

**REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S.  
DEPARTAMENTO DE CONTROL  
INTERNO Y CUMPLIMIENTO**

---

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA  
EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE  
TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL -  
PTEE**

**VEC-MN-005**

**Abril 30 de 2026**



**REFINERÍA  
DE CARTAGENA**

# MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



REFINERÍA  
DE CARTAGENA

## REGISTRO DE CAMBIOS

Versión	Causa del cambio	Área Responsable del Cambio	Fecha del Cambio
1.0	Documento inicial (Manual procedimientos PTEE)	Departamento de Control Interno y Cumplimiento	Abril 30 de 2026

## CONTROL DE DISTRIBUCIÓN

Nombre y Apellidos	Departamento	Nº de copias
N/A	N/A	N/A

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>OBJETO .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>GLOSARIO .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>REFERENCIAS NORMATIVAS .....</b>	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>CONFLICTOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES... 13</b>	
6.1	MODALIDADES DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	13
6.1.1.	<i>Conflictos de intereses .....</i>	<i>13</i>
6.1.2.	<i>Conflicto de intereses ético .....</i>	<i>14</i>
6.1.3.	<i>Características y clasificación de los conflictos según su naturaleza y temporalidad: .....</i>	<i>14</i>
6.1.4.	<i>Conflictos de intereses con categoría de inhabilidades e incompatibilidades .....</i>	<i>15</i>
6.2	SITUACIONES QUE PUEDEN CONFIGURAR UN CONFLICTO DE INTERESES O UN CONFLICTO ÉTICO .....	17
6.3	DEBER DE REVELAR CONFLICTO DE INTERESES, CONFLICTOS ÉTICOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES .....	19
6.4	DECLARACIÓN, ACTUALIZACIÓN ANUAL Y MONITOREO .....	20
6.5	PROCEDIMIENTO PARA LA REVELACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES, CONFLICTOS ÉTICOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES .....	21
<b>7</b>	<b>RELACIONAMIENTO CON ENTES O FUNCIONARIOS GUBERNAMENTALES .....</b>	<b>21</b>
<b>8</b>	<b>PAGOS DE FACILITACIÓN.....</b>	<b>25</b>
<b>9</b>	<b>DONACIONES, CONVENIOS Y PATROCINIOS .....</b>	<b>26</b>
<b>10</b>	<b>CONTRIBUCIONES POLÍTICAS Y ACTIVIDADES DE LOBBY (CABILDEO) .....</b>	<b>29</b>
<b>11</b>	<b>REGALOS, ATENCIONES Y HOSPITALIDADES .....</b>	<b>31</b>

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



REFINERÍA  
DE CARTAGENA

11.1 LINEAMIENTOS GENERALES .....	31
11.2 PROHIBICIONES GENERALES .....	33
11.3 PRÁCTICAS PERMITIDAS O EXCEPCIONES .....	35
11.3.1. Regalos u obsequios.....	35
11.3.2. Atenciones, hospitalidades y/o entretenimiento .....	35
11.4 SITUACIONES EXCEPCIONALES .....	36
<b>12 PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE DE BUENA FÉ.....</b>	<b>37</b>
12.1 DEFINICIONES Y REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PROTECCIÓN COMO DENUNCIANTE .....	38
12.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS REPRESALIAS .....	39
12.3 ACCESO A MECANISMOS DE PROTECCIÓN .....	40
12.4 TIPOS DE PROTECCIÓN .....	41
12.5 MEDIDAS SUGERIDAS DE PROTECCIÓN.....	42
12.6 SUJETOS DE PROTECCIÓN .....	43
12.7 PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	43
<b>13 SANCIONES .....</b>	<b>44</b>

# MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



## 1 INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Resolución 14673 de 2025 de la Superintendencia de Transporte, o de aquellas normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o deroguen, que establece la obligación para los sujetos vigilados de adoptar procedimientos internos que permitan gestionar adecuadamente los riesgos de Corrupción y Soborno Trasnacional (en adelante, "CO/ST") bajo un Enfoque Basado en Riesgos, Refinería de Cartagena S.A.S (en adelante, "Refinería de Cartagena" o la "Sociedad") desarrolla el presente Manual de Procedimientos para la Ejecución del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (en adelante, "PTEE").

El Manual de Procedimientos PTEE define los conceptos clave para la gestión del riesgo de CO/ST, el marco normativo aplicable y los procedimientos del Programa, incluyendo, entre otros, la gestión de conflictos, inhabilidades e incompatibilidades; la relación con funcionarios o entes gubernamentales; pagos de facilitación; donaciones, convenios y contribuciones caritativas; patrocinios; contribuciones y participación política; actividades de lobby (cabildo); regalos, atenciones y hospitalidades; así como los lineamientos de documentación, conservación de la información y reportes internos y externos.

## 2 OBJETO

Definir de manera clara, estructurada y operativa los procedimientos específicos para la gestión del PTEE de Refinería de Cartagena, así como establecer la aplicación de las directrices y lineamientos generales para la implementación de mecanismos de prevención, monitoreo, detección, respuesta y reporte de actos de corrupción y soborno que puedan presentarse en la Sociedad.

## 3 ALCANCE

El Manual de Procedimientos PTEE tiene alcance a los trabajadores de Refinería de Cartagena, así como a sus administradores, aliados estratégicos, accionistas, contratistas, subcontratistas y, en general, a

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



todas sus contrapartes en desarrollo de cualquier vínculo de negocios, contractual o jurídico de cualquier orden.

A este documento se incorporan las normas y estándares locales e internacionales aplicables a la Sociedad, así como las políticas, normas y procedimientos que permitan identificar actos constitutivos de corrupción y soborno y la forma cómo se debe proceder con el fin de desarrollar comportamientos enmarcados en la ética, la transparencia y la honestidad.

#### 4 GLOSARIO

<b>Término</b>	<b>Definición</b>
Administradores	El representante legal, el liquidador, el factor, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones <sup>1</sup> .
Cabildeo	Es pagar para influenciar la toma de decisiones de políticas o legislativas, o para influenciar decisiones que deben tomar funcionarios de gobierno. Los trabajadores de Refinería de Cartagena solo pueden relacionarse con los trabajadores públicos para el desarrollo y ejecución de las actividades propias de la Sociedad, atendiendo en todo caso a las disposiciones internas y externas que para el efecto rijan la materia. En dicho relacionamiento están prohibidas tales actividades de cabildeo y cualquier acto de corrupción, fraude, soborno, suministro o recibo de atenciones, o cualquier hecho que pueda afectar o poner en tela de juicio la transparencia. Son ejemplos de cabildeo: i) Pagos a terceros para gestionar la expedición de leyes, ordenanzas o acuerdos que favorezcan a la Sociedad; ii) Pagos a terceros para gestionar la expedición de licencias o permisos; iii) Pagos a terceros para gestionar ante funcionarios de gobierno el diseño de políticas públicas que favorezcan a la Sociedad.

<sup>1</sup> Artículo 22 de la Ley 222 de 1995.  
Página 6 de 44  
VERSIÓN No. 1.0

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



<b>Término</b>	<b>Definición</b>
Canal de denuncias	Son los instrumentos, herramientas o sistemas de alertas que permiten que los trabajadores, clientes, usuarios, contratistas, socios, miembros de juntas directivas y demás contrapartes, comuniquen e informen de manera confidencial sobre actividades o hechos posiblemente considerados como un delito de corrupción o conductas que potencialmente atenten contra la transparencia y la ética.
Conflicto de intereses	Corresponde a la actuación de los trabajadores públicos 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	Se define como todo actuar o circunstancia que pueda implicar contraposición de interés o que reste objetividad, equidad, independencia o imparcialidad, en atención a que puede prevalecer el interés privado a la toma de decisiones en beneficio propio o de un tercero y/o en detrimento de los intereses de la Sociedad. Cuando se tenga dudas en relación con un potencial conflicto se deberá formular un dilema ante la línea ética.
Contribución política	Comprenden toda contribución o aporte, en efectivo o en especie, realizada con el propósito de apoyar una causa política. Las contribuciones en especie pueden incluir el obsequio de bienes o servicios, publicidad o actividades de promoción que respalden a un partido político, la compra de entradas para eventos de recaudación de fondos, el alquiler de elementos para desarrollar reuniones, como carpas sillas, etc., y contribuciones a organizaciones de investigación vinculadas a un partido político.
Contrapartes	Es cualquier persona natural o jurídica con la que Refinería de Cartagena tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



