INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO 2021

CÓDIGO QR NORMATIVIDAD APLICABLE

De acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales de Ecopetrol S. A. ("Ecopetrol" o la "Compañía") y en el Código de Buen Gobierno, la Junta Directiva de Ecopetrol presenta a sus accionistas en la Asamblea General el informe de cumplimiento del Código de Buen Gobierno correspondiente a la gestión de 2021.

Este informe se divide en los siguientes capítulos: (i) Modelo de gobierno corporativo en el Grupo Ecopetrol; (ii) Estructura de propiedad de Ecopetrol; (iii) Asamblea General de Accionistas; (iv) Funcionamiento de la Junta Directiva y sus comités; (v) Selección, desarrollo y remuneración de la Alta Gerencia[1]; (vi) Ambiente de control; (vii) Operaciones con partes vinculadas; (viii) Conflictos de interés; (ix) Mecanismos de resolución de controversias; (x) Transparencia, fluidez e integridad de la información, y (xi) reclamaciones de accionistas e inversionistas.

La estructura atiende a las recomendaciones del Código de Mejores Prácticas Corporativas de Colombia, comúnmente conocido como Código País. Durante 2021, Ecopetrol acogió el 92 % de sus recomendaciones y mantuvo los resultados respecto del año anterior.

Fuente: Ecopetrol, Secretaría General y Soporte a Presidencia.

[1] La Superintendencia Financiera de Colombia la define como: personas del más alto nivel jerárquico en el área administrativa o corporativa de la sociedad. Son responsables del Giro Ordinario del negocio de la sociedad y encargadas de idear, ejecutar y controlar los objetivos y estrategias de la misma. Se incluyen también el secretario corporativo o general y el auditor interno.

1. Modelo de gobierno corporativo en el Grupo Ecopetrol

Durante 2021, nuevamente, el modelo de gobierno corporativo demostró ser claro y sólido y sirvió de base para la actualización de la estrategia del Grupo Ecopetrol para enfrentar retos actuales, tales como el cambio climático, la descarbonización y los acelerados avances en tecnología e innovación.

Al mismo tiempo, el modelo probó ser robusto y flexible, y permitió que nuevas líneas de negocio entraran a ser parte del Grupo Ecopetrol, como fue la adquisición del 51,41 % de las acciones de Interconexión Eléctrica ISA S. A. ESP (ISA).

El modelo de gobierno corporativo de Ecopetrol es un elemento de alto valor para generar confianza en los accionistas e inversionistas, así como en las calificadoras de riesgo y los demás grupos de interés. Adicionalmente, permite a nuestros líderes tomar decisiones de forma ordenada y transparente con el fin de materializar las metas de la Estrategia 2040.

Hitos en materia de gobierno corporativo

- **Adquisición de la participación mayoritaria en ISA**

Ecopetrol, acorde con su decisión de avanzar hacia la transición energética, adquirió el 51,41 % de las acciones de ISA, lo que posicionó al Grupo Ecopetrol como líder en la transición energética y la descarbonización en la región, con un gran potencial de generación de valor gracias a la creciente demanda de energía y a la incorporación de fuentes renovables en la matriz energética, y lo convirtió en un grupo integral de energía para América Latina.

A partir de la adquisición, Ecopetrol asumió el control accionario de ISA y de sus compañías, y, desde noviembre de 2021, participa en la Junta Directiva de ISA como resultado de la postulación y nombramiento de dos (2) miembros patrimoniales, a saber: Felipe Bayón Pardo, presidente del Grupo Ecopetrol, y Jaime Caballero Uribe, vicepresidente corporativo de Finanzas de Ecopetrol S. A., así como de la postulación y nombramiento de tres (3) miembros independientes, a saber: Ana Fernanda Maiguashca, Andrés Felipe Mejía Cardona y Jesús Aristizábal Guevara. Así las cosas, la composición actual de la Junta Directiva de ISA es la siguiente:

Nombre	Calidad
Felipe Bayón Pardo	Nominado por Ecopetrol S. A.
Jaime Caballero Uribe	Nominado por Ecopetrol S. A.
Ana Fernanda Maiguashca*	Nominada por Ecopetrol S. A.
Andrés Felipe Mejía Cardona*	Nominado por Ecopetrol S. A.
Jesús Aristizábal Guevara*	Nominado por Ecopetrol S. A.
Rutty Paola Ortiz Jara*	Nominada por Empresas Públicas de Medellín

Santiago Montenegro Trujillo*	Nominado por fondos de pensiones
Diego Muñoz Tamayo*	Nominado por fondos de pensiones
Camilo Zea Gómez*	Nominado por fondos de pensiones

**Miembros independientes, conforme a lo dispuesto en la ley y en los estatutos sociales de ISA.*

Acorde con la Estrategia 2040, Ecopetrol, como cabeza del grupo, tiene el reto de potenciar el valor de ISA y sus compañías bajo la línea de negocio de infraestructura lineal, entendiendo por este el negocio de transmisión, así como el de concesiones viales, y capturar sinergias relacionadas con negocios de bajas emisiones y el tradicional de hidrocarburos.

Desde el gobierno corporativo, el objetivo es preservar las mejores prácticas que caracterizan tanto a ISA como a Ecopetrol bajo la premisa de generación de valor para todo el grupo.

- **Adopción de política de sucesión de la Junta Directiva de Ecopetrol S. A.**

Ecopetrol adoptó la política de sucesión de la Junta Directiva, con el objetivo de abordar el relevo organizado de sus miembros y minimizar el eventual impacto económico y reputacional que las circunstancias de cambio en la dirección de la Compañía puedan llegar a generar, así como para contribuir con la atracción de talento humano, y la estabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la estrategia del Grupo Ecopetrol.

La política regula las calidades, obligaciones y requisitos para la nominación y elección de sus miembros, con el propósito de fortalecer la transparencia del proceso de selección y buscar que sus calidades aporten al cumplimiento de los objetivos y planes estratégicos de Ecopetrol.

Esta política complementa las reglas corporativas del Código de Buen Gobierno y los reglamentos internos de la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva, el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, la Matriz de Competencias de