiciones correspondientes.

La Fundación Oleoductos de Colombia reconoce que pueden darse situaciones en las que culturalmente es adecuado aceptar o dar regalos u otras formas de atenciones de o a un cliente o proveedor. Sin embargo, esta práctica es de alto riesgo bajo leyes anticorrupción, por tanto deben seguirse estrictamente los lineamientos previstos en la reglamentación interna. En general, en todos los casos, para la recepción u otorgamiento de regalos, atenciones y hospitalidades deben analizarse los siguientes aspectos:

- ¿Está directamente relacionado con una actividad promocional y es moderado?
- ¿Es razonable, consistente con la costumbre, apropiado en naturaleza y valor con la ocasión en la que es ofrecido, y con la posición y circunstancias del receptor en el contexto (tales como regalos de naturaleza promocional que se encuentren identificados con el nombre de una marca, servicio o producto de una organización)?
- ¿Está permitido por la ley colombiana y de cada país donde la actividad ocurre, y por la reglamentación interna?
- ¿Ha sido recibido u otorgado de manera transparente, sin esfuerzo de esconder y estar en concordancia con las prácticas habituales?
- ¿No hay una probabilidad razonable de ser considerado de alguna manera o tener la apariencia de soborno, un pago de facilitación o un pago impropio?
- ¿Se ha soportado con documentación precisa y adecuada?
- ¿Fue registrado y/o reportado correctamente en los sistemas o formatos de información que se establezcan, según los procedimientos internos?
- En todos los casos está prohibido que la recepción u otorgamiento de regalos, atenciones, hospitalidades u otros beneficios:



- Ocurra para influir en cualquier tipo de decisión o para obtener una ventaja inapropiada.
- Genere un sentido de obligación o compromiso en el receptor.
- Sea lujoso, excesivo o frecuente.
- Sea ofrecido o dado a miembros de la familia de un trabajador, contratista, socio, aliado, cliente o proveedor.
- Sea dinero en efectivo o instrumento comercial convertible en efectivo (títulos, valores, “gift cards”, cartas de crédito, letras de cambio, etc.).
- Sea solicitado por un trabajador de la Fundación para direccionar un beneficio o ventaja, o dado a alguien que ofrece un beneficio o ventaja a la Fundación.
- Sea solicitado o entregado a un trabajador de la Fundación a cambio de cumplir con una obligación que legal o funcionalmente le corresponda.
- Si no está seguro sobre temas de recepción de regalos, atenciones y hospitalidades debe consultar a la línea ética para obtener orientación.

## **PROTECCIÓN Y USO DE LOS RECURSOS DE LA FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA**

En la Fundación se propende por evitar el mal uso de los recursos propiedad de la entidad, incluso los activos físicos, información y propiedad intelectual.

La práctica inadecuada puede incluir:

- Uso personal y excesivo de servicios, sistemas y equipos de tecnología de la información.
- Uso personal de equipos o materiales de oficina. Divulgación de información de la empresa.
- Trámite, uso u obtención indebida de beneficios.

- Sustracción de estos en cualquier forma.
- Uso inadecuado de los bienes o servicios entregados. No proteger la integridad de los equipos de la Fundación.
- Celebración de contratos sobre bienes o servicios no requeridos.
- Pago de bienes o servicios no recibidos o que no cumplan las especificaciones técnicas.
- Compras o contrataciones de servicios por valores que no se ajustan a los precios reales de mercado.
- Sustracción de estos en cualquier forma o modalidad.
- Uso inadecuado de los bienes o servicios entregados.
- No proteger la integridad de los equipos de la Fundación.
- Celebración de contratos sobre bienes o servicios no requeridos.
- Pago de bienes o servicios no recibidos o que no cumplan las especificaciones técnicas.
- Compras o contrataciones de servicios por valores que no se ajustan a los precios reales de mercado.