REFINERÍA  
DE CARTAGENA

<b>Término</b>	<b>Definición</b>
	orden. Entre otros, son contrapartes los trabajadores, clientes, contratistas y proveedores de productos o servicios de la Sociedad.
Corrupción	Entiéndase por acto de corrupción las conductas penales enlistadas en los capítulos de delitos contra la administración pública, el medio ambiente, el orden económico y social, financiación del terrorismo y de grupos de delincuencia organizada, administración de recursos relacionados con actividades terroristas y de la delincuencia organizada, los consagrados en la Ley 1474 de 2011, los delitos electorales o cualquier conducta punible relacionada con el patrimonio público, que hubieren sido realizados.
Debida diligencia (Due diligence en inglés)	Proceso de identificación y conocimiento efectivo, eficiente y oportuno de todos los clientes actuales y potenciales, así como para verificar la información y los soportes de la misma, es decir de todas las personas naturales o jurídicas con las cuales el sujeto obligado establece y mantiene una relación contractual o legal para el suministro de cualquier producto propio de su actividad.
Denunciante	Persona que pone en conocimiento las circunstancias de tiempo, modo y lugar de un acto específico que derive en un riesgo, hecho ilícito o mala práctica, que pueda afectar la integridad en los negocios o el interés general, y por tanto causar consecuencias administrativas, disciplinarias, fiscales y/o penales para la persona jurídica o natural involucrada.
Debida Diligencia Intensificada	Es el proceso mediante el cual el sujeto obligado adopta medidas adicionales y con mayor intensidad para el conocimiento de la contraparte, de su negocio, operaciones, productos y el volumen de sus transacciones.
Gestión de riesgos	Consiste en la aplicación sistemática de políticas, procedimientos, estructuras y prácticas de administración a las tareas de establecer el contexto, identificar, analizar, evaluar, tratar, monitorear y comunicar riesgos en la Sociedad.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



REFINERÍA  
DE CARTAGENA

<b>Término</b>	<b>Definición</b>
Oficial de Cumplimiento	Es la persona natural que debe cumplir con las funciones y obligaciones establecidas en el presente Manual. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes y fuere legalmente posible, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tal como el relacionado con la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
Pago de facilitación	Pueden ser pagos de pequeños montos en efectivo o de cualquier cosa de valor destinados a funcionarios públicos o privados que dan trámite a ciertas solicitudes (no discrecionales) para que a dichas solicitudes se les dé prioridad o su tramitación sea más expedita. Algunas de sus características son: i) Quien paga no pretende obtener un negocio o contrato; solo resolver prontamente un asunto, acelerar un procedimiento, o una situación similar; ii) Quien paga tiene derecho a obtener aquello que solicita; iii) Quien recibe el pago suele ser un funcionario público o trabajador de una organización, con cierto control sobre el procedimiento. También pueden darse los pagos a proveedores de servicios comerciales; iv) El funcionario o trabajador no tiene derecho al pago; v) Suelen realizarse en secreto; vi) Puede suceder que una empresa opere simultáneamente en un país donde los pagos de facilitación estén estrictamente prohibidos y en otro país en donde estén permitidos bajo ciertas circunstancias; vii) No es necesario que se perfeccione el pago o el beneficio, una simple promesa basta para que se configure la falta.
Parentesco civil	Es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su cónyuge o compañero (a) permanente y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo (Artículo 50 del Código Civil Colombiano).

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



<b>Término</b>	<b>Definición</b>
Parentesco por afinidad	Relación o conexión que existe entre las personas que están o han estado casadas o en unión permanente y los consanguíneos de la otra (Artículo 47 del Código Civil Colombiano).
Parentesco de consanguinidad	Relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz o que están unidas por los vínculos de la sangre (Artículo 35 del Código Civil Colombiano).
Patrocinio comercial	Acuerdo entre una marca y una persona o entidad para promover a la empresa que va a ser patrocinadora, el cual implica un acuerdo económico-financiero entre las partes involucradas.
Personas Expuestas Políticamente (PEPs)	Corresponde a la definición establecida en el artículo 2.1.4.2.3. del Decreto 1081 de 2015, modificado por el artículo 2º del Decreto 830 del 26 de julio de 2021.
Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE	Es el instrumento que integra el conjunto de políticas, lineamientos, mecanismos y herramientas con los que cuentan los sujetos obligados, para identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción, a los que pueda estar expuesta.
Regalos, atenciones, cortesías o entretenimientos	Son bienes o beneficios que se dan o reciben de un tercero, sin pagar nada en contraprestación. Esto incluye: bienes tangibles o intangibles tales como servicios, capacitaciones, descuentos, préstamos, condiciones ventajosas para la obtención de un producto o servicio, premios, viajes, transporte, entradas a conciertos o eventos de entretenimiento, acciones, utilización de instalaciones vacacionales, o planes recreativos.
Riesgo	Efecto de la incertidumbre sobre los objetivos. Se entiende por incertidumbre, el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o el conocimiento de un evento, su consecuencia o probabilidad <sup>2</sup>

<sup>2</sup> Norma técnica ISO 31000.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



REFINERÍA  
DE CARTAGENA

<b>Término</b>	<b>Definición</b>
Riesgo de cumplimiento	Entiéndase como la agrupación de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
Riesgo de corrupción	Es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública hacia un beneficio privado o se afecte el patrimonio público.
Riesgos de soborno	Es la posibilidad de que una persona natural o jurídica, directa o indirectamente ofrezca o prometa a un Trabajador Público sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho trabajador público, realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Nacional o Internacional.
Riesgo de Soborno Transnacional o Riesgos ST	Es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente dé, ofrezca o prometa a un Trabajador Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho trabajador público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.
Señales de alerta	Son situaciones o comportamientos que pueden ser considerados como indicativos de que se está configurando un evento de riesgo de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
Soborno <sup>3</sup>	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 o dar algo de valor (incluso en el futuro) a cambio de un beneficio personal, un tercero o para la Sociedad.
Soborno transnacional	Es el acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio de sus trabajadores, administradores, asociados, contratistas o Sociedades subordinadas,

<sup>3</sup> Para efectos del presente documento, toda vez que sea mencionada la palabra "Soborno" se referirá también al soborno transnacional.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



Término	Definición
	da, ofrece o promete a un trabajador público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (u) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho trabajador público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

## 5 REFERENCIAS NORMATIVAS

A continuación, se describe el marco legal y normativo en materia de prevención, control y gestión de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional, sobre el cual se fundamenta este Manual de Procedimientos PTEE:

- (a) **Resolución 14673 de 2025 de la Superintendencia de Transporte:** Norma que establece los lineamientos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE Superintendencia de Transporte.
- (b) **Ley 1474 de 2011 "Estatuto Anticorrupción Colombiano":** *"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".*
- (c) **Ley 1778 de 2016:** *"Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción".*
- (d) **Ley 2195 de 2022:** *"Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones".*
- (e) **Ley de Prevención de Prácticas Corruptas en el Extranjero - FCPA (Ley Anticorrupción de EEUU del año 1977):** Ley que prohíbe a las compañías de Estados Unidos o a cualquiera de sus subsidiarias, independientemente de dónde estén ubicadas sus operaciones y sus trabajadores, el propiciar directa o indirectamente el soborno a funcionarios públicos en el extranjero

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



con el fin de beneficiarse de esta acción.

- (f) **The Bribery Act 2010 UK:** establece la responsabilidad de la empresa por actos corruptos cometidos por personas que actúan en nombre de la Sociedad. La ley prohíbe el soborno de funcionarios públicos y el Soborno de empresa a empresa.

En caso de que alguna de las normas o leyes aquí referenciadas sea modificada, se tomará como aplicable la versión vigente de la misma.

### CÓDIGOS, PROCEDIMIENTO Y REGLAMENTOS INTERNOS

Las normas internas que soportan el desarrollo de los temas contenidos en este manual son:

- (a) Programa de Cumplimiento de Ecopetrol y su Grupo Empresarial.
- (b) Código de Ética y Conducta del Grupo Ecopetrol.
- (c) Guía para la Gestión Integrada de Riesgos en el Grupo Ecopetrol.
- (d) Política SARLAFT de la Sociedad.
- (e) Manual SARLAFT de la Sociedad.

## 6 CONFLICTOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

### 6.1 MODALIDADES DE CONFLICTOS DE INTERESES

#### 6.1.1. Conflictos de intereses

Es la situación que se presenta<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>, segundo de afinidad<sup>6</sup> o primero civil<sup>7</sup>, o su socio o socios de hecho<sup>8</sup> o de derecho<sup>9</sup>.

<sup>4</sup> Conforme lo establecido en la Constitución Política, la ley -entre otras, el Código Disciplinario Único o el que lo modifique o reemplace-

<sup>5</sup> Padres, hijos, hermanos, abuelos, bisabuelos, nietos, bisnietos, tíos, sobrinos o primos.

<sup>6</sup> Suegros, yernos, nueras o cuñados.

<sup>7</sup> Padres adoptantes o hijos adoptivos.

<sup>8</sup> 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-.

