



# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CONECTAMOS SUEÑOS CON **OPORTUNIDADES**



# Contenido

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	1
ÍNDICE DE CONTENIDO	2
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	5
FUNDACIÓN OLEODUCTO VIVO	5
1.1 ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA?	5
1.2 ¿A QUIÉNES APLICA ESTE CÓDIGO?	6
1. ¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS DESTINATARIOS?	6
2. ¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES?	6
3. PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA FUNDACIÓN, CENIT y ODL	7
4. CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y DE LA REGLAMENTACIÓN INTERNA	8
5. CONFLICTO DE INTERÉS	8
6. CONFLICTO ÉTICO	8
7. PROHIBICIÓN DEL SOBORNO Y OTRAS FORMAS DE CORRUPCIÓN	9
8. ¿QUÉ ES EL LAVADO DE ACTIVOS?	10
9. ¿QUÉ ES FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO?	10
10. REGALOS, ATENCIONES Y HOSPITALIDADES	11
11. PROTECCIÓN Y USO DE LOS RECURSOS DE LA FUNDACIÓN	12
12. MANEJO, SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN	12
13. ACTUAR CON RESPONSABILIDAD SOCIAL, RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS Y RE- CHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN	14
14. POLÍTICA AMBIENTAL	14
15. PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS Y ANTIMONOPOLIO.	14
16. ¿CÓMO DEBE DENUNCIAR?	14
17. CONDUCTAS ÉTICAS	15
18. ¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL?	18
19. PREGUNTAS FRECUENTES CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA:	19

# CAPÍTULO I

# INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética y Conducta (el “Código”) de la Fundación Oleoducto Vivo (la “Fundación”), traduce los principios y valores de la Fundación y sus fundadores, describiendo el clima ético y las conductas a los que se aspira alcanzar.

## FUNDACIÓN OLEODUCTO VIVO

### Reseña institucional

En octubre de 2013, Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S., filial de Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos, creó la Fundación Bicentenario, con el propósito de desarrollar programas orientados al fortalecimiento y progreso de las comunidades en su área de influencia.

En 2017, la Fundación cambió su razón social a Fundación ODL-Bicentenario, ampliando su gestión social a la zona de influencia del Oleoducto de los Llanos Orientales (ODL).

Posteriormente, en 2019, adoptó el nombre de Fundación Oleoducto Vivo y renovó su imagen institucional, con el propósito de actualizar su identidad y unificar la gestión social de ambos oleoductos. Este cambio reafirmó su compromiso con la responsabilidad social empresarial, centrada en el bienestar de los territorios y comunidades de influencia directa.

En 2024, tras la absorción de Oleoducto Bicentenario de Colombia por parte de Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos, la Fundación Oleoducto Vivo inició formalmente su operación para Cenit, fortaleciendo las labores de gestión e inversión social en los territorios donde la empresa tiene presencia.

Desde su creación, la Fundación se ha enfocado en transformar las condiciones sociales, económicas, culturales y ambientales de las comunidades de influencia de las empresas aportantes —hoy Cenit y ODL— mediante el diseño, promoción, financiación y ejecución de programas, proyectos y actividades que impulsan la creación y consolidación de capacidades locales para el desarrollo sostenible y el fortalecimiento comunitario.

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

Es un compendio de reglas que define los estándares de comportamiento esperados por la Fundación y guían la forma de proceder de la misma y de todos los destinatarios del Código, bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.

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

## 1.2 ¿A QUIÉNES APLICA ESTE CÓDIGO?

Son destinatarios de este Código los miembros del Consejo Directivo y trabajadores de la Fundación, todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con este, incluyendo a empresas aportantes, contratistas, proveedores, agentes, clientes, aliados (incluidos joint ventures), oferentes, además del personal y firmas que los contratistas vinculen para la ejecución de las actividades pactadas.

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

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

Antes de actuar se deben revisar los principios y conductas de este compendio de reglas. Si la decisión no acoge los lineamientos éticos aquí establecidos o se aparta de alguna manera de los mismos hay que abstenerse, definiendo otras opciones acordes con los principios de la empresa.

**Adrián Tovar Zambrano**  
**Director Ejecutivo**

# 1. ¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS DESTINATARIOS?

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

# 2 ¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES?

- Educar con el ejemplo en el cumplimiento de los principios del Código.
- Comunicar expresamente a sus equipos de trabajo el deber de cumplir los principios éticos y con la normatividad de la Fundación en el desempeño de sus responsabilidades laborales.
- Realizar acciones periódicas con los integrantes de sus equipos de trabajo que propendan por la interiorización del Código en las actividades del área.
- Hacer seguimiento a la gestión, a efectos de verificar la aplicación de los principios del Código y de los controles internos de la Compañía, que se sustentan en la necesidad de mitigar riesgos empresariales.
- No aplicar represalias contra quienes presenten denuncias por presuntas violaciones al Código.
- Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.
- Permitir y promover la formulación de consultas, dilemas y denuncias.
- Difundir y garantizar la aplicación de la reglamentación interna en materia de riesgos de cumplimiento.

## 3. PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA FUNDACIÓN, CENIT Y ODL

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

### INTEGRIDAD

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

### RESPONSABILIDAD

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

### RESPECTO

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

### COMPROMISO CON LA VIDA

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

## 4. CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y DE LA REGLAMENTACIÓN INTERNA

La Fundación cumple con las disposiciones que le son aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales e internacionales, así como con las reglamentaciones internas y la normativa vigente en las jurisdicciones en las que desarrolla sus negocios. Esto incluye, de manera enunciativa y no taxativa: leyes, decretos, procedimientos, manuales, guías, instructivos y demás lineamientos formales.