## **MANEJO Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

La Fundación da un uso apropiado a los datos personales y sensibles, al tiempo que protege la información que registra en sus bases de datos, acorde con las disposiciones legales que regulan la materia en tanto sean aplicables, especialmente la Ley Estatutaria de Protección de Datos Personales, la Ley de Transparencia y demás que las modifiquen. Todo colaborador que maneje o adquiera acceso a información personal debe protegerla y solo podrá compartirla con base en las reglas aplicables.

Las leyes que rigen el uso de la información de identificación personal pueden variar. Si no está seguro o no conoce la reglamentación debe consultar al área correspondiente para obtener orientación.

De igual manera, todo trabajador tiene la responsabilidad de proteger la información y los recursos tecnológicos que le entregó la Fundación (direcciones electrónicas, acceso a internet, computadores, dispositivos móviles, etc.), los cuales están destinados de forma única y exclusiva al desempeño de sus funciones y/o tareas, y no deben ser usados para otros fines, conforme con los reglamentos internos.

Está prohibida la divulgación de información reservada o clasificada de la empresa por cualquier medio, salvo obligación legal o requerimiento de autoridad competente. Igualmente, está prohibido hacer uso de información institucional para fines personales o en beneficio de un tercero.

La Fundación, como dueña de la información contenida en los equipos, dispositivos y servidores que asigna a sus colaboradores puede, a través de las áreas de control o de cumplimiento, asegurar, acceder, captar, revisar, tratar, transferir, utilizar o monitorear, en cualquier momento, la información que sea creada, generada, administrada, custodiada, enviada, recibida o almacenada en dichos equipos, dispositivos móviles y servidores, para fines institucionales.

Para más detalle sobre las obligaciones de los colaboradores de la Fundación consulte los manuales, procedimientos, guías e instructivos que refieran los temas de seguridad de la información y manejo adecuado del correo electrónico y de las redes sociales, así como las demás normativas internas relacionadas con el manejo de la información.

En la FODC se tratan los datos personales acorde con los parámetros y principios establecidos en la Ley 1581 de 2012, sus normas reglamentarias y las demás que las modifiquen y/o complementen.

## **ACTUAR CON RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS**

El éxito de La Fundación se basa en la generación de relaciones constructivas, dinámicas y confiables con sus contrapartes y grupos de interés. Estas relaciones crecen y prosperan a través del cuidado mutuo, la comprensión y el respeto.

La Fundación Oleoductos de Colombia realiza acciones de entendimiento y apoyo al desarrollo de las comunidades que son consideradas aliadas de la gestión y reconoce los derechos humanos de sus grupos de interés.

En particular, los principios de equidad, aprecio por la diversidad cultural, respeto por la religiosidad, responsabilidad y cumplir con las normas de HSE. Además, este Código exige el cumplimiento de la ley, lo cual significa que la empresa se compromete a seguir las normas locales e internacionales aplicables relativas a las prácticas laborales justas y los derechos humanos, incluidas las prohibiciones de trabajo forzoso o infantil.

Estos principios reflejan el compromiso de prevenir y, cuando sea necesario, 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. Para ello, se deben realizar las acciones de debida diligencia, involucrarnos con nuestros grupos de interés y comunicar nuestras expectativas a los vinculados.

La Fundación también se encuentra comprometida a realizar acciones tendientes a proteger el medio ambiente en los lugares donde tiene operaciones. Lo anterior incluye la reducción de las emisiones y el manejo de residuos, siguiendo todas las políticas ambientales, las normas, los procedimientos y leyes y reglamentos aplicables.

La empresa prioriza la seguridad en el trabajo y en el medio ambiente, para protección de la integridad de las personas, de las instalaciones y de las áreas en donde se hace intervención. Por tanto, es imperioso detener cualquier trabajo considerado inseguro o dañino, sin temor a represalias.