<sup>9</sup> Son aquellos con respecto a los cuales se tiene formalmente una sociedad legalmente constituida.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



**6.1.2. Conflicto de intereses ético**

Es cualquier actuar o circunstancia que pueda implicar contraposición de intereses o que reste objetividad, equidad, independencia o imparcialidad, en atención a que puede prevalecer el interés privado o la toma de decisiones en beneficio propio o de un tercero, o en detrimento de los intereses de la Sociedad.

**6.1.3. Características y clasificación de los conflictos según su naturaleza y temporalidad:**

Habrá conflicto de intereses cuando en la actuación a desarrollar esté presente cualquiera de las siguientes características:

- (a) Falta de objetividad, independencia o imparcialidad o;
- (b) Se privilegie un interés particular propio, de un tercero o en detrimento de la empresa.

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

- (a) **Permanentes:** cuando la condición persiste en el tiempo por

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



disposición de la ley; por decisión judicial o administrativa; por razón del vínculo con la Sociedad; por el interés que se tiene en el asunto objeto de decisión; o por la relación con la persona interesada en el mismo.

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

### 6.1.4. *Conflictos de intereses con categoría de inhabilidades e incompatibilidades*

#### (a) **Inhabilidades**

Las inhabilidades son prohibiciones que determinan la incapacidad, ineptitud de determinadas personas para ser elegida o designada en un cargo público, para ejercer los mismos, cumplir funciones públicas o para celebrar contratos con entidades con participación estatal.

La finalidad de las inhabilidades es garantizar la idoneidad, moralidad, probidad y eficacia en el ejercicio de cargos o funciones públicas y de la actividad contractual del Estado. De igual forma, son una garantía de que

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



los vínculos familiares o jurídicos de las personas no afectarán el desempeño de las funciones asignadas.

### **(i) Contratación de extrabajadores públicos**

En el caso de que, a un proceso de selección y contratación, se presente un extrabajador público, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones para que pueda ser admitido en dicho proceso:

- (1) Que no tenga anotaciones en la Procuraduría General de la Nación por violaciones al régimen de inhabilidades e incompatibilidades.
- (2) Que no tenga anotaciones en la Contraloría General de la República por procesos de responsabilidad fiscal.
- (3) Que no sea requerido por ninguna autoridad nacional o extranjera.
- (4) Que dentro de las funciones del cargo desempeñado en los últimos tres (3) años, no se haya desempeñado de manera directa, en actividades de inspección, vigilancia y control o regulación de la Sociedad.

### **(b) Incompatibilidades**

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 (2) vínculos u ocupar dos (2) posiciones.

A continuación, se describen ciertas incompatibilidades para trabajadores públicos, por ende, ningún extrabajador de Refinería de Cartagena puede:

- (i) Dentro de los dos (2) años siguientes a la terminación del contrato de trabajo, prestar servicios de asesoría, representación o asistencia a la Sociedad. Para aquellos trabajadores que hubieren pertenecido a niveles directivo, asesor o ejecutivo, la incompatibilidad se amplía a cualquier tipo de contrato con la Sociedad.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



- (ii) Prestar servicios de representación o asistencia a la Sociedad, en relación con asuntos concretos de los cuales tuvo conocimiento en el ejercicio de sus funciones, siendo trabajador activo de Refinería de Cartagena.

**Nota:** se entiende por asuntos concretos aquellos actos o negocios específicos que hubieren estado a cargo de la persona o en los que hubiese intervenido cuando era trabajador de Refinería de Cartagena.

**6.2 SITUACIONES QUE PUEDEN CONFIGURAR UN CONFLICTO DE INTERESES O UN CONFLICTO ÉTICO**

En la Sociedad 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:

*Conflicto de intereses*

- (a) Cuando se tiene a cargo la toma de cualquier decisión, o se tiene injerencia o participación, en un proceso de selección o contratación, en cuyo trámite se encuentre vinculado 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 sea su socio de hecho o de derecho<sup>10</sup>
- (b) Situaciones en las que se participa o interviene en el trámite, gestión, evaluación o decisión dentro del proceso de selección de la persona propuesta, o con relación de amistad entrañable o enemistad grave.
- (c) 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 tener interés directo o lo tenga a través de un tercero, bien sea persona natural o empresas, sociedades, corporaciones, fundaciones o similares, en las cuales tengan participación o se ejerza algún tipo de función.
- (d) Cuando haya parientes ubicados en la misma área de la Sociedad en condiciones de subordinación, dependencia, seguimiento o cualquier clase de relación en las que se demande revisión o aprobación de

<sup>10</sup> De conformidad con el artículo 126 de la Constitución Política.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



uno hacia a otro.

- (e)** 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.
- (f)** En los casos en que hay interacción estrecha entre dos (2) o más personas por lazos de amistad íntima o enemistad, negocios personales o familiares, se trate de acreedores o deudores, entre otros, y con ello se contrapongan los intereses de la Sociedad. 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.
- (g)** Las personas que tengan vínculos de parentesco, hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con los trabajadores públicos de los niveles directivo, asesor, ejecutivo o con los miembros de la Junta Directiva, o con las personas que ejerzan el control interno o fiscal de Refinería de Cartagena, no podrán contratar con la Sociedad.

Conflicto ético

- (a)** Si alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, ha formulado denuncia penal o disciplinaria en contra del encargado del trámite o de la decisión, antes de iniciarse la actuación; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria. Esta situación se entenderá también cuando sea el trabajador de la Sociedad quien presente la denuncia en contra de alguno de los interesados en el trámite.
- (b)** 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.
- (c)** Cuando se participa en actividades personales y ajenas a la labor o tarea encomendada, pero estas puedan generar una oposición o enfrentamiento con los intereses de la Sociedad; por ejemplo, cuando se es miembro de una junta directiva, accionista, o se tienen

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



vínculos a cualquier título en organizaciones con o sin ánimo de lucro, o actividades de asesoría, y en las mismas tenga algún interés la Sociedad -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.

- (d)** 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 ético.
- (e)** 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 trabajador público.
- (f)** Cuando el trabajador, en cualquier tiempo, tenga a su cargo la decisión o gestión de asuntos en los que un ex superior jerárquico - en Refinería de Cartagena o en otra sociedad, entidad u órgano distinto (público o privado)- tenga interés directo o indirecto y éste se contraponga a los de la Sociedad.
- (g)** Sin perjuicio de las consecuencias administrativas, laborales, penales y disciplinarias, habrá conflicto cuando el encargado del trámite o gestión reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios -por el interesado en el asunto- como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero, excediendo las políticas internas en tal sentido.

**6.3 DEBER DE REVELAR CONFLICTO DE INTERESES, CONFLICTOS ÉTICOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES**

Para salvaguardar los intereses de la Sociedad y garantizar la adopción de decisiones transparentes y objetivas, y que vayan en beneficio de ésta, los destinatarios de este Manual de Procedimientos de PTEE deben revelar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la Sociedad o el Grupo Ecopetrol, así como las posibles inhabilidades e incompatibilidades, acorde con la reglamentación establecida.

En consecuencia, toda persona que esté interesada en vincularse a Refinería de Cartagena como trabajador o como tercero (oferente, contratista, proveedor, cliente, socio o aliado, miembro de Junta

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



Directiva) o que ostente dicha calidad deberá diligenciar los formatos definidos por la Sociedad para declarar las situaciones que puedan considerarse conflictos, inhabilidades e incompatibilidades.

Las dependencias que tienen a cargo el proceso de vinculación de trabajadores o de terceros asegurarán el diligenciamiento de la declaración de conflictos de intereses y la custodia de los formatos y/o soportes.

### **6.4 DECLARACIÓN, ACTUALIZACIÓN ANUAL Y MONITOREO**

Los miembros de la Junta Directiva y los destinatarios de este procedimiento deberán suscribir y actualizar anualmente -según aplique- el Documento de Independencia – Declaración de Conflictos de Intereses o el formato que establezca el Departamento de Control Interno y Cumplimiento de la Sociedad o la Dirección Corporativa de Cumplimiento de Ecopetrol S.A. (en adelante, “Ecopetrol”), 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 al Grupo Ecopetrol, o con el emisor, 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, siempre que se presente una posible situación de conflicto, se deberá hacer la revelación en 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 la Sociedad.

Toda persona que esté interesada en vincularse a Refinería de Cartagena como trabajador, deberá diligenciar el formato que para el efecto disponga el Departamento de Control Interno y Cumplimiento de la Sociedad o la Dirección Corporativa de Cumplimiento de Ecopetrol.

El Departamento de Control Interno y Cumplimiento de la Sociedad realizará seguimiento al cumplimiento de los deberes contenidos en este documento, incluyendo los reportes, actualizaciones y la ejecución de acciones de mitigación. Con base en dicho seguimiento, desarrollará

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



actividades de entrenamiento y comunicación para la prevención de conflictos de intereses.