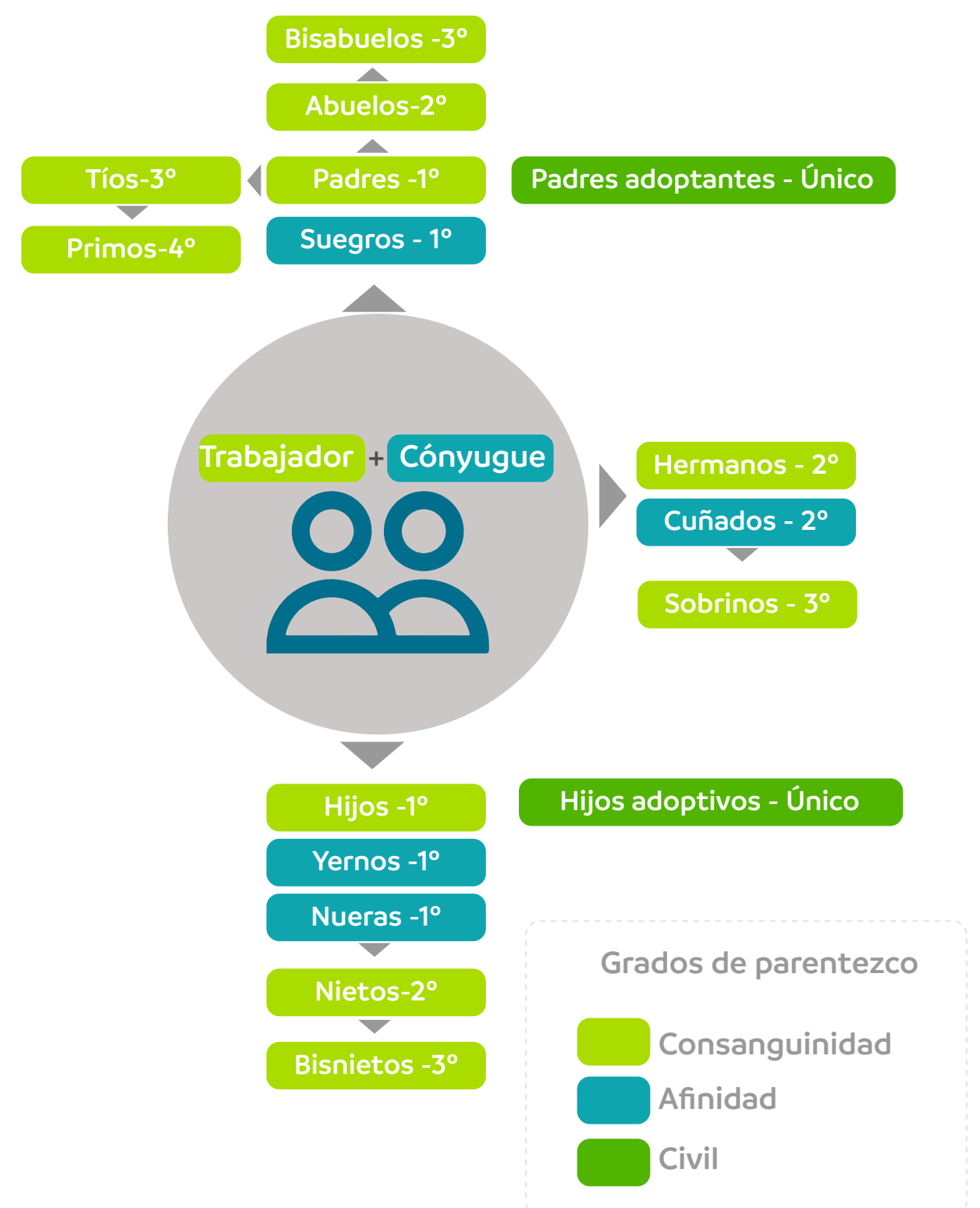
De manera especial, se acogen las disposiciones en materia de control interno, la lucha contra el lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno y corrupción y demás que regulen la mitigación de los riesgos de cumplimiento.

## 5. CONFLICTO DE INTERÉS

La Fundación acoge, como buena práctica, las disposiciones aplicables sobre los servidores 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, o aquella que la modifique o derogue.

## 6. CONFLICTO ÉTICO

Para la Fundación, por normatividad interna, se considera además un conflicto de interés ético que vulnera el principio de integridad, 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 fundación.



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

Debe manifestar tal situación a su jefe inmediato por escrito y remitir copia al Gerente de Cumplimiento de las ODL-BIC, así como apartarse del trámite o gestión respectiva, de conformidad con los procedimientos internos. Si tiene dudas sobre alguna circunstancia que pueda configurar los hechos anteriores, consulte en la línea ética.

Los trabajadores de la Fundación, sólo podrán relacionarse con el sector público para el desarrollo y ejecución de las actividades propias de la misma, atendiendo en todo caso a las disposiciones que para el efecto rijan la materia. En dicho relacionamiento están prohibidas las actividades y pagos por servicios de cabildeo, cualquier acto de corrupción, soborno, suministro o recibo de atenciones y cualquier hecho que pueda afectar o poner en tela de juicio la transparencia.

