1. OBJETIVO:

El presente procedimiento tiene como objetivo establecer y desarrollar los lineamientos para la correcta declaración, identificación y gestión de conflictos de interéses y/o conflictos éticos en Oleoducto Central S.A. (en adelante "Ocensa") respecto a lo establecido en la Constitución Política, la ley, los estatutos sociales, el Código de Ética y Conducta y las demás normativas internas y externas que los modifiquen, complementen o adiciones.

2. ALCANCE

Este documento está dirigido a los destinatarios del Código de Ética y Conducta de Ocensa, quienes deberán dar aplicación a las directrices acá establecidas, a fin de gestionar adecuadamente las situaciones en las que se presenten conflictos de intereses o éticos, en el cumplimiento de sus actividades.

En consecuencia, será responsabilidad de la persona sobre la cual se presente la causal de conflicto, efectuar la eventual declaración en los términos definidos en el presente procedimiento. Entre tanto, quienes tengan a su cargo la valoración de las manifestaciones que se hagan en virtud de este instructivo, deberán evaluar el asunto de manera inmediata, formal y suficiente, así como asegurar que su concepto sea debidamente registrado en el canal establecido para tal efecto.

3. DESCRIPCIÓN

3.1. Modalidad de conflictos

3.1.1. Conflicto de intereses

Es la situación que se presenta[1] cuando una persona tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un asunto a su cargo, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad[2], segundo de afinidad[3], o primero civil[4], o su socio o socios de hecho[5] o de derecho[6].

Existe un conflicto de intereses cuando a un administrador no le es posible la satisfacción simultánea de dos intereses, a saber: el radicado en cabeza del administrador y el de la sociedad, bien sea porque el interés sea del primero o de un tercero.

De igual manera, se considera que existe un conflicto de intereses si el administrador cuenta con un interés que pueda nublar su juicio objetivo en el curso de una operación determinada, así como cuando se presenten circunstancias fácticas que configuren un verdadero riesgo de que el discernimiento del administrador se vea comprometido.

[1] Conforme lo establecido en la Constitución Política, la ley -entre otras, el Código General Disciplinario, el Código de Ética y Conducta de Ocensa, o el que lo modifique o reemplace la normatividad aplicable.
[2] Padres, hijos, hermanos, abuelos, bisabuelos, nietos, bisnietos, tíos, sobrinos o primos.
[3] Suegros, yernos, nueras o cuñados.
[4] Padres adoptantes o hijos adoptivos.
[5] Aquellos con los cuales se ha constituido una sociedad sin que la misma se encuentre protocolizada por escritura pública - artículo 498 del Código de Comercio-.
[6] Son aquellos con respecto a los cuales se tiene formalmente una sociedad legalmente constituida.

3.1.2. Conflicto ético

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

3.2. Características y clásificación de los conflictos

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

- **Perminentes:** cuando la condición persiste en el tiempo por disposición de la ley; por decisión judicial o administrativa; por razón del vínculo con la empresa; por el interés que se tiene en el asunto objeto de decisión; o por la relación con la persona interesada en el mismo.
- **Temporal:** aquellos que se presentan cuando el hecho que los origina es eventual, se limita a un asunto concreto y no se prolonga en el tiempo.
- **Directo:** cuando el interés en el asunto corresponde a la persona que participa, gestiona o tiene a cargo la toma de la decisión.
- **Indirecto:** cuando quien tiene el interés en el asunto es un tercero con el que el encargado del trámite o el responsable de adoptar la decisión tiene un vínculo o relación legal, contractual, jurídica o de amistad o enemistad estrecha que excede las relaciones humanas razonables.
- **Real:** cuando existe una situación presente, actual y concreta en la que el trabajador debe realizar una actuación o adoptar una decisión, pero tiene un interés particular que podría afectar su imparcialidad, independencia, equidad u objetividad al momento de ejecutarla.
- **Potencial:** cuando existe un interés particular que podría afectar la imparcialidad, independencia u objetividad del trabajador, pero el trabajador no se encuentra ante una situación presente, actual y concreta en la que deba realizar una actuación o adoptar una decisión.
- **Aparente:** cuando no se observa la existencia de un interés particular, pero alguien podría considerar, aunque sea de manera tentativa, que sí lo hay, caso en el cual se deberán suministrar las explicaciones para aclarar la situación o adoptar las medidas a que haya lugar para evitar una afectación negativa a la percepción sobre la transparencia del proceso.