## **¡REPORTE LOS HECHOS QUE TRANSGREDEN ESTE CÓDIGO!**

Si usted conoce o sospecha de una situación que involucra a algún trabajador o destinatario de este Código y que conlleva a su violación, está obligado a reportar el asunto en la línea ética: <http://191.103.253.34:8080/etica-fodc-old/public/>

## **¿CÓMO DEBE DENUNCIAR?**

Toda denuncia se debe presentar de manera inmediata, con buena fe y con suficiente detalle para permitir a la empresa realizar una verificación y dar una respuesta efectiva. Por lo anterior, al denunciar tenga en cuenta lo siguiente:

- Puede reportar a la línea ética en forma anónima la situación y la información de la denuncia será tratada de manera confidencial.
- Debe indicar las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos o del conocimiento de los mismos.
- La denuncia, la identificación del denunciante, el material, elementos y evidencias recaudadas en el trámite de la misma son confidenciales, salvo que el asunto deba ser remitido a las autoridades competentes para la adopción de decisiones, que exista requerimiento emitido por autoridad competente o que sea necesario revelar información para poder realizar una verificación completa.
- Estar dispuesto a colaborar con la gestión de los asuntos denunciados, respondiendo las solicitudes de ampliación de información que se efectúen a través de la herramienta o medios de contacto suministrados por el denunciante y remitiendo las evidencias correspondientes.

- Se requiere respetar la dignidad humana y el buen nombre de los denunciados, por tanto no pueden hacerse acusaciones que falten a la verdad o con fines de venganza o retaliación.
- Recuerde que hacer una denuncia con conocimiento de que no corresponde con la realidad constituye una vulneración a los principios de integridad y responsabilidad.
- Tratándose de contratistas, la denuncia irreal constituye una vulneración a este Código y a la cláusula de integridad contractual.
- En el trámite de una verificación, es un deber hablar siempre con la verdad y sin intenciones particulares o subjetivas, que tengan por objeto causar daño o afectar a alguna persona.
- Presentar una denuncia o participar en una verificación no puede ser la base para represalias. Si cree que alguien ha vulnerado esta regla, denúncielo inmediatamente.
- Recuerde que también puede consultar o plantear dilemas.

## **CONDUCTAS ÉTICAS**

Las conductas son las acciones y comportamientos que materializan los principios éticos de la Fundación. En este aparte se describen algunas de las conductas esperadas frente a los principios del Código.

### **INTEGRIDAD**

#### **Actúo con integridad cuando:**

- Obro con rectitud, lealtad, justicia, honestidad y transparencia.
- Actúo en forma coherente y consistente con lo que pienso, hablo y hago.
- Mis decisiones y actuaciones son imparciales y objetivas. No pretendo la búsqueda de privilegios, ni beneficios personales indebidos, ni realizo gestiones

por favoritismo, nepotismo o clientelismo.

- Ni mi familia, ni yo mantenemos relaciones comerciales privadas con trabajadores de la Fundación Oleoductos de Colombia, proveedores, contratistas, clientes, compañeros de trabajo, ni con la competencia, de las cuales podamos obtener algún beneficio indebido con ocasión del cargo, función o actividad que realizo con o para la empresa.
- Reporto los conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades y las situaciones en las que se observe falta de objetividad, independencia o imparcialidad y los dilemas asociados, siguiendo los procedimientos internos. Me abstengo de actuar cuando se presente una circunstancia que pueda constituir un conflicto de interés, ético o que vulnere las inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones.
- No acepto, solicito, ofrezco, apruebo o pago sobornos. No pido favores ni beneficios a contratistas, proveedores, clientes y trabajadores de la Fundación.
- No hago tratos u ofrezco o recibo regalos, atenciones ni hospitalidades de los grupos de interés que puedan afectar la reputación de la Fundación o que vulneren la reglamentación interna.
- No utilizo los bienes, recursos, elementos o materiales que me asignan para temas ajenos a la labor correspondiente ni para provecho propio o de un tercero.
- Previo a gestionar, realizar, autorizar o consentir un pago, aseguro los controles respectivos y que se cumplan los requisitos para el mismo, sin realizar acciones tendientes a favorecer indebidamente a un tercero o a obtener un beneficio impropio.
- No presento denuncias falsas y malintencionadas con el fin de perjudicar a terceros.
- Toda la información y documentación gestionada ha sido verificada y respecto de ella no conozco que correspondan a hechos falsos.