## 7. PROHIBICIÓN DEL SOBORNO Y OTRAS FORMAS DE CORRUPCIÓN

El soborno es un ofrecimiento, propuesta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor, sea en dinero o en especie (productos o servicios, una oferta, o promesa de pagar algo a futuro), de forma directa o indirecta, a cambio de un beneficio personal indebido, de un tercero o para la empresa, o para que una persona actúe o deje de actuar.

### ¡El Soborno no es solo en dinero!

No soborne ni se deje sobornar con gastos de viaje, regalos, entretenimientos, atenciones o beneficios para miembros de la familia, servicios, favores de cortesía, becas, pasantías y patrocinios, pagos indebidos disfrazados como aportes, entre otros (especialmente si provienen de servidores públicos).

Se prohíben los pagos de facilitación, contribuciones y donaciones políticas, donaciones que no cumplan con los presupuestos del artículo 355 de la Constitución Política, actividades y pagos por servicios de cabildeo, y la desviación de dineros de actividades de inversión social o patrocinios hacia actividades políticas o ajenas a los propósitos establecidos por la Compañía. Recuerde que la trasgresión a estas prohibiciones podría dar lugar a la imposición de sanciones acorde con la ley y nuestras normas internas.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 110 de la Constitución Política y el artículo 27 de la Ley 1475 de 2011 -o aquella que la modifique o derogue-, los trabajadores de la Fundación no pueden, incluso a título personal, financiar o hacer contribuciones o donaciones a partidos, movimientos o campañas políticas, ni inducir a que otros lo hagan, de acuerdo con las normas aplicables.

¿Sabía que la Ley FCPA, además de contener prohibiciones de soborno transnacional, impone el cumplimiento de los controles internos, especialmente, en cuanto al adecuado registro en libros y contabilidad de todas las operaciones dinerarias, so pena de sanción por parte de la Securities and Exchange Commission - SEC?

## ¿QUÉ DEBE HACER?

Para evitar riesgos de violación de la Ley FCPA debe asegurar: (1) Que ha cumplido con los procesos de debida diligencia; (2) Que existe un contrato firmado, que describe expresamente los servicios prestados o bienes adquiridos, las obligaciones, el monto, forma de pago y conceptos por los cuales se puede recibir dicho pago; (3) Que el acuerdo o vínculo contractual contenga cláusulas de ética y cumplimiento; (4) Que el tercero, sus trabajadores y/o subcontratistas entienden y se comprometen a cumplir con las leyes antisoborno y anticorrupción nacionales y las extranjeras que nos aplican, así como con los lineamientos y principios de este Código de Ética y Conducta; (5) Que toda factura refleje claramente los servicios prestados o bienes adquiridos y que la aprobación y pago de la misma cumpla con los controles internos de la Fundación.

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

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

## 8. ¿QUÉ ES EL LAVADO DE ACTIVOS?

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

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

## 9. ¿QUÉ ES FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO?

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

### ¿QUÉ DEBE HACER?

Es necesario evaluar cuidadosamente toda transacción financiera en la cual participe la Fundación, siendo imperioso realizar una debida diligencia sobre toda contraparte para asegurar que no esté incluida en listas restrictivas y que no exista ninguna otra señal de alerta.

La Fundación debe acatar las sanciones y restricciones económicas que impone la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC) del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos, que contengan prohibiciones o limitaciones a negocios y transacciones con ciertos países, incluyendo personas y entidades; por tanto, su análisis es indispensable antes de proceder a realizar un acuerdo.

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

### SEÑALES DE ALERTA

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

## 10. REGALOS, ATENCIONES Y HOSPITALIDADES

Los trabajadores de la Fundación no están autorizados para dar, ofrecer, exigir, solicitar o aceptar regalos, atenciones, cortesías, comidas, viajes u otros beneficios fuera de los parámetros definidos en la normatividad interna. Esta prohibición se extiende a los miembros de la familia del trabajador y contrapartes. Por tanto, es un deber conocer y aplicar las disposiciones correspondientes.

La fundación reconoce que pueden darse situaciones en las que culturalmente es adecuado aceptar o dar regalos u otras formas de atenciones de o a un cliente o proveedor. Sin embargo, esta práctica es de alto riesgo bajo leyes anticorrupción, por tanto, deben seguirse estrictamente los lineamientos previstos en la reglamentación interna.

En general, en todos los casos, para la recepción u otorgamiento de regalos, atenciones y hospitalidades deben analizarse los siguientes aspectos:

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

En todos los casos está prohibido que la recepción u otorgamiento de regalos, atenciones, hospitalidades u otros beneficios:

- Ocurra para influir en cualquier tipo de decisión o para obtener una ventaja inapropiada.
- Genere un sentido de obligación o compromiso en el receptor.
- Sea lujoso, excesivo o frecuente.
- Sea ofrecido o dado a miembros de la familia de un trabajador, contratista, socio, aliado, cliente o proveedor.
- Sea dinero en efectivo o instrumento comercial convertible en efectivo (títulos, valores, "gift cards", cartas de crédito, letras de cambio, etc.).
- Sea solicitado por un trabajador de la Fundación para direccionar un beneficio o ventaja, o dado a alguien que ofrece un beneficio o ventaja a la misma.
- Sea solicitado o entregado a un trabajador de la Fundación a cambio de cumplir o dejar de ejecutar una obligación que legal o funcionalmente le corresponda.