3.3. Conflictos de intereses con categoría de prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades

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

Aunque tienen una naturaleza legal, la configuración de una inhabilidad o incompatibilidad pueden generar un conflicto de intereses o conflicto ético en violación de lo establecido en el Código de Ética y Conducta. Por esa razón, ante circunstancias que representen un riesgo de conflicto de intereses o ético y/o un riesgo de cumplimiento relacionado con el régimen de inhabilidades o incompatibilidades, se podrá solicitar orientación a través de la Línea Ética, con el fin de evitar su materialización y/o adoptar las medidas de remediación o respuesta a que hubiera lugar.

3.4. Conflicto de interés en procesos de contratación

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

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

3.5. Situaciones que pueden configurar un conflicto de intereses o un conflicto ético

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

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

  - Definición de estrategias comerciales o de negocio.
  - Definición de proveedores invitados a métodos de elección.
  - Procesos de selección o contratación de personal.
  - Procesos de contratación de bienes o servicios.
  - Procesos de negociación de acciones.
  - Procesos de definición de condiciones técnicas o económicas.
  - Procesos de calificación de reservas.

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

haya tenido en cualquier tiempo la condición de fundador y/o asociado.

- Cuando en el asunto interviene una persona natural o jurídica con la que se mantiene una relación comercial o de negocios ajena a las labores desarrolladas en Ocensa.
- Cuando se esté participando en un trámite -cualquiera que sea- en el que la persona, o alguna de las mencionadas en el primer caso de este acápite, pueda(n) tener interés directo o lo tenga(n) a través de un tercero, bien sea persona natural o empresas, sociedades, corporaciones, fundaciones o similares, en las cuales tengan participación o se ejerza algún tipo de función.
- También puede presentarse cuando haya parientes ubicados en la misma área de la empresa que interactúen en ejercicio de sus funciones o que se encuentren en condiciones de subordinación, dependencia, seguimiento o cualquier clase de relación en las que se demande revisión o aprobación de uno hacia a otro, independientemente del grado de parentesco.
- Cuando hay litigio o controversia en curso (civil, policiva, administrativa o judicial), entre el trabajador, su cónyuge o compañero(a) permanente o los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio de hecho o de derecho, con cualquiera de los interesados en el asunto sometido a trámite.
- Cuando en una debida diligencia o una situación que amerite el estudio o análisis de una contraparte para la toma de una decisión, se tiene un relacionamiento o amistad estrecha o enemistad, con persona natural directamente vinculada o relacionada con la persona jurídica (contraparte) o cuando aquella se encuentra dentro de los vínculos enunciados en el artículo 3.1. del presente procedimiento.
- Si alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, ha formulado denuncia penal o disciplinaria en contra del encargado del trámite o de la decisión o en contra de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y/o primero civil, antes de iniciarse la actuación o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria. Esta situación se entenderá también cuando sea el trabajador de Ocensa o alguno de los familiares enunciados quien presente la denuncia en contra de alguno de los interesados en el trámite.
- En los casos en que hay interacción estrecha entre dos o más personas por lazos de amistad íntima o enemistad, negocios personales o familiares, se trate de acreedores o deudores, entre otros. Este tipo de conflicto no hace referencia a las relaciones humanas razonables, tales como el simple conocimiento previo de la persona, compañerismo o sentimientos de confianza.
- Cuando se tiene conocimiento específico sobre una contraparte, proponente o participante en un determinado trámite, o de su negocio o producto, y con ello pueda generarse una ventaja indebida o favorecimiento en un trámite o proceso determinado.
- Cuando se participa en actividades personales que generen o puedan generar una oposición o enfrentamiento con los intereses de Ocensa, por ejemplo, cuando se tienen vínculos a cualquier título en empresas y/u organizaciones con o sin ánimo de lucro, o actividades de asesoría, y en las mismas tenga o pueda tener algún interés Ocensa -o viceversa-. Lo anterior, sin perjuicio del deber de aplicar las restricciones pactadas en la cláusula laboral de exclusividad de ser el caso, así como las limitantes contempladas en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades.
- En las situaciones en las que un oferente se presenta a un proceso para ejecutar un contrato que tendría relación con otro contrato o acuerdo que fue ejecutado o asignado al mismo oferente.
- Frente a la gestión de intereses privados por parte de extrabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas contenidas en la Ley 1952 de 2019 -o las que las modifiquen o deroguen-:

    - No podrán prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo,

o permitir que ello ocurra, hasta por el término de un (1) año después dejar el cargo, respecto de Ocensa.
- En todo caso, esta prohibición será permanente respecto de los asuntos concretos de los cuales el extrabajador conoció en ejercicio de sus funciones.