- Hablo siempre con la verdad, que está por encima en todas las actuaciones y relaciones.
- Educo con el ejemplo.
- Mi actuar responde a los imperativos del bien común, por encima de los intereses particulares.
- No tolero los hechos que constituyen riesgos de cumplimiento (fraude, soborno, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y promuevo acciones para fomentar la transparencia.

## **RESPONSABILIDAD**

### **Actúo con responsabilidad cuando:**

- Entrego oportunamente los trabajos asignados y con la calidad exigida.
- Si algo sale mal no culpo a otros. Identifico los errores y causas, tomo las acciones correctivas y trasmito las lecciones aprendidas, promoviendo el mejoramiento continuo.
- Soy responsable de mis acciones y omisiones, así como del conocimiento y cumplimiento de la normativa nacional e internacional y disposiciones internas aplicables a los asuntos a mi cargo.
- Me hago responsable por la falta de debida diligencia y cuidado en mis actuaciones, así como por la gestión de asuntos o desarrollo de funciones sin conocer y aplicar los lineamientos internos, manuales, procedimientos, guías e instructivos.
- Realizo mi trabajo de manera eficiente y eficaz.
- Cuido de la información, los bienes y los recursos de la Fundación. Hago uso racional de los elementos asignados, garantizo su protección y respondo por la omisión de estos deberes.
- Cumpló mis promesas, deberes y compromisos.



- Soy consciente que todos los destinatarios de este Código nos identificamos por nuestra relación con la Fundación, por tanto evito cualquier conducta laboral o personal que deteriore en buen nombre y reputación de la compañía.
- Conozco y cumpla la reglamentación interna y externa aplicable a mi trabajo o actividad, el reglamento interno de trabajo, los principios de la cultura y las obligaciones pactadas, y hago que se cumplan.
- Me preocupo de contar con las competencias requeridas para realizar las funciones o actividades asignadas.
- No vulnero los deberes y prohibiciones establecidas en la Constitución, en los respectivos contratos, en el marco legal y disposiciones internas que sean aplicables.
- Soy responsable de mitigar los riesgos empresariales y de la actividad asignada, siguiendo los controles correspondientes y ejecutando los que estén a mi cargo.
- Soy responsable del fortalecimiento y mejoramiento del Sistema de Control Interno.
- Fomento la seguridad de la información, por tanto prevengo la fuga de información estratégica o de carácter confidencial, reservada o clasificada, según la normativa interna, así como la difusión o transmisión de datos que puedan generar algún beneficio indebido.
- No divulgo por ningún medio, ya sea electrónico, impreso o audiovisual, información indebida, ilegal, pornográfica o racista.
- Conservo, protejo y uso de manera racional, austera y eficiente los recursos que me son asignados.
- Conozco que los equipos asignados son propiedad de la Fundación, así como la información allí consignada.
- Comparto mis conocimientos y experiencia, trabajo en equipo, soy colaborativo y creativo, promoviendo el mejor desarrollo de las funciones y actividades.

## **RESPECTO**

### **Actúo con respeto cuando:**

- No discrimino o acoso a mis compañeros por ser de diferente sexo, orientación, raza, origen nacional o familiar, lengua, género, religión, opinión política o filosófica, condición económica, física o mental.
- Respeto y hago valer las diferencias.
- Promuevo la igualdad entre mis compañeros.
- No agredo ni realizo burlas a las personas con las cuales me relaciono, soy cordial en las relaciones. No utilizo palabras despectivas u ofensivas sobre terceros.
- Evito publicar por cualquier medio, información falsa o imprecisa, o realizar cualquier acción de irrespeto o difamación que pueda afectar la imagen de la Fundación, de sus trabajadores o de las personas o empresas que tienen relación con la compañía y el grupo, que pueda perjudicar su reputación o la confianza inversionista.
- Acepto diferencias de opiniones y promuevo la discusión de ideas que propendan mejores prácticas en el desarrollo de las actividades.
- Trato a todos con respeto sin importar su condición o posición en la empresa.
- Reconozco que como trabajador o parte relacionada con la Fundación represento a esta en todo momento, razón por la cual tengo un comportamiento apropiado y respetuoso en el trabajo y en la sociedad.
- Reconozco y no vulnero la propiedad intelectual y los derechos de autor.
- Rechazo la competencia desleal y por tanto no emito juicios de valor, descalifico o divulgo comentarios negativos y que puedan afectar a otras empresas.
- Por ningún medio realizo, divulgo o publico ofensas o amenazas contra la empresa, ni sus trabajadores.
- Soy cortés y cordial en las relaciones con mis compañeros, los clientes, proveedores y con todas las personas en general.
- Ni mi familia ni yo utilizamos mi posición de empleado de la Fundación como