**Si no está seguro sobre temas de recepción de regalos, atenciones y hospitalidades debe consultar a la línea ética para obtener orientación.**

## 11. PROTECCIÓN Y USO DE LOS RECURSOS DE LA FUNDACIÓN

En la Fundación se propende por evitar el mal uso de los recursos propiedad de la compañía, incluso los activos físicos, información y propiedad intelectual. La práctica inadecuada puede incluir:

- Uso personal y excesivo de servicios, sistemas y equipos de tecnología de la información.
- Uso personal de equipos o materiales de oficina.
- Divulgación de información de la empresa.
- Trámite, uso u obtención indebida de beneficios.
- Sustracción de estos en cualquier forma.
- Uso inadecuado de los bienes o servicios entregados.
- No proteger la integridad de los equipos de la Fundación.
- Celebración de contratos sobre bienes o servicios no requeridos.
- Pago de bienes o servicios no recibidos o que no cumplan las especificaciones técnicas.
- Compras o contrataciones de servicios por valores que no se ajustan a los precios reales de mercado.

## 12. MANEJO, SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

La Fundación reconoce el valor estratégico de la información y establece mecanismos que propician su debido tratamiento, así como las condiciones de propiedad, responsabilidad y protección. Por lo tanto, los destinatarios de este Código tienen el deber de dar un adecuado manejo de la información custodiada por esta organización.

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

Las leyes que rigen el uso de la información de identificación personal pueden variar. Si no está seguro o no conoce la reglamentación debe consultar a la Gerencia TIC/TOC de ODL – BIC para obtener orientación.

Todo trabajador tiene la responsabilidad de proteger la información y los recursos tecnológicos que le entregó la Fundación (direcciones electrónicas, acceso a internet, computadores, dispositivos móviles, etc.), los cuales están destinados de forma única y exclusiva al desempeño de sus funciones o tareas, y no deben ser usados para otros fines, conforme con los reglamentos internos. Recuerde su deber de proteger los derechos de propiedad intelectual de terceros. Si requiere descargar software en su equipo corporativo, consúltelo antes.

La Fundación cuenta con lineamientos específicos en materia de protección y manejo de información confidencial. Por lo tanto:

- Debe ser tratada conforme los lineamientos establecidos en la Ley y las normas internas en lo que se refiere a su registro, reporte y retención documental -según aplique-.
- La información que contiene secretos profesionales, comerciales, técnicos, administrativos, tecnológicos, de ubicación de activos, entre otros, solo debe ser usada para los fines empresariales y por parte de las personas autorizadas según sus funciones y responsabilidades. Está prohibido hacer uso de ésta en beneficio propio o de un tercero, o con el propósito de causar daño o perjuicio alguno a la compañía o sus accionistas.
- No podrá publicarse, divulgarse o darse a conocer por cualquier medio, información confidencial o reservada, salvo en los casos previstos por disposiciones legales o requerimiento de autoridad competente. La entrega de la misma se sujetará al procedimiento interno y requerirá de la autorización previa de la persona designada para el efecto.
- La reserva y confidencialidad deberá ser conservada en todo momento, incluso, si el vínculo laboral o contractual con la empresa ha finalizado.

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

Recuerde que en la Fundación se acoge al sistema de gestión de ciberseguridad y ciberdefensa de ODL-BIC. Para más detalle sobre las obligaciones de los colaboradores de la misma consulte los manuales, procedimientos, guías e instructivos que refieran los temas de seguridad de la información y manejo adecuado del correo electrónico y de las redes sociales, así como las demás normativas de ODL -BIC relacionadas con el manejo de la información.

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

Nuestra Declaración de Tratamiento de la Información Personal está disponible en la página web

<https://fundacionoleoductovivo.org>

Recuerde que la Fundación cuenta con normas internas que definen procedimientos y orientan cómo debemos tratar y asegurar la información. Consulte dichas disposiciones y manténgase actualizado; si tiene dudas, recuerde consultar.

## **13. ACTUAR CON RESPONSABILIDAD SOCIAL, RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS Y RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN**

### **LA FUNDACIÓN RECHAZA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN**

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

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

En particular, los principios de respeto y compromiso con la vida obligan a la Fundación a garantizar la defensa y promoción de los derechos humanos, a prevenir la discriminación y a cumplir con las normas de HSE. Además, este Código exige el cumplimiento de la ley, lo cual significa que la Fundación se compromete a seguir las normas locales e internacionales aplicables relativas a las prácticas laborales justas y los derechos humanos, incluidas las prohibiciones de trabajo forzoso o infantil.

## 14. POLÍTICA AMBIENTAL

La Fundación dirige esfuerzos a generar concientización ambiental y a fortalecer su relacionamiento y consulta con grupos de interés de conformidad con la estrategia de entorno y la normativa aplicable.

La Fundación prioriza la seguridad en el trabajo y en el medio ambiente, para protección de la integridad de las personas, de las instalaciones y de las áreas en donde desempeña sus labores.

## 15. PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS Y ANTIMONOPOLIO.

La Fundación rechaza toda práctica que promueva el monopolio y que atente contra la libre competencia o la limite; que ponga en riesgo los intereses de los consumidores y los mercados; que puedan menoscabar la reputación de la Fundación en sus actividades; que vayan en contravía de las disposiciones legales e internas en dicha materia, o que puedan ser vistas como prácticas de colusión. En todo caso, se promueve la protección de los derechos de autor y la propiedad intelectual.