### 6.5 PROCEDIMIENTO PARA LA REVELACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES, CONFLICTOS ÉTICOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Todo trabajador que se encuentre en situación de conflicto de intereses, conflicto ético o incurso en inhabilidad o incompatibilidad o tenga dudas sobre la existencia de ésta, debe:

- (a) Abstenerse de participar o intervenir en las actividades y/o toma de decisiones que tengan relación o puedan generar que la situación referida se materialice.
- (b) Comunicar de forma escrita o por correo electrónico al jefe inmediato y al Oficial de Cumplimiento de Refinería de Cartagena la situación de conflicto, suministrando toda la información que le permita tomar una decisión objetiva a la Sociedad.
- (c) En caso de tener dudas sobre la situación de conflicto, también podrá elevar la consulta o dilema a través de la línea ética, para que la situación sea analizada por el Oficial de Cumplimiento de la Sociedad, o quien éste designe.

El jefe inmediato y el Oficial de Cumplimiento de Refinería de Cartagena analizarán conjuntamente la situación de conflicto comunicada, la cual de determinarse como positiva, deberá ser asegurada la no materialización del conflicto por parte del trabajador y su jefe inmediato.

Respecto de los conflictos que se presenten en el trámite de un proceso de selección de contratistas, para la realización de órdenes de servicios u otras modalidades de selección o en la ejecución de los respectivos acuerdos, es deber del proponente, interesado, contratista, proveedor, cliente o aliado revelar las circunstancias que puedan constituir o que generen dudas sobre un posible conflicto, inhabilidad o incompatibilidad. Dicha manifestación debe hacerse antes de actuar, al funcionario autorizado.

## 7 RELACIONAMIENTO CON ENTES O FUNCIONARIOS GUBERNAMENTALES

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



El relacionamiento entre trabajadores de Refinería de Cartagena y terceros públicos debe llevarse a cabo con observancia según lo establecido por la Ley FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) y los principios plasmados en el Código de Ética y Conducta y normativa anticorrupción del Grupo Ecopetrol.

En este sentido, cualquier tipo de interacción que se establezca debe corresponder exclusivamente al desarrollo y ejecución de las actividades propias de la Sociedad, atendiendo en todo caso las disposiciones que para el efecto rijan la materia.

Así mismo, se evitará cualquier tipo de relación que a la luz de lo previsto en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y en el Código de Ética y Conducta de la Sociedad pueda constituir un pago de facilitación, contribución, donación política, pago por servicio de cabildeo, y la desviación de dineros de actividades de inversión social o patrocinios.

**(a) Reglas para cualquier interacción con trabajadores públicos, colaboradores de la administración o terceros relacionados con la función pública:**

- (i) Las reuniones deberán ser atendidas por más de un (1) trabajador de Refinería de Cartagena.
- (ii) De ser posible las interacciones deben realizarse en las instalaciones de la Sociedad, según corresponda, o de manera virtual por los canales dispuestos por la Sociedad o por los canales oficiales de la entidad pública o sede del tercero relacionado con la función pública. En caso de ser necesario, se asistirá a la entidad pública o sede del tercero que presta función pública o que cumpla o administre recursos del Estado, exclusivamente para la atención de la interacción programada o se utilizarán los canales virtuales dispuestos por estas.
- (iii) Debe quedar registro de todas las interacciones sean presenciales o virtuales. De ser posible, el trabajador de la Sociedad debe informar a su superior inmediato previamente, de lo contrario lo hará de forma posterior, rindiendo explicación de lo acontecido en el evento. Todas las reuniones deberán contar con orden del día, listado de asistentes y acta o

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



documento de memoria de los asuntos tratados (puede ser vía correo electrónico). Las actas podrán sujetarse a confidencialidad o reserva según los temas tratados en la reunión.

- (iv) Cuando de la interacción se deriven compromisos para la Sociedad, los acuerdos constituidos deben corresponder a las competencias y facultades de los asistentes y al cumplimiento de las normas que rijan el asunto. Los compromisos deberán darse a conocer tanto al superior inmediato como a las áreas que deban ejecutarlos a través de un correo electrónico.
- (v) Respetar el marco jurídico en virtud del cual se asignan las funciones o competencias de las autoridades con las que se interactúe. Cuando la interacción sea con una autoridad que deba otorgar licencias, permisos o autorizaciones a la Sociedad, en virtud de un marco normativo específico, se procurará evitar escenarios que puedan implicar pagos de facilitación que afecten la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, tales como celebración de convenios o contratos para garantizar un resultado satisfactorio en los trámites que debe desarrollar la Sociedad ante dichas autoridades.
- (vi) En los contratos o convenios que suscriba la Sociedad para contar con asesores externos, personal de apoyo o apoderados, para que actúen como representantes autorizados para cualquier tipo de trámite o procedimiento ante terceros públicos, se incluirán cláusulas que les permitan conocer y cumplir estos lineamientos y se comprometan a informar a la línea ética empresarial y al responsable de supervisar y controlar la ejecución o al trabajador responsable del trámite o proceso en la Sociedad, sobre cualquier solicitud, ofrecimiento o conducta contraria a la ética y/o a las normas anticorrupción, antifraude, antisoborno, de prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva y aquellas relacionadas, que se presente en el relacionamiento con terceros públicos.

**(b) Señales de alerta e indicios sobre potenciales riesgos en el relacionamiento entre trabajadores de la Sociedad y trabajadores públicos, colaboradores de la administración o terceros relacionados con la función pública.**

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



En caso de que el trabajador de la Sociedad tenga conocimiento sobre situaciones que puedan generar señales de alerta o indicios de actos de corrupción en el marco del relacionamiento, debe reportar la situación a través de la línea ética de forma inmediata.

A continuación, se enuncian algunos ejemplos de posibles señales de alerta<sup>11</sup>, no taxativos, puesto que pueden surgir otras distintas a las aquí mencionadas:

- (i) El tercero público propone trámites que contravienen las normas internacionales, nacionales o internas de la Sociedad.
- (ii) El tercero público, exige que los trámites sean atendidos por personas determinadas de la Sociedad y de forma individual.
- (iii) El tercero público, solicita favores o pagos injustificados, otorgamiento de contratos, suscripción de convenios o agilizar trámites a cargo de la Sociedad.
- (iv) El tercero público solicita empleo para sus familiares o conocidos.
- (v) Se presentan visitas<sup>12</sup> inusuales, intempestivas y no acordadas por parte del tercero público a trabajadores de la Sociedad.
- (vi) Se considera señal de alerta establecer cualquier tipo de vínculo con Persona Políticamente Expuesta (PEP)<sup>13</sup>, sea directo o a través de socios, contratistas o intermediarios y, por tal razón, el proceso de debida diligencia que se adelante será intensificado de conformidad con lo establecido en el Numeral 7 Procedimiento Gestión de Contrapartes del “Manual para el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva” de la Sociedad (o aquel que lo modifique, complemente o sustituya) y deberá realizarse el respectivo reporte a los canales establecidos para tal fin (Línea ética empresarial).

<sup>11</sup> “Manual SARLAFT de la Sociedad”: hechos, situaciones, eventos, cuantías, indicadores cuantitativos y cualitativos, razones financieras y demás información que la Sociedad determine como relevante y a partir de la cual se puede inferir oportuna y/o prospectivamente la posible existencia de un riesgo o de un hecho o situación que escapa a lo que la Sociedad determine como normal.

<sup>12</sup> Salvo que estas correspondan con actuaciones propias de su competencia.

<sup>13</sup> Decreto 830 de 2021 o aquel que lo modifique o adicione.

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



- (vii) En todo caso, se evitará cualquier circunstancia que pueda constituir un pago de facilitación, contribución política personal o institucional, pago por servicio de cabildeo a la luz de las prohibiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta de la Sociedad o el del Grupo Ecopetrol.

### 8 PAGOS DE FACILITACIÓN

Son pequeños pagos no oficiales, inapropiados e indebidos que se hacen para obtener o agilizar el desempeño de una acción de rutina necesaria, a la cual tiene derecho el que realiza el pago. Este tipo de pagos están prohibidos en Refinería de Cartagena, incluso si son de menor cuantía. Con el fin de que los trabajadores de la Sociedad sepan identificarlos en caso de verse enfrentados a ellos, a continuación se enuncian sus características:

- (a) Quien paga no pretende obtener un negocio o contrato; solo resolver prontamente un asunto, acelerar un procedimiento, o una situación similar.
- (b) Quien paga tiene derecho a obtener aquello que solicita.
- (c) Quien recibe el pago suele ser un funcionario público o trabajador de una organización, que tiene injerencia sobre el procedimiento. También pueden darse los pagos a proveedores de servicios comerciales.
- (d) El funcionario o trabajador no tiene derecho al pago.
- (e) No es necesario que se perfeccione el pago o el beneficio, una simple promesa basta para que se configure la falta.