mecanismo para exigir preferencias o tratos diferentes, ni especiales a los de otros ciudadanos, ni damos malos tratos a las personas con las cuales nos interrelacionamos o de las cuales recibimos los beneficios de la Fundación.

- Respeto el tiempo de los demás, soy puntual con las citas, entrevistas y reuniones de trabajo.
- Reconozco y acepto los usos, tradiciones y costumbres de las comunidades con las que interactúo.
- Acojo y promuevo un ambiente cordial y positivo, expresando con responsabilidad y respeto mis desacuerdos. Me preocupo por el mejoramiento de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral.

## **COMPROMISO CON LA VIDA**

### **Actúo comprometido con la vida cuando:**

- Respeto y promuevo el respeto a los derechos humanos.
- Realizo mis labores con autocuidado. Cumpro y hago cumplir las reglas de HSE.
- Doy prioridad a mi salud y seguridad y la de mis colaboradores.
- Cuido el medio ambiente procurando que mis actuaciones preserven y mejoren el ambiente y el entorno social que me rodea.
- Reporto incidentes relacionados con el cumplimiento de las reglas internas HSE.
- Actúo sin violencia en todos los ámbitos de la vida, tanto laboral como personal, para proteger la vida, la salud e integridad de las personas.
- Las actividades que realizo en beneficio de la comunidad están alineadas con las directrices de gestión de entorno y la estrategia empresarial.
- Ubico la basura y los reciclables en los recipientes designados.
- Respeto y hago cumplir las normas de seguridad internas y las condiciones o lineamientos establecidos en materia de ingreso, permanencia y salida de las instalaciones de las sedes de la compañía.

## **CONDUCTAS CONTRARIAS A LA ÉTICA, CON REPERCUSIÓN INMEDIATA Y GLOBAL PARA LOS CONTRATISTAS DE LA FUNDACIÓN**

El representante legal, apoderado, funcionario autorizado o quien actúe en nombre y por cuenta de la Fundación Oleoductos de Colombia para la contratación hará efectiva la facultad de terminación de los contratos o convenios celebrados con los contratista de la Fundación, con independencia de la calidad de contratista singular o plural (sin consideración de la forma asociativa), una vez se agoten los procedimientos contractuales establecidos y pactados, y previo dictamen o informe en el que se constate la comisión de una o varias de las conductas descritas a continuación:

- Se presente alguna de las situaciones descritas en la declaración contenida en el registro de proveedores (Declaración de Prevención del LA/FT y Corrupción).
- Toda acción u omisión que corresponda a actos de fraude, soborno y corrupción, regalos y atenciones, conflictos de interés o éticos, de conformidad con lo establecido en este Código y demás normatividad aplicable.

### **PROCEDIMIENTO**

Una vez se ponga en conocimiento de la línea ética empresarial la denuncia, la dependencia competente procederá a evaluar el mérito de la información. Para el efecto, podrá solicitar información o cualquier tipo de elemento de juicio que permita confirmar la existencia de la conducta.

Dentro del plazo que se estime en función de la complejidad del caso ético, el área competente convocará al contratista implicado para que rinda sus explicaciones, solicite o aporte pruebas que sustenten su defensa y contradiga los elementos o pruebas existentes.