## 16. ¿CÓMO REPORTAR?

### ¡REPORTE LOS HECHOS QUE TRASGREDEN ESTE CÓDIGO!

Si usted conoce o sospecha de una situación que involucra a algún trabajador o destinatario de este Código y que conlleva a su violación, está obligado a reportar el asunto en la línea ética: [lineaetica@fundacionoleoductovivo.org](mailto:lineaetica@fundacionoleoductovivo.org)

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

- Puede reportar a la Línea Ética en forma anónima la situación y la información de la denuncia será tratada de manera confidencial.
- Debe indicar las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos o del conocimiento de los mismos.
- La denuncia, la identificación del denunciante, el material, elementos y evidencias recaudadas en el trámite de la misma son confidenciales, salvo que el asunto deba ser remitido a las autoridades competentes para la adopción de decisiones, que exista requerimiento emitido por autoridad competente o que sea necesario revelar información para poder realizar una verificación completa.
- Estar dispuesto a colaborar con la gestión de los asuntos denunciados, respondiendo las solicitudes de ampliación de información que se efectúen a través de la herramienta o medios de contacto suministrados por el denunciante y remitiendo las evidencias correspondientes.
- Se requiere respetar la dignidad humana y el buen nombre de los denunciados, por tanto no pueden hacerse acusaciones que falten a la verdad o con fines de venganza o retaliación. Recuerde que hacer una denuncia con conocimiento de que no corresponde con la realidad constituye una vulneración a los principios de integridad y responsabilidad. Tratándose de contratistas, la denuncia irreal constituye una vulneración a este Código y a la cláusula de integridad contractual.
- En el trámite de una verificación, es un deber hablar siempre con la verdad y sin intenciones particulares o subjetivas, que tengan por objeto causar daño o afectar a alguna persona.
- Presentar una denuncia o participar en una verificación no puede ser la base para represalias. Si cree que alguien ha vulnerado esta regla, denúncielo inmediatamente.
- Recuerde que también puede consultar o plantear dilemas.

## 17. CONDUCTAS ÉTICAS

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

### INTEGRIDAD

Actúo con integridad cuando:

- Obro con rectitud, lealtad, justicia, honestidad y transparencia.
- Actúo en forma coherente y consistente con lo que pienso, hablo y hago.
- Mis decisiones y actuaciones son imparciales y objetivas. No pretendo la búsqueda de privilegios, ni beneficios personales indebidos, ni realizo gestiones por favoritismo, nepotismo o clientelismo.
- Ni mi familia, ni yo mantenemos relaciones comerciales privadas con trabajadores de la Fundación, proveedores, contratistas, clientes, compañeros de trabajo, ni con la competencia, de las cuales podamos obtener algún beneficio indebido con ocasión del cargo, función o actividad que realizo con o para la Fundación.
- Reporto los conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades y las situaciones en las que se observe falta de objetividad, independencia o imparcialidad y los dilemas asociados, siguiendo los procedimientos internos. Me abstengo de actuar cuando se presente una circunstancia que pueda constituir un conflicto de interés, ético o que vulnere el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones.
- No acepto, solicito, ofrezco, apruebo, o pago sobornos.
- No pido favores ni beneficios o atenciones personales a contratistas, proveedores, clientes y trabajadores de la Fundación.
- No hago tratos u ofrezco o recibo regalos, atenciones ni hospitalidades de los grupos de interés que puedan afectar la reputación de las Fundación o que vulnere la reglamentación interna.
- No utilizo los bienes, recursos, elementos o materiales que me asignan para temas ajenos a la labor correspondiente, ni para provecho propio o de un tercero.
- Previo a gestionar, realizar o autorizar, gestionar o consentir un pago, aseguro los controles respectivos y que se cumplan los requisitos para el mismo, sin realizar acciones tendientes a favorecer indebidamente a un tercero o a obtener un beneficio impropio.
- No presento denuncias falsas y malintencionadas con el fin de perjudicar a terceros.
- Toda la información y documentación gestionada ha sido verificada y respecto de ella no conozco que correspondan a hechos falsos.
- Hablo siempre con la verdad, que está por encima en todas las actuaciones y relaciones.
- Educo con el ejemplo.
- Mi actuar responde a los imperativos del bien común, por encima de los intereses particulares.
- No tolero los hechos que constituyen riesgos de cumplimiento (fraude, soborno, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo, violaciones a la Ley FCPA) y promuevo acciones para fomentar la transparencia.

## RESPONSABILIDAD

Actúo con responsabilidad cuando:

- Entrego oportunamente los trabajos asignados y con la calidad exigida.
- Si algo sale mal no culpo a otros. Identifico los errores y causas, tomo las acciones correctivas y transmito las lecciones aprendidas, promoviendo el mejoramiento continuo.
- Soy responsable de mis acciones y omisiones, así como del conocimiento y cumplimiento de la normativa nacional e internacional y disposiciones internas aplicables a los asuntos a mi cargo.
- Me hago responsable por la falta de debida diligencia y cuidado en mis actuaciones, así como por la gestión de asuntos o desarrollo de funciones sin conocer y aplicar los lineamientos internos, manuales, procedimientos, guías e instructivos.
- Realizo mi trabajo de manera eficiente y eficaz.
- Cuido de la información, los bienes y los recursos de La Fundación. Hago uso racional de los elementos asignados, garantizo su protección y respondo por la omisión de estos deberes.
- Cumpló mis promesas, deberes y compromisos.
- Soy consciente que todos los destinatarios de este Código nos identificamos por nuestra relación con La Fundación, por tanto evito cualquier conducta laboral o personal que deteriore el buen nombre y reputación de la Compañía.
- Conozco y cumpla la reglamentación interna y externa aplicable a mi trabajo o actividad, el reglamento interno de trabajo, los principios de la cultura y las obligaciones pactadas, y hago que se cumplan.
- Me preocupo de contar con las competencias requeridas para realizar las funciones o actividades asignadas.
- No vulnero los deberes y prohibiciones establecidas en la Constitución, en los respectivos contratos, en el marco legal y disposiciones internas que sean aplicables.
- Soy responsable de mitigar los riesgos empresariales y de la actividad asignada, siguiendo los controles correspondientes y ejecutando los que estén a mi cargo.
- Soy responsable del fortalecimiento y mejoramiento del Sistema de Control Interno.
- Fomento la seguridad de la información, por tanto prevengo la fuga de información estratégica o de carácter confidencial, reservada o clasificada, según la normativa interna, así como la difusión o transmisión de datos que puedan generar algún beneficio indebido.
- No divulgo por ningún medio, ya sea electrónico, impreso o audiovisual, información indebida, ilegal, pornográfica o racista.
- Conservo, protejo y uso de manera racional, austera y eficiente los recursos que me son asignados.
- Conozco que los equipos asignados son propiedad de La Fundación, así como la información allí consignada.
- Comparto mis conocimientos y experiencia, trabajo en equipo, soy colaborativo y creativo, promoviendo el mejor desarrollo de las funciones y actividades

## RESPETO

Actúo con respeto cuando:

- No discrimino o acoso a mis compañeros por ser de diferente sexo, orientación, raza, origen nacional o familiar, lengua, género, religión, opinión política o filosófica, situación de discapacidad, condición económica, fisionomía, características genéticas, nivel educativo, característica socio cultural, diferencia de pensamiento, expresión, forma de ser o cualquier otra situación que vaya en contravía de la política de diversidad e inclusión adoptados por La Fundación. Respeto y hago valer las diferencias.
- Rechazo todo hecho de acoso sexual con ocasión del trabajo.
- Promuevo la igualdad entre mis compañeros.
- No agredo ni realizo burlas a las personas con las cuales me relaciono, soy cordial en las relaciones. No utilizo palabras despectivas u ofensivas sobre terceros.
- Evito publicar por cualquier medio, información falsa o imprecisa, o realizar cualquier acción de irrespeto o difamación que pueda afectar la imagen de La Fundación, de sus trabajadores o de las personas o empresas que tienen relación con la compañía y el Grupo, que pueda perjudicar su reputación o la confianza inversionista.
- Acepto diferencias de opiniones y promuevo la discusión de ideas que propendan mejores prácticas en el desarrollo de las actividades.
- Trato a todos con respeto sin importar su condición o posición en la empresa.
- Reconozco que como trabajador o parte relacionada con La Fundación represento a esta en todo momento, razón por la cual tengo un comportamiento apropiado y respetuoso en el trabajo y en la sociedad.
- Reconozco y no vulnero la propiedad intelectual y los derechos de autor.
- Rechazo la competencia desleal y por tanto no emito juicios de valor, descalifico o divulgo comentarios negativos y que puedan afectar a otras empresas.
- Por ningún medio realizo, divulgo o publico ofensas o amenazas contra la empresa ni sus trabajadores.
- Soy cortés y cordial en las relaciones con mis compañeros, los clientes, proveedores y con todas las personas en general.
- Ni mi familia ni yo utilizamos mi posición de empleado de La Fundación como mecanismo para exigir preferencias o tratos diferentes, ni especiales a los de otros ciudadanos, ni damos malos tratos a las personas con las cuales nos interrelacionamos o de las cuales recibimos los beneficios de La Fundación.
- Respeto el tiempo de los demás, soy puntual con las citas, entrevistas y reuniones de trabajo.
- Reconozco y acepto los usos, tradiciones y costumbres de las comunidades con las que interactúo.
- Acojo y promuevo un ambiente cordial y positivo, expresando con responsabilidad y respeto mis desacuerdos. Me preocupo por el mejoramiento de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral.

## COMPROMISO CON LA VIDA

Actúo comprometido con la vida cuando:

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

## 18. ¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL?

En la Fundación rechazamos el acoso sexual en el entorno laboral.

Se trata de una conducta no deseada, de naturaleza sexual, en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada.

### ¿CÓMO SE MANIFIESTA EL ACOSO SEXUAL?

Puede presentarse en comportamientos tales como:

- Presiones, coacciones o chantajes de orden laboral y/o personal;
- Ambiente laboral hostil;
- Actitudes que pueden ser físicas como tocamientos, acercamientos innecesarios, forzar acciones íntimas, o dar besos no consentidos, entre otros;
- Conductas verbales, por escrito, a través de comentarios sexuales, gestos con connotación sexual, mensajes o notas inadecuados, compartir material pornográfico, etc.

### ¿QUÉ DEBE HACER SI TIENE CONOCIMIENTO DE UNA SITUACIÓN DE ESTA NATURALEZA?

- Debe proteger la identidad de la víctima, si ésta así lo requiere.
- Debe poner en conocimiento la situación ante la línea ética o recomendarle a la víctima que así proceda.
- Si usted es líder, debe evitar que el posible hecho se reitere, tomando las medidas administrativas necesarias mientras se adelanta la respectiva investigación interna y externa.