Algunos ejemplos de estos pagos pueden ser:

- (a) Pagos para agilizar o viabilizar la obtención de una licencia para operar o de tipo ambiental.
- (b) Pagos a un agente aduanero, con el fin de que emita permisos o entregue mercancías retenidas en una aduana.
- (c) Pagos para acelerar procesos administrativos.

## **9 DONACIONES, CONVENIOS Y PATROCINIOS**

### **(a) Donaciones**

Las donaciones son todas aquellas contribuciones que puede llevar a cabo la Sociedad basada en los parámetros señalados en el artículo 355 de la Constitución Política y demás legislación vigente sobre el tema.

La donación es un acto jurídico por el cual una persona transfiere de manera gratuita, un bien o derecho a otra persona.

No todas las donaciones están permitidas. De acuerdo con el artículo 355 de la Constitución Política Colombiana está expresamente prohibido a las empresas realizar donaciones a favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado. Adicionalmente no pueden ser utilizadas para la desviación de dineros en favor de actividades políticas o de objetivos ajenos a la compañía. No se deben realizar donaciones o contribuciones directas o indirectas a causas sociales, a personas y organizaciones asociadas con causas sociales, o a organizaciones sin ánimo de lucro, si no se hace a través de los procesos de convenios reglamentados en la Sociedad o los definidos en Ecopetrol en representación de Refinería de Cartagena.

Refinería de Cartagena podrá hacer donaciones en los términos del artículo 355 de Constitución Política, bajo los siguientes parámetros:

- (i) En ningún caso las donaciones deberán representar un compromiso o tener el ánimo de obtener un provecho específico a cambio ni pueden ser utilizados como forma de retribución.
- (ii) Previo a la donación se adelantará un proceso de debida diligencia (estándar o intensificada de conformidad con las disposiciones del “Manual para el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva” (o aquel que lo modifique, complemente o sustituya) de la Sociedad, del destinatario de la donación, sus representantes legales y se establecerá si alguno de ellos se considera Persona Expuesta Políticamente (PEP)<sup>14</sup>, y/o, de encontrarse señales de

<sup>14</sup> Decreto 830 de 2021 o aquel que lo modifique o adicione.

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



alerta se realizará el respectivo reporte a los canales establecidos para tal fin (Línea ética empresarial)<sup>15</sup>.

Las donaciones que realice la Sociedad, y los valores de estas, deben hacerse públicas a través de canales efectivos, incluido el Informe de Gestión y Sostenibilidad que anualmente publica la Sociedad con el fin de garantizar transparencia sobre la información y mitigar los riesgos.

Con el fin de evitar actos de corrupción, la Sociedad debe realizar seguimiento al destino final de los recursos que entrega, para garantizar que la inversión social, a través de convenios y/o cualquier otro tipo de acuerdo en esta materia, tengan cumplimiento en su objeto y alcance para que estos recursos no sean utilizados para sobornar, cometer actos ilegales o sean destinados para un fin distinto al establecido.

### **(b) Patrocinios**

La Sociedad realiza patrocinios<sup>16</sup> como una estrategia para fortalecer la reputación y exposición de marca. Para dar un adecuado manejo a éstos, se deberán observar los requisitos mínimos y prohibiciones previstos en el "Procedimiento para la Planeación, Autorización y Suscripción de Patrocinios y Adquisición de Promocionales de Ecopetrol", y la "Guía Corporativa para la Gestión de Comunicaciones del Grupo Ecopetrol" (o aquellos que lo modifiquen, complementen o sustituyan).

Se tienen como requisitos mínimos para considerar patrocinios que:

- (i) Quien solicita el patrocinio debe ser persona jurídica.
- (ii) La contraprestación otorgada por quien solicita el patrocinio debe estar claramente definida.
- (iii) El valor final del mismo será el que se determine por la aplicación de la Matriz de Patrocinios<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> El "Manual para el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva" indica: "En los casos en que se identifique que la contraparte representa un mayor riesgo, o que se trata de una Persona Políticamente Expuesta (PEP), o que está ubicada en países no cooperantes y jurisdicciones de alto riesgo o adelantan transacciones con activos virtuales, se deberá adelantar un proceso de debida diligencia intensificada e informarse de manera inmediata a través de la línea ética".

<sup>16</sup> Aquellos que se celebran por parte de Refinería de Cartagena para lograr mediante un pago, la exposición y posicionamiento de su imagen y marca de acuerdo con la Estrategia Corporativa de la Sociedad.

<sup>17</sup> Para ponderar el impacto en imagen y reputación de los Patrocinios, Refinería de Cartagena adoptó la Matriz de Patrocinios del Grupo Ecopetrol (COM-V-001).

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



(iv) Prohibiciones para patrocinios:

- (1) Eventos, entidades, institutos o actividades que generen confrontación entre grupos de la sociedad o grupos de interés de Ecopetrol y/o del Grupo Ecopetrol.
- (2) Eventos, entidades, institutos o actividades que tengan por objeto la promoción de alcohol o de sustancias alucinógenas.
- (3) Eventos en los cuales la marca de la Sociedad se vea afectada de manera negativa por la asociación de esta con el alcohol o el tabaco.
- (4) Eventos, entidades, institutos o actividades en favor de algún candidato político o miembro actual del gobierno nacional o territorial.
- (5) Eventos, entidades, institutos o actividades que estén asociadas con productos que puedan afectar la salud humana o pongan en peligro la vida de los asistentes.
- (6) Eventos, asociaciones, entidades, institutos o actividades que tengan una orientación política, ideológica o religiosa; o que promuevan la discriminación de cualquier tipo.
- (7) Eventos o actividades que puedan ser interpretados como un acto de corrupción en los términos de este Manual de Procedimientos PTEE.
- (8) Eventos cuyo objetivo principal sea la recolección de fondos.
- (9) Condecoraciones, premios y reconocimientos a personas naturales.

En ningún caso los patrocinios deberán representar un compromiso o tener el ánimo indebido de obtener un provecho específico a cambio.

Previo a llevar a cabo el patrocinio se adelantará un proceso de debida diligencia (estándar o intensificada de conformidad con las disposiciones del "Manual para el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva" de la Sociedad (o aquel que lo modifique, complemente o sustituya), del destinatario del patrocinio, sus representantes legales, se establecerá si alguno de ellos se considera PEP

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



y/o de encontrarse señales de alerta se realizará el respectivo reporte a través de los canales establecidos para tal fin (Línea ética empresarial).

Cuando la Sociedad otorgue patrocinios deberá verificar a través del interlocutor contractual correspondiente, que éstos cumplan las obligaciones y alcance pactados, de lo contrario, se iniciarán los procedimientos o acciones encaminados a garantizar la devolución de los recursos trabajadores por la Sociedad para el efecto.

## 10 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS Y ACTIVIDADES DE LOBBY (CABILDEO)

### (a) Contribuciones políticas

Comprenden toda contribución o aporte, en efectivo o en especie, realizada con el propósito de apoyar una causa política. Las contribuciones en especie pueden incluir el obsequio de bienes o servicios, publicidad o actividades de promoción que respalden a un partido político, o campaña electoral, la compra de entradas para eventos de recaudación de fondos, el alquiler de elementos para desarrollar reuniones, como carpas, sillas y contribuciones a organizaciones de investigación vinculadas a un partido político o campaña electoral.

La posición de Refinería de Cartagena sobre la participación de la Sociedad en actividades políticas o hacer contribuciones a éstas, es clara, y aplica para cualquier caso o situación: La Sociedad, no hace contribuciones políticas<sup>18</sup> de ninguna clase y en ninguna circunstancia.

A continuación, se listan algunas acciones consideradas como contribuciones políticas:

- (i) Transferir o aportar fondos económicos a partidos políticos, políticos, funcionarios electos o candidatos para un cargo público.
- (ii) Pagar cuota o puestos en eventos patrocinados o asociados con cualquier partido político, político o candidato político.

<sup>18</sup> Código de Ética y Conducta: “No efectuamos pagos de facilitación, donaciones, contribuciones políticas, desviación de dineros y cabildeo. Prohibimos las donaciones y contribuciones políticas, así como cualquier donación que contravenga lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución Política de Colombia”.

- (iii) Patrocinar iniciativas de investigación, colaboración o asesoría (grupos de expertos) relacionados o vinculados a partidos políticos.
- (iv) Patrocinar, involucrarse o ser anfitrión de eventos organizados por, o asociados con partidos políticos, políticos, funcionarios electos o candidatos para cargos públicos.
- (v) Otorgar el uso gratuito o con descuento de instalaciones o equipos de la Sociedad como donaciones en especie a un partido político.
- (vi) Pagar salarios o remuneraciones (incluidos costos adicionales) de un trabajador de la Sociedad que labore para un partido o candidato político durante su horario laboral normal; lo anterior no aplicaría si el funcionario se toma días libres para trabajar para el partido o candidato a título personal.