Una vez se hayan valorado las explicaciones del contratista implicado, los elementos de juicio aportados y aquellos recaudados por el área competente en

función de sus conducencia, pertinencia y validez, se evaluará el mérito de la actuación.

Agotado el proceso anterior, en caso de que exista mérito que demuestre la existencia de cualquiera de las conductas contrarias a la ética que tengan repercusión inmediata y global y que dé lugar a la terminación de los contratos, la Fundación a través de su funcionario competente revisará o rendirá dictamen o informe confirmatorio desfavorable, según el caso, el cual remitirá al representante legal, apoderado, funcionario autorizado o quien actué en nombre y por cuenta de la Fundación Oleoductos de Colombia, para el agotamiento de los procesos requeridos para la terminación de los contratos o convenios correspondientes.

En caso de que los elementos de juicio no lleven a la convicción razonable de que se ha incurrido en alguna de las conductas contrarias a la ética para la finalización de los contratos suscritos con la Fundación y su grupo, se procederá a cerrar la denuncia.

En el evento de sobrevenir nuevos elementos que acrediten la existencia de alguna de las conductas antes descritas y teniendo en cuenta las explicaciones del contratista, en caso de ser procedente, la Fundación rendirá el dictamen correspondiente.

Las demás conductas que falten al presente Código se impulsarán conforme a los trámites previstos y a las demás previsiones legales y contractuales que resulten aplicables.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que tiene la Fundación Oleoductos de Colombia para invitar y seleccionar a los diferentes proveedores y contratistas, así como para evaluar el desempeño de los mismos.

## **PREGUNTAS FRECUENTES CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA:**

### **¿Quiénes son beneficiarios de La fundación?**

Son aquellos beneficiarios o participantes de los diferentes mandatos o líneas de acción de la Fundación Oleoductos de Colombia.

### **¿El Código de Ética y Conducta aplica a los trabajadores y contratistas de la Fundación?**

**Sí.** Recuerde que el Código de Ética y Conducta es aplicable a la Fundación Oleoductos de Colombia y a las personas que, sin importar su naturaleza jurídica o natural, tengan cualquier relación con la Fundación, incluyendo a trabajadores, beneficiarios, miembros del Consejo Administración, contratistas, proveedores, beneficiarios, aliados y clientes, así como para el personal y firmas que los contratistas vinculen en la ejecución de las actividades contratadas, en lo que corresponde.

### **¿El Código de Ética y Conducta aplica a los beneficiarios de los trabajadores de la Fundación?**

**Sí.** Aplica en lo correspondiente a quienes están registrados en calidad de beneficiarios, esto es, quienes reciban servicios por o con ocasión su vínculo con la Fundación, tales como pensionados, usuarios de los servicios de salud y de educación, o cualquier otra forma que implique uso de bienes o recursos de la empresa.

### **¿Dónde debo reportar posibles situaciones que puedan constituir una violación al Código de Ética y Conducta?**

Registre su denuncia en la línea ética de la Fundación, ingresando a <http://191.103.253.34:8080/etica-fodc-old/public/>

### **¿Qué es una denuncia?**

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

### **¿Qué es un dilema?**

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

### **¿Qué es una consulta?**

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

### **¿Qué hago si uno de mis trabajadores me reporta un conflicto de interés o ético?**

Es obligación de todo jefe remitir copia del conflicto a la coordinación respectiva con la respuesta o trámite dado a dicha manifestación. Igualmente, es su deber adoptar medidas para que el conflicto no se concrete en el ejercicio de las actividades asignadas al trabajador.

### **Tengo conocimiento de una situación que puede vulnerar el Código de Ética y Conducta pero siento temor de reportar la situación a la línea ética, porque mi jefe inmediato puede tomar represalias en mi contra. ¿Qué debo hacer?**

Usted tiene el deber de reportar a la línea ética los hechos referidos. No hay lugar a temores, denunciar es una obligación que no genera represalias contra el denunciante.