### SI USTED ES LA VÍCTIMA:

- No tema denunciar los hechos a través de los canales habilitados por la empresa.
- Recuerde que su identidad será protegida -si así usted lo requiere-.
- La Fundación no permitirán ningún tipo de retaliación por haber presentado la denuncia.
- Se le brindará soporte profesional.

## 19. PREGUNTAS FRECUENTES CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

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

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

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

Registre su denuncia en la Línea Ética, ingresando a [lineaetica@fundacionoleoductovivo.org](mailto:lineaetica@fundacionoleoductovivo.org)

### ¿Qué es una denuncia?

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

### ¿Qué es un dilema?

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

### ¿Qué es una consulta?

Son requerimientos relacionados con los procedimientos de debida diligencia, asociados a la prevención de actos de fraude, corrupción,

soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo y violaciones a Ley FCPA. A través de estas consultas se revisan posibles señales de alerta respecto de contratistas, proveedores, socios o trabajadores, entre otros, y se emiten recomendaciones para mitigar las señales de alerta detectadas.

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

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

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

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

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

El gerente de la compañía contratista respecto de la cual ejerzo actividades de supervisión me invita a dictar una charla en un hotel en Cancún (México) para que asista con mi esposa y mis hijos. En las

mañanas se desarrollan las jornadas académicas y en las tardes nos invitan a las actividades recreativas programadas o nos dan tardes libres ¿Puedo aceptar la invitación?

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

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

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

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

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

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

Teniendo en cuenta que usted debe verificar y aprobar los reportes

entregados por el empleador de las personas con quienes tiene una relación de amistad y ha sido su padrino de matrimonio, se configura un conflicto ético, razón por la cual debe informar a su jefe inmediato dicha situación, separarse inmediatamente de las labores relacionadas con el contratista YY e informar a la Gerencia de Cumplimiento de ODL-BIC.

¿Si reporto síntomas de Covid-19 o de cualquier otra enfermedad me van a discriminar?

No. La empresa y las autoridades piden el reporte oportuno de síntomas precisamente para proteger su vida y la de su entorno. Reportar su estado de salud es su responsabilidad, es su demostración de que está comprometido con la vida. La Fundación rechaza todo tipo de discriminación.

Me percaté que una compañera de trabajo apaga la cámara y el micrófono con el propósito de ausentarse y pasear a su perro durante la reunión sistemática de mi área -dando la apariencia de que se encuentra presente-. ¿Este es un comportamiento ético?

No. El cumplimiento del horario de trabajo y la participación en las actividades laborales son obligatorias. Recuerde que todos los trabajadores de la Fundación debemos respetar los espacios dispuestos por la organización o acordados con nuestros jefes; la ausencia -en la forma manifestada- además de constituir un engaño, configura una falta de respeto hacia sus compañeros y su superior.

Desde hace unos días me he dado cuenta que un trabajador de un contratista está recibiendo insinuaciones de tipo sexual por parte de un trabajador de La Fundación y él tiene miedo de denunciarlo porque puede perder su trabajo ¿puedo denunciarlo?

Sí. Debe hacerlo a través de la línea ética en donde se protegerá su identidad y la de la víctima. Recuerde la importancia de hacerlo con datos y hechos, indicando condiciones de modo, tiempo y lugar de las situaciones; en caso de tener evidencias súmíntrelas. A su vez, recomíndele a la víctima que presente la denuncia. En la Fundación no toleramos los tratos irrespetuosos y rechazamos las conductas de

acoso sexual.

### ¿Qué es un pago de facilitación?

Son pequeños pagos no oficiales e impropios que se hacen para obtener o agilizar el desempeño de una acción de rutina o necesaria a la cual tiene derecho el que realiza el pago. Estos pagos son conocidos, en inglés, como speed o grease payment.

### ¿Qué es un pago por servicios de cabildeo?

Es la entrega de dinero o cualquier especie para que una persona o grupo de personas, influya en las decisiones de autoridades públicas, sobre asuntos que resulten de interés a quien hace el pago. Este tipo de pagos está proscrito en la Fundación.

¿Sabe que la FUNDACIÓN tienen una serie de procedimientos, instructivos, guías, manuales, riesgos y controles que debemos aplicar? ¿Qué tan bien los conoce?

CONOCER LAS REGLAS DE LA EMPRESA ES UN IMPERATIVO.

Su desconocimiento y no aplicación implica la vulneración al Código de Ética y de Conducta.

Consulte:

<https://fundacionoleoductovivo.org>



# ¡Que no le pase a usted!

Las principales sanciones por violaciones a la Ley FCPA se han impuesto por hechos como:

- Soborno a agentes de aduana, con el fin de asegurar la renovación de contratos.
- Firma de contrato ficticio de consultoría con un tercero, caracterizando los pagos en los libros y registros como gastos legítimos de consultoría, para soportar un soborno.
- Pagos a funcionarios del Gobierno para recibir licencias ambientales, aprobaciones regulatorias y autorizaciones.

**Para que no reciba un regalo, atención u hospitalidad que desconozca los lineamientos empresariales, hágase las siguientes preguntas:**

- ¿La intención es mostrar gentileza o se hace para influenciar una decisión?
- ¿Aceptarlo podría constituir para usted una obligación con el tercero?
- ¿Le daría vergüenza o le generaría temor si sus compañeros de trabajo se enteran de que usted lo recibió?