#### **(b) Participación y contribuciones políticas por parte de los trabajadores a título personal**

Refinería de Cartagena respeta el derecho que tienen sus trabajadores de participar a título personal en procesos, campañas o actividades políticas, siempre y cuando dejen en claro que al hacerlo no están representando a la Sociedad. Por tal motivo, un trabajador que desee participar en eventos de este tipo o concursar por un cargo de elección popular, debe tener en cuenta:

- (i) Informar al Oficial de Cumplimiento previamente a su participación en actividades políticas. Es responsabilidad del trabajador analizar los potenciales conflictos de intereses, inhabilidades e incompatibilidades que ello represente.
- (ii) Las actividades políticas o proselitistas que adelante el funcionario de manera independiente, no podrán ser trasladadas a su lugar de trabajo.
- (iii) Se prohíbe al interior de las instalaciones de la Sociedad, la distribución de material propagandístico de cualquier tipo que promueva partidos o candidatos políticos.
- (iv) En ninguna circunstancia, el funcionario podrá sugerir que se asista a una actividad política o proselitista, o entregar recursos

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



económicos a título personal, así como tampoco podrá ofrecer ayudas económicas o en especie a nombre de la Sociedad.

### (c) Cabildeo

En Refinería de Cartagena están prohibidas las actividades y pagos por servicios de cabildeo bien sean directos o de forma indirecta por medio de alguno de sus socios de negocio, mandatario, etc.

Cabildeo es pagar para influenciar la toma de decisiones de políticas o legislativas, o para influenciar decisiones que deben tomar funcionarios de gobierno. Los trabajadores de Refinería de Cartagena solo pueden relacionarse con los trabajadores públicos para el desarrollo y ejecución de las actividades propias de la Sociedad, atendiendo en todo caso a las disposiciones internas y externas que para el efecto rijan la materia. En dicho relacionamiento están prohibidas tales actividades de cabildeo y cualquier acto de corrupción, soborno, suministro o recibo de atenciones, o cualquier hecho que pueda afectar o poner en tela de juicio la transparencia. Son ejemplos de cabildeo:

- (i) Pagos a terceros para gestionar la expedición de leyes, ordenanzas o acuerdos que favorezcan a Refinería de Cartagena.
- (ii) Pagos a terceros para gestionar la expedición de licencias o permisos.
- (iii) Pagos a terceros para gestionar ante funcionarios de gobierno el diseño de políticas públicas que favorezcan a Refinería de Cartagena.

## 11 REGALOS, ATENCIONES Y HOSPITALIDADES

### 11.1 LINEAMIENTOS GENERALES

Para los efectos de este procedimiento el alcance de los siguientes conceptos es:

- (a) **Regalo u obsequio:** se entiende por regalo u obsequio cualquier bien o servicio cuantificado o cuantificable que se entregue o reciba sin una contraprestación a cambio. Estos regalos suelen ser tangibles

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



y a modo de ejemplo, pueden incluir productos promocionales, dispositivos electrónicos, canastas de productos, bonos o tarjetas de regalo, joyas, entre otros. Este listado es enunciativo y no taxativo.

- (b) Atenciones, hospitalidades y/o entretenimiento:** se refiere a servicios, cuidados, facilidades, actividades y/o eventos organizados, con el propósito de proveer bienestar, comodidad, recreación o satisfacción a sus destinatarios, entre estos se incluye, invitaciones a eventos de ocio, turismo, actividades culturales, eventos académicos, desayunos, almuerzos o cenas, entre otros. Este listado es enunciativo y no taxativo.

La entrega, ofrecimiento o aceptación de regalos, obsequios, atenciones, hospitalidades y entretenimiento reconoce la necesidad de interacción y relacionamiento propia de determinados roles y funciones, así como el respeto por costumbres culturales, la cortesía, la cordialidad y la deferencia. Sin embargo, lo anterior no faculta a los trabajadores a incurrir en prácticas corruptas, de soborno, de conflictos de intereses y/o éticos, intereses indebidos o favorecimientos contrarios a la ley, entre otras.

Por lo anterior, el ofrecimiento y aceptación de regalos, obsequios, atenciones, hospitalidades y/o entretenimiento debe asegurar los siguientes aspectos:

- (i) Su finalidad no debe perseguir:
  - (1) Sobornar el receptor;
  - (2) La obtención de beneficios y/o negocios;
  - (3) Retener negocios;
  - (4) Influir al receptor.
- (ii) Todo regalo, obsequio, atención, hospitalidad y entretenimiento será dado, ofrecido o aceptado bajo los principios de buena fe, transparencia, razonabilidad y con la convicción de que:
  - (1) No genera ningún tipo de expectativa de reciprocidad;
  - (2) No constituye un privilegio o trato diferencial injustificado y,
  - (3) No representa o podría percibirse como soborno.

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



- (iii) En el marco de la entrega, ofrecimiento y/o aceptación de regalos, obsequios, atenciones, hospitalidades y entretenimiento, los trabajadores velarán por la prevención de situaciones que:
  - (1) Puedan afectar, incluso en apariencia su objetividad e imparcialidad;
  - (2) Generar compromisos con el emisor del regalo;
  - (3) Influir decisiones;
  - (4) Constituir o llegar a ser percibidos como sobornos o,
  - (5) Violaciones a la libre competencia.
- (iv) Los regalos, obsequios, atenciones, hospitalidades y entretenimiento deberán ser lícitos y respetar la dignidad.
- (v) Los destinatarios de este procedimiento garantizarán el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, entre las que se encuentran, sin limitarse a ellas, la Ley FCPA, Ley 1474 de 2011, Ley 1778 de 2016 y Ley 2195 de 2022.
- (vi) Ante cualquier duda y/o inquietud relacionada con la aplicación o interpretación de los lineamientos contenidos en este procedimiento, se deberá elevar el dilema ético correspondiente a través de la Línea Ética.

### 11.2 PROHIBICIONES GENERALES

Por regla general, los destinatarios de este procedimiento tienen prohibido solicitar, ofrecer, dar, recibir, aceptar ofertas, o prometer directa o indirectamente regalos, obsequios, atenciones, hospitalidades y/o entretenimiento, salvo las excepciones contempladas en este procedimiento.

En ningún caso los supuestos exceptuados en este procedimiento permiten la entrega o recepción de regalos, obsequios, atenciones, hospitalidades y/o entretenimiento cuando:

- (a) Se trate de promesas de empleo o contratos, incluyendo los contratos sin remuneración, como por ejemplo las pasantías.
- (b) Consista en efectivo o en un instrumento comercial convertible en efectivo (títulos valores, cartas o tarjetas de crédito o bonos, tarjetas

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



de regalo para intercambiar por productos, letras de cambio, entre otros).

- (c) Provenzan de, o estén dirigidos a, terceros con quienes se planea establecer una relación comercial en el corto plazo, existan oportunidades de negocio vigentes (como contratos, convenios, patrocinios, compraventa de productos, sociedades o acuerdos), o se esté en proceso de negociación.
- (d) Provenzan de, o estén dirigidos a, trabajadores públicos o funcionarios gubernamentales, tanto nacionales como extranjeros.
- (e) Se trate de la aceptación de artículos promocionales (según lo definido en el numeral 11.3.1) por parte de un mismo trabajador, cuando estos excedan el límite de dos (2) ocasiones en un mismo año calendario y provengan del mismo tercero, proveedor o contraparte.
- (f) Se trate de atenciones, hospitalidades y/o entretenimiento dirigidas u ofrecidas por las contrapartes, excepto los relacionados en el literal g.
- (g) Se reciban artículos promocionales, atenciones, hospitalidades y/o entretenimiento en más de cuatro (4) ocasiones cuando se trate de trabajadores de la alta dirección entendida como presidente, secretario general, jefes de departamento, gerentes.
- (h) Sean ofrecidos o entregados en residencias privadas de personas naturales vinculadas o que actúen en representación de una contraparte.
- (i) Generen un riesgo de conflicto de intereses y/o ético real, en correspondencia con lo establecido en el Procedimiento para la Gestión y Prevención de los Conflictos de Intereses y Conflictos Éticos.
- (j) Provenzan de terceros respecto de los cuales se ejerzan funciones de toma de decisión, evaluación o aprobación, o se desempeñe algún rol de interlocución en las compras y contrataciones desarrolladas por la Sociedad.
- (k) Se trate de invitaciones a eventos cuyo único objetivo sea de ocio, deporte o recreación.

Estas prohibiciones se extienden a los miembros de la familia de los destinatarios de este procedimiento (cónyuge o compañero (a))

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o primero civil), o personas con las que tengan vínculos de amistad entrañable<sup>19</sup>, siempre que el origen o causa del regalo, obsequio, atención, hospitalidad o entretenimiento se derive o esté relacionado con el vínculo entre Refinería de Cartagena y el destinatario respectivo.