En todo caso, es pertinente tener en cuenta que no se pueden hacer denuncias con el conocimiento de que se trata de información falsa, pues se pueden vulnerar los principios de integridad y responsabilidad de este Código.

### **El gerente de la compañía contratista respecto de la cual ejerzo actividades de supervisión me invita a dictar una charla en un hotel en Cancún (México) para que asista con mi esposa y mis hijos. En las mañanas se desarrollan las jornadas académicas y en las tardes nos invitan a las actividades recreativas programadas o nos dan tardes libres**

#### **¿Puedo aceptar la invitación?**

Reporte el caso ante su jefe inmediato y presente un dilema en la línea ética. De acuerdo con lo establecido en los procedimientos internos, no se deben aceptar invitaciones extra laborales a trabajadores y familiares de personas que tengan un interés comercial con la empresa. Por tanto, debe abstenerse de aceptar la invitación y esperar a que se emita el concepto ético correspondiente.

### **Actualmente me desempeño en la Coordinación XX y dentro de mis funciones debo recibir reportes, informes y diferentes entregables de la firma ZZ, en la cual trabaja un cuñado como miembro del equipo que presenta los productos del contrato. ¿Qué debo hacer?**

Debe separarse de las funciones que esté desempeñando que se relacionen con las labores que realiza su cuñado o con las actividades a cargo del contratista que lo emplea, toda vez que esta circunstancia genera conflicto de interés. Usted debe informar la situación a su superior y a la coordinación respectiva.

**Trabajé durante cuatro años en la firma XYZ. Hace seis meses me vinculé a la Fundación y hoy me designaron para hacer parte del equipo planeador en un proceso de selección relacionado con el ramo de dicha empresa y probablemente seré designado para evaluar las ofertas. La firma en mención podría estar interesada en presentar oferta, según la información que me han transmitido mis excompañeros de trabajo con quienes tengo una relación de amistad. ¿Qué debo hacer?**

Toda vez que puede materializarse un conflicto ético, debe informar inmediatamente a su superior a fin de que sea asignado a otros procesos o proyectos en los que no vaya a tener relación con su anterior empleador o con sus amigos. Esta situación debe informar al jefe inmediato o a la coordinación que corresponda.

**Dentro del desarrollo de mis funciones debo revisar y aprobar los reportes entregados por la empresa contratista YY. Con ocasión de la interacción con esa firma desarrollé una amistad con dos de sus trabajadores, cuyas labores son supervisadas por mí. Entre estos nació una relación sentimental, decidieron casarse y me eligieron como su padrino matrimonial. ¿Qué debo hacer?**

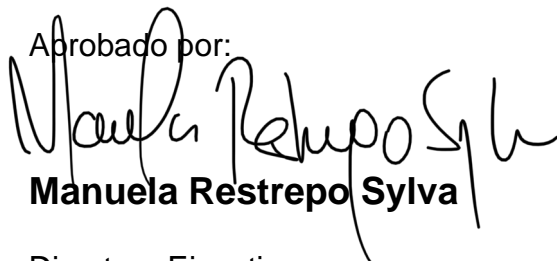
Teniendo en cuenta que usted debe verificar y aprobar los reportes entregados por el empleador de las personas con quienes tiene una relación de amistad y ha sido su padrino de matrimonio, se configura un conflicto ético, razón por la cual debe informar a su jefe inmediato dicha situación, separarse inmediatamente de las labores relacionadas con el contratista YY e informar al jefe inmediato o a la coordinación que corresponda.

**Sabe qué la Fundación Oleoductos de Colombia tiene una serie de procedimientos, instructivos, guías, manuales, riesgos y controles que debemos aplicar? ¿Qué tan bien los conoce?**

Conocer las reglas de la empresa es un imperativo. Su desconocimiento y no aplicación implica la vulneración al Código de Ética y de Conducta.

<http://191.103.253.34:8080/etica-fodc-old/public/>

Aprobado por:



**Manuela Restrepo Sylva**

Directora Ejecutiva

Proyectó: Maira Alejandra García

Revisó y aprobó: Steven Gutiérrez Restrepo 