**Si ve que a un compañero suyo le ofrecen este tipo de regalo, atención u hospitalidad, ¿cómo lo vería?**

- ¿Usted ofrecería este tipo de regalo, atención u hospitalidad sin esperar nada a cambio?

**Soy administrador de un contrato y autoricé el pago de unos bienes que fueron entregados por el contratista, soportado en el certificado de cumplimiento de las especificaciones técnicas emitido por este, sin haberlas verificado personalmente. ¿Con esto puedo vulnerar el Código de Ética y Conducta?**

- Sí. Es su deber proteger los recursos de la Empresa, por tanto se vulnera el principio de responsabilidad con su actuar. Recuerde, es necesario, previo a realizar un pago, verificar que el contratista ha cumplido con todo lo pactado.

**Registré en una Notaría, como mi hijo, al hijo de un primo para que pudiera acceder a los beneficios de La Fundación. Dado que no tengo descendientes propios no le vi inconveniente dado que quiero al menor como si fuera un hijo propio y él requiere los recursos para poder estudiar porque su padre está en una situación difícil. ¿Vulnero el Código de Ética y Conducta?**

- Sí. Faltar a la verdad y reportar información inconsistente para recibir un beneficio propio o a favor de un tercero, que además conlleva el uso indebido de los recursos, vulnera los principios de integridad y responsabilidad del Código. Adicionalmente, tenga en cuenta que alterar los registros civiles puede constituir un delito juzgado por la ley penal.

**Mi hija necesita papel de computadora para imprimir un trabajo del colegio, ¿puedo llevarle papel de la oficina?**

- No. El papel que provisiona La Fundación es para el desempeño de su trabajo en la Compañía y no para uso personal en sus hogares. Con este actuar vulnera los principios de integridad y responsabilidad.

**Mi primo trabaja con un contratista y soy el administrador de ese contrato; sin embargo él y yo no somos cercanos. ¿Estoy obligado a apartarme del asunto por conflicto de interés?**

- Sí. Usted no puede ser el administrador de ese contrato. Los primos corresponden al cuarto grado de consanguinidad y sin importar su grado de afecto o cercanía, existe un impedimento legal para actuar. Debe reportar el asunto a su jefe inmediato y al área de cumplimiento respectiva.

**Mi padrastro trabaja en una Vicepresidencia diferente a la mía. Mi jefe me ha designado para hacer un trabajo con esa área y el esposo de mi mamá será el líder del equipo. ¿Hay algún problema si laboramos juntos?**

- Sí. Su padrastro no tiene ningún vínculo de parentesco, pero dada su relación con él, buena o mala, puede restarle independencia y objetividad, en cuyo caso estaríamos ante un conflicto ético. La participación en el asunto sin reportar el conflicto vulnera el principio de integridad, por ello debe dar a conocer el hecho ante su jefe inmediato para que alguno de los dos sea apartado del proceso. Igualmente, debe informar al área de cumplimiento de la empresa.

**Apoyo la supervisión de un contrato de transporte de materiales y debo validar las cantidades y servicios para la facturación. Mi yerno es socio del contratista y uno de los vehículos con los cuales esta presta el servicio es de propiedad de mi tío. ¿Estoy en un conflicto de interés o ético, aunque no sea el administrador del contrato?**

- Sí. Está en conflicto porque toma decisiones sobre el contrato en el que intervienen sus parientes.

**Trabajé en una firma del sector de hidrocarburos y he sido seleccionado para laborar en La Fundación. En este nuevo empleo me han designado para integrar el comité evaluador de un proceso de selección de contratistas, en el que participa la empresa para la cual trabajé anteriormente. Las personas que firmarían y estructurarían la oferta son mis anteriores jefes y compañeros de trabajo, quienes, antes de mi designación como evaluador, me habían comentado su interés en hablar del proceso, de la forma de evaluar y de cómo podrían mejorar su oferta para resultar favorecidos. ¿Debo reportar esta circunstancia?**

- Sí. Usted debe presentar el dilema en la Línea Ética e informar, por escrito, a su jefe inmediato, que está en un conflicto ético porque en el proceso asignado van a participar sus antiguos jefes y compañeros. Ahora, es necesario denunciar el hecho porque el contratista intenta tener una ventaja impropia.

**Soy supervisor de un contrato, no el administrador. Mi labor es validar los horarios de trabajo del personal del contratista. Tengo una hermana que está sin trabajo. ¿Puedo decirle al contratista que vincule a mi hermana para la ejecución de un contrato distinto al que tienen con La Fundación?**

No, acorde con el Código de Ética y Conducta ni los trabajadores, ni sus familiares utilizan su posición en La Fundación para obtener beneficios.

**Estamos en época de fin de año y el contrato que administro tiene un retraso en ejecución, pero sé que los primeros días de enero se puede poner al día. ¿Es posible certificar el recibo a satisfacción de una actividad y autorizar el pago con el compromiso que la realice en enero para poder ejecutar los recursos asignados a esta vigencia?**

No. Tenga en cuenta que el principio de integridad impone el deber de asegurar los controles internos, garantizar que los contratistas cumplan sus compromisos y verificar que toda la información que tramita para un pago sea cierta.

The background of the entire page is a photograph of several green parrots, likely Blue-crowned Parakeets, perched on the long, slender fronds of a palm tree. The parrots have bright green bodies, blue heads, and yellow faces. The lighting is natural, creating a vibrant and lively scene.

# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CONECTAMOS SUEÑOS CON **OPORTUNIDADES**