### 11.3 PRÁCTICAS PERMITIDAS O EXCEPCIONES

#### 11.3.1. Regalos u obsequios

Además de asegurar el cumplimiento de las directrices generales enunciadas en los numerales 11.1 y 11.2, se permiten los regalos u obsequios que:

Correspondan a promocionales<sup>20</sup> siempre y cuando su valor no supere una suma equivalente al 20% de un salario mínimo legal mensual vigente en Colombia o su equivalente en otra moneda, por cada promocional recibido o entregado por persona y deberá ser notificado al Oficial de Cumplimiento de la Sociedad o en su defecto reportarlo a la línea ética de Refinería de Cartagena – Grupo Ecopetrol.

Si no es un promocional o siendo promocional su valor y periodicidad supera el tope permitido, se debe realizar la devolución del regalo y reportar la situación ante su jefe inmediato a través de correo electrónico dentro de los (5) días calendario siguientes.

Cuando no sea posible su devolución, se elevará la consulta a través de la línea ética dentro de los (8) días calendario siguientes a la recepción, con el fin de que analice esta situación y emita las recomendaciones correspondientes.

#### 11.3.2. Atenciones, hospitalidades y/o entretenimiento

<sup>19</sup> La Corte Constitucional en Auto 592 de 2021 la definió así: Se refiere al vínculo que existe entre personas, que además de darse trato y confianza de forma recíproca, comparten sentimientos y pensamientos que hacen parte de los miembros de la relación, es decir no todo vínculo personal tiene esta connotación

<sup>20</sup> Promocionales: son objetos que se ofrecen como cortesía comercial, se identifican con la marca de una compañía u organización, sin valor comercial relevante, deben ser razonables en el entorno de la relación comercial o contractual y buscan generar recordación o posicionamiento de marca. Algunos ejemplos de promocionales son: pocillos, libretas, cuadernos, bolígrafos, maletines, paraguas, vasos, linternas, gorras, entre otros.

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



Además de cumplir con las directrices generales enunciadas en los numerales 11.1 y 11.2, se permiten las atenciones, hospitalidades y/o entretenimiento cuando:

- (a) La comunicación de aceptación por parte de la Sociedad incluya, de manera respetuosa, la aclaración de que dicha asistencia no implica ningún compromiso de establecer una relación comercial.
- (b) No represente un riesgo a la confidencialidad y protección de la información de la Sociedad.
- (c) El objeto del evento esté relacionado con las funciones del área a la cual se le hace el ofrecimiento y con el desarrollo del objeto social de la Sociedad.
- (d) La designación del destinatario que asista al evento sea realizada por el líder del área a la cual se dirige, de acuerdo con la relación entre el objeto del evento y las funciones que desempeña.
- (e) Tenga un valor que no supere una suma equivalente al 20% de un salario mínimo legal mensual vigente en Colombia o su equivalente en otra moneda por persona.
- (f) De forma mensual, cada área deberá reportar las atenciones y hospitalidades recibidas por sus trabajadores por correo al oficial de cumplimiento de la Sociedad.

### 11.4 SITUACIONES EXCEPCIONALES

Los lineamientos contenidos en el presente procedimiento se entienden como reglas generales de obligatoria observancia. No obstante, cuando una situación particular genere dudas o amerite ser estudiada en razón a sus características, ésta deberá consultarse a través de un dilema elevado por medio de la línea ética, con el fin de que se analice el caso concreto y se emitan las recomendaciones pertinentes antes del ofrecimiento, entrega o aceptación del regalo, obsequio, atención, hospitalidad y entretenimiento respectivo.

Los eventos y/o formaciones académicas se consideran una situación excepcional que deberá consultarse previamente por medio de la línea ética. En estos casos se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- (a) El beneficio que representa la atención u hospitalidad para la

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



Sociedad en términos de conocimiento o actualización y no sólo para el trabajador involucrado;

- (b) Los costos de traslados, hospedaje y alimentación; y,
- (c) La realización de actividades de entretenimiento en el marco del evento o formación.

El Departamento de Control Interno y Cumplimiento, realizará seguimiento al cumplimiento de este procedimiento, a través de los controles pertinentes, monitoreos y/o procedimientos que desarrolle en ejercicio de sus competencias.

## 12 PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE DE BUENA FÉ

Este procedimiento tiene por objetivo definir los criterios y tratamiento para la protección de los denunciantes de buena fe que reporten hechos y situaciones que puedan infringir el Código de Ética y Conducta de la Sociedad y la normativa aplicable. Así mismo, definir los mecanismos de protección a los denunciantes de buena fe para generar un entorno de confianza que promueva la libre y segura denuncia o reporte, particularmente, aquellas conductas, o actos de corrupción, soborno, fraude, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (en adelante, "LA/FT/FPADM"), infracciones a la libre competencia, entre otras.

Los lineamientos de protección al denunciante acá definidos sientan el tono de Refinería de Cartagena, en línea con el Grupo Ecopetrol y las condiciones esenciales para asegurar la integridad personal de los denunciantes de presuntos hechos contrarios al Código de Ética y Conducta.

A su vez, permite asegurar procesos claros, transparentes y eficientes que permitan el continuo fortalecimiento de la cultura ética de Ecopetrol y sus compañías subordinadas, protegiendo la integridad y velando por un entorno de cero tolerancia contra la corrupción, contra las desviaciones al marco ético o legal en materia de cumplimiento; promoviendo y preservando así la confianza interna y la que depositan todos los grupos de interés, en fomento de la cultura de denuncia conducente, la asertiva gestión de riesgos y la protección del Grupo Ecopetrol y de las personas que lo conforman.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**

La protección de los denunciantes debe enmarcarse en quienes actúen de buena fe. No se toleran las denuncias encaminadas a afectar el buen nombre, la dignidad, la honra o la buena reputación de una persona, o que se utilicen como mecanismos de venganza, retaliación o con el fin exclusivo de obtener un indebido beneficio personal.

El eje central del procedimiento es crear herramientas efectivas y conducentes para generar confianza, ambiente seguro y evitar que el temor, la intimidación o el miedo a una represalia actúen como desincentivos u obstáculos para el adecuado uso de la Línea Ética y – por consiguiente – la verificación de conductas por parte del Departamento de Control Interno y Cumplimiento de la Sociedad o la Gerencia de Ética y de Cumplimiento de Ecopetrol, según sea el caso.

**12.1 DEFINICIONES Y REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PROTECCIÓN COMO DENUNCIANTE**

Una denuncia o reporte se refiere a la manifestación de hechos y conductas presuntamente constitutivos de una infracción al Código de Ética y Conducta para Trabajadores y Beneficiarios de la Sociedad y el Código de Ética y Conducta para Proveedores, Contratistas, Subcontratistas y Aliados o que pongan en riesgo el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales relacionadas con opacidad, fraude, corrupción, soborno, conflictos de intereses, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, la violación de las disposiciones que protegen la libre competencia y posibles actos de acoso o violencia sexual, entre otras.

Una represalia o retaliación puede darse de diferentes maneras y se entiende como una acción perjudicial que se toma en contra de una persona como respuesta o castigo por haber hecho algo que no es favorable para quien toma la represalia.

En el contexto laboral y legal, las represalias se refieren específicamente a las medidas negativas que una organización o individuos dentro de la Sociedad toman contra un trabajador que ha presentado una denuncia de buena fe sobre asuntos de posibles desviaciones al marco ético o legal, tales como denunciar actos de corrupción, discriminación, acoso u otras

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



violaciones de políticas, normas, procedimientos o leyes.

Por corrupción se entiende cualquier abuso de poder por parte de una o más personas(s) con el propósito de obtener beneficio o ventaja indebida o ilícita en provecho propio o de un tercero. Para efectos de este procedimiento, la expresión "corrupción" se entiende en su sentido más amplio y abarca todas las tipologías y conductas que puedan enmarcarse como abuso de poder.

Como desviación al marco ético o vulneración a los Códigos de Ética y Conducta, se contemplan todas las tipologías de cumplimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento de la Sociedad.

### 12.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS REPRESALIAS

- (a) **Intencionalidad:** la acción se realiza con la intención de castigar o disuadir al denunciante.
- (b) **Consecuencias negativas:** La acción tiene un impacto negativo en el denunciante, como despido, degradación, reducción de salario, cambios en las condiciones de trabajo, aislamiento social, entre otros.
- (c) **Relación causal:** La acción perjudicial es una respuesta directa a la denuncia o actividad protegida realizada por el trabajador.