- Cuando en el asunto intervenga, en representación de la contraparte, un extrabajador de Ocensa que se haya desvinculado de la compañía en el año inmediatamente anterior; o de manera indefinida, cuando el extrabajador:

  - Gestione asuntos concretos que haya conocido en cualquier tiempo con ocasión de las funciones que desarrollaba en Ocensa.; o
  - Haya tenido acceso a información confidencial o privilegiada respecto del asunto en cuestión con ocasión de las funciones que desempeñó en Ocensa que pueda llegar a generar una ventaja indebida a favor de su actual empleador; o
  - Mantenga vínculos de amistad estrecha o enemistad con trabajadores de Ocensa que intervengan en el asunto y que excedan las relaciones humanas razonables.

- Cuando en el asunto intervenga un trabajador de Ocensa que se haya desvinculado de la contraparte involucrada hace menos de un año; o de manera indefinida cuando el trabajador:

  - Gestione asuntos en Ocensa que haya conocido en cualquier tiempo con ocasión de las funciones que desarrollaba para su anterior empleador;
  - Haya tenido acceso a información confidencial o privilegiada respecto del asunto en cuestión con ocasión de las funciones que desempeñó para su empleador anterior que pueda llegar a generar una ventaja indebida a favor de Ocensa; o
  - Mantenga vínculos de amistad estrecha o enemistad con los empleados o representantes de su empleador anterior que excedan las relaciones humanas razonables.

- En los casos en los que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
- Cuando el trabajador, en cualquier tiempo, tenga a su cargo la decisión o gestión de asuntos en los que un ex superior jerárquico -en Ocensa o en otra sociedad, entidad u órgano distinto (público o privado)- tenga interés directo o indirecto y este se contraponga a los de Ocensa.
- Cuando el encargado del trámite o gestión reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores, invitaciones o cualquier otra clase de beneficios -por el interesado en el asunto- en contravención de las normativas internas que resulten aplicables.

3.6. Deberes ante una situación de conflicto

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

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

- **Deber de lealtad:** Privilegiar los intereses de Ocensa sobre cualquier interés privado.

3.7. Deber de declaración

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

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

3.7.1. Administradores:

En el caso de Ocensa, se deberá atender a lo dispuesto por los Estatutos Sociales y el Código de Buen Gobierno. En caso de vacío, se presentará el conflicto ante la Junta Directiva correspondiente, indicando toda la información que sea relevante para la toma de la decisión.

Recibida la declaración, la Junta Directiva decidirá si se configura el conflicto, en cuyo caso apartará al administrador del asunto. Del trámite del conflicto se dejará constancia en las actas correspondientes por parte de la Gerencia Legal.

Recuerde que conforme lo establece el artículo 22 de la Ley 222 de 1995 o aquella que lo modifique o derogue, son administradores de la empresa los miembros de la Junta Directiva, el representante legal, el liquidador, el factor y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones. De igual forma, el numeral 7 del artículo 23 de la Ley 222 establece que es deber de los administradores abstenerse de participar en la toma de decisiones cuando existe un conflicto de interés.

3.7.2. Empleados

Los trabajadores de Ocensa deberán declarar la situación de conflicto de intereses o conflicto ético ante su jefe inmediato. Cada vez que un trabajador genere un reporte, la información se remite automáticamente a su jefe inmediato para que éste determine por escrito si en el asunto existe o no el conflicto y, en caso afirmativo, determine las medidas para su gestión efectiva.

Antes de emitir su respuesta, el jefe inmediato del trabajador podrá solicitar la información que estime necesaria y, en caso de duda, consultar con la Gerencia de Cumplimiento a través de la Línea Ética, con el fin de obtener orientación.

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

El jefe inmediato del trabajador deberá emitir su respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la notificación del reporte efectuado por el trabajador, sin perjuicio del deber de abstención que le asiste al trabajador en relación con el asunto. Algunas de las medidas que, a modo de ejemplo, podría incluir la respuesta del jefe inmediato o que él mismo podría adoptar o gestionar, según se determine como necesario y razonable para gestionar de manera efectiva el riesgo de conflicto identificado, son:

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

Tanto el reporte como la respuesta del jefe inmediato podrán ser consultadas y descargadas por la Gerencia de Cumplimiento.

Todos los trabajadores tienen la obligación de reportar de inmediato cualquier situación sobreviniente.

3.7.3. Oferentes, contratistas, proveedores, clientes, socios o aliados.

Los oferentes, contratistas, proveedores, clientes, socios y aliados de Ocensa deben diligenciar el compromiso con la integridad contractual, en el que deben revelar cualquier situación de conflicto de intereses o ético. En caso de que una contraparte identifique una situación que pueda representar un riesgo de conflicto para Ocensa en vigencia de un acuerdo o contrato, deberá: valorar la situación de acuerdo con sus propias políticas y procedimientos; y, en caso de identificar un riesgo de conflicto para Ocensa, reportarlo por escrito ante el profesional de seguimiento contractual designado. Dicho funcionario analizará la situación reportada y dará respuesta escrita y motivada, definiendo si se presenta o no el riesgo de conflicto de intereses o conflicto ético. Igualmente, dispondrá las medidas para su mitigación, si hubiera lugar a ello. De lo anterior se dejará constancia en el respectivo proceso y se remitirá copia a la Gerencia Cumplimiento.

En cualquier caso, el profesional de seguimiento contractual o quien corresponda- podrá requerir la orientación a través de la Línea Ética.

3.8. Registro de dilemas a través de la Línea Ética

Cuando se tenga dudas sobre la existencia de una situación de conflicto se deberá formular un dilema a través de la Línea Ética, con el fin de obtener asesoría. En cada caso se analizará la situación y la normativa aplicable, y con fundamento en ello se definirán los mecanismos de mitigación según la clase de conflicto. En cualquier caso, los conceptos que emitan desde la Gerencia de Cumplimiento serán de obligatorio cumplimiento y prevalecerán sobre otros.

3.9. Declaración, actualización anual y monitoreo

Los miembros de la Junta Directiva y los destinatarios de este instructivo deberán suscribir y actualizar anualmente el RSG-FOR-018 – Formato Declaración de Conflictos de Interés o Éticos y el RSG-FOR-020 - Formato Declaracion de Partes Relacionadas Conflictos De Interes e Independencia de Miembros de Junta Directiva o el que sea aplicable en cada caso, con el fin de reportar las situaciones de conflicto.

a las cuales están expuestos, así como las relaciones, directas o indirectas que mantengan entre ellos, o con otras entidades o estructuras pertenecientes a Ocensa o cualquier compañía del Grupo Ecopetrol, o con proveedores, o con clientes o con cualquier otro grupo de interés, de las que pudieran derivarse situaciones de conflicto de intereses o influir en la toma de sus decisiones y cumplimiento de funciones.

No obstante lo anterior, siempre que se presente una posible situación de conflicto, se deberá hacer la revelación de forma inmediata, siguiendo el procedimiento indicado en este instructivo. El reporte anual no excluye el deber de revelar situaciones de conflicto. Adicional a lo anterior, se deberá cumplir con los requerimientos que sobre la materia disponga la ley y la normativa interna de Ocensa.

Toda persona que esté interesada en vincularse a Ocensa como empleado, deberá diligenciar el formato que para el efecto disponga la Gerencia de Cumplimiento. Del cumplimiento de los deberes contenidos en este instructivo, la Gerencia de Cumplimiento de Ocensa hará seguimiento a los reportes, actualizaciones, cumplimiento de acciones de mitigación efectuadas, y con fundamento en ello ejecutará actividades de entrenamiento y comunicación para la prevención de conflictos de interés.

3.10. Consecuencias por materializaciones de conflicto

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

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

4. CONTROL DE ACTUALIZACIONES

VERSION	FECHA	DESCRIPCION
0	10/03/2026	Elaboración del Procedimiento considerando su alineación con el lineamiento corporativo vigente en la materia adoptado por Ecopetrol S.A.
N/A	04/06/2026	En cumplimiento del ESTANDAR ELABORACION PUBLICACION Y ACTUALIZACION DE DOCUMENTOS GDI-STD-005 se obtiene como respuesta con el ID 4265 que el presente documento NO Requiere Actualización

Sandra Milena Aguillón R.
Gerente/a Cumplimiento
Aprobó