Las represalias pueden, a título enunciativo, enmarcarse en las siguientes conductas y deben cumplir con las tres (3) características antes mencionadas, para ser percibidas como una retaliación:

- (a) **Despedido o Democión:** terminar el contrato laboral del denunciante de buena fe o reducir su nivel jerárquico o salario, siempre que dichas acciones no se deriven de una justa causa, desempeño insuficiente, posibles faltas disciplinarias, penales u otras situaciones de similar alcance.
- (b) **Cambio de condiciones laborales:** cambiar las funciones, responsabilidades o condiciones de trabajo del denunciante de manera negativa.
- (c) **Aislamiento o exclusión:** excluir al denunciante de reuniones, proyectos, decisiones, gestiones o actividades laborales importantes.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
PTEE  
VEC-MN-005**



- (d) Acoso u hostigamiento: crear un ambiente hostil o incómodo mediante acoso verbal, físico o psicológico.
- (e) Evaluaciones negativas del desempeño individual: emitir evaluaciones de desempeño injustamente negativas como castigo y sin que medien elementos o criterios objetivos para ellos.
- (f) Suspensión o terminación anticipada de una relación contractual de cualquier índole.
- (g) Daños reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, afectación al buen nombre o dignidad del denunciante de buena fe.
- (h) Denegación injustificada de una licencia o permiso.
- (i) Denegación injustificada de solicitudes de índole laboral tales como asistencia a capacitaciones, eventos.
- (j) Discriminación o trato desfavorable o injusto.

### **12.3 ACCESO A MECANISMOS DE PROTECCIÓN**

Cualquier denunciante ante la Línea Ética cuenta con los mecanismos de protección preventivos, conforme a lo establecido en el numeral 12.5. de este documento.

Para acceder a un mecanismo de protección reactivo, se requiere que el reporte o denuncia no sea presentado bajo la modalidad de anonimato, y adicionalmente, que coexista uno o más de los siguientes criterios:

- (a) Que la denuncia sea presentada contra el superior jerárquico, un trabajador que ostente una relación jerárquica superior a la del denunciante o un administrador.
- (b) Que el denunciante de buena fe manifieste expresamente la solicitud de otorgamiento de una medida de protección reactiva, explicando su situación de vulnerabilidad en relación con los hechos objetos de la denuncia y las potenciales afectaciones en su entornos laboral o personal.

Excepcionalmente, el Comité de Ética y Cumplimiento de la Sociedad podrá considerar la adopción de una medida de protección, de oficio, cuando, en el curso de una verificación, se establezca su procedencia.

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



Improcedencia de medidas especiales de protección como denunciante:

- (a) Quienes presenten denuncias anónimas.
- (b) Quien efectúe denuncias temerarias, infundadas, hechos falsos, o inconsistentes o con el propósito de afectar el buen nombre, la dignidad, la reputación de una persona natural o jurídica.
- (c) Que la denuncia se presente sin fundamentos fácticos o evidencias.
- (d) Que el denunciante no coopere con las solicitudes efectuadas, cuando haya lugar a ellas.

Las medidas de protección están encaminadas a evitar afectaciones de los denunciantes de buena fe, frente a lo siguiente:

- (a) Afectación de su integridad personal.
- (b) Afectación de su reputación.
- (c) Represalias laborales.
- (d) Afectación a su integridad física o de sus allegados.
- (e) Discriminación.
- (f) Afectación psicológica o afectación a su salud mental.
- (g) Pérdidas económicas como consecuencia de la toma de represalias.

### 12.4 TIPOS DE PROTECCIÓN

Los tipos de protección para los denunciantes de buena fe pueden variar según la tipología de la denuncia, condiciones personales, así como el contexto particular del denunciante de buena fe que la solicite. Los mecanismos de protección pueden ser:

- (a) Protección individual, cuando solo el denunciante ha recibido amenazas contra su integridad, su libertad, su trabajo.
- (b) Protección colectiva, cuando el denunciante y su grupo familiar se están viendo vulnerados, por amenazas contra su vida, su libertad, su trabajo y demás.

## **12.5 MEDIDAS SUGERIDAS DE PROTECCIÓN**

Las medidas de protección corresponden a un análisis objetivo de susceptibilidad, procedencia, proporcionalidad y coherencia. Toda denuncia de buena fe goza de las siguientes medidas de protección transversales:

**(a) Preventivas:** son las medidas que todo denunciante de buena fe debe poner en práctica de forma autónoma:

- (i) Asegurar la reserva y confidencialidad de la información objeto de la denuncia.
- (ii) Utilizar solo los canales de denuncia designados por la Sociedad y/o Ecopetrol, según sea el caso.

Adicionalmente, las medidas de protección transversales a toda denuncia son:

- (i) Canales de denuncia seguros e independientes.
- (ii) Verificaciones objetivas e imparciales.
- (iii) Confidencialidad de la información.
- (iv) Posibilidad de presentar las denuncias bajo anonimato.
- (v) Protección de datos personales del denunciante de buena fe.

**(b) Reactivas:** son las medidas que se pueden tomar por parte de los aliados estratégicos y se pueden clasificar en:

- (i) **Medidas de protección a la vida:** Traslado al área de seguridad física para implementación de medidas, conforme a lineamientos y análisis del área, que se consideren procedentes.
- (ii) **Medidas de protección legal:** Traslado al Departamento Jurídico de la Sociedad o a la Vicepresidencia Corporativa Jurídica y Secretaría General de Ecopetrol, según aplique, para asignación de orientación o asesoría legal o acompañamiento en la defensa jurídica y/o para interponer denuncias.
- (iii) **Medidas de protección psicológica:** Traslado al Jefe del Departamento Administrativo de la Sociedad o a la

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



Vicepresidencia Corporativa de Talento Organizacional (en adelante, "VTO") de Ecopetrol para coordinación y acompañamiento psicológico, conforme a los lineamientos internos y/o en el marco de los servicios y beneficios de salud que otorga Ecopetrol.

- (iv) **Medidas de protección laboral:** Traslado al Jefe del Departamento Administrativo de la Sociedad o a la VTO de Ecopetrol para el análisis y adopción de las medidas que correspondan conforme a los lineamientos internos aplicables, entre otras el traslado o reubicación temporal o definitiva y/o el acompañamiento en procesos de evaluación de desempeño.
- (v) **Medidas de protección contractual:** Traslado al Departamento Jurídico de la Sociedad o a la Vicepresidencia Corporativa Jurídica y Secretaría General de Ecopetrol, según aplique, para análisis y procedencia de las medidas que correspondan en el marco del relacionamiento contractual con contrapartes.

### 12.6 SUJETOS DE PROTECCIÓN

Los sujetos de protección no son necesariamente los mismos denunciantes, pueden existir casos en los que los familiares, contratistas o subcontratistas de los denunciantes sean potenciales destinatarios de una represalia o acción de retaliación.

### 12.7 PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Este procedimiento se alinea con los pasos correspondientes previstos en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento de la Sociedad.

- (a) Recibo de reporte o denuncia a través de la Línea Ética
- (b) Revisión de casos asignados por la Gerencia de Ética y Cumplimiento de Ecopetrol.
- (c) Análisis preliminar en caso de otorgamiento de una medida de protección por el denunciante de buena fe.
- (d) Presentación de la solicitud de otorgamiento de una medida de

## MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PTEE VEC-MN-005



protección para análisis por parte del Comité de Ética y Cumplimiento conforme a los criterios contemplados en el numeral 12.4. de este procedimiento

- (e) Decisión frente a procedencia de medidas de protección solicitadas por el denunciante, conforme a lo dispuesto en este procedimiento (numeral 12 – Protección al Denunciante), por parte del Comité de Ética y Cumplimiento de la Sociedad.
- (f) Traslado de solicitud de análisis de medidas procedentes a áreas internas o externas.
- (g) Seguimiento de caso en conjunto con verificador asignado.

### 13 SANCIONES

Toda persona que esté dentro del alcance de este Manual y que incurra por acción u omisión, negligencia y/o intención, en actos asociados a cualquiera de las actividades que generen riesgos de corrupción, soborno transnacional o incumplimiento de las políticas éticas, será sancionada de conformidad con lo establecido en Código de Ética y Conducta, el Reglamento Interno de Trabajo vigente, lo establecido en los contratos y en las normas que sean aplicables, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

#### Elaboró

Firmado por:  
*Milton Lancheros C.*  
22112AD173CE431...

Milton Lancheros  
Cubillos  
**Profesional de  
Ética y  
Cumplimiento**

#### Revisó

Firmado por:  
*Freddy Vela M.*  
A0996637730D4D8...

Freddy Vela Martínez  
**Jefe Departamento  
Control Interno y  
Cumplimiento**

Comité de Auditoría  
Junta Directiva  
**Acta No. 127  
21 de abril de 2026**

#### Aprobó

Junta Directiva  
Refinería de  
Cartagena  
**Acta No. 345  
30 de abril de  
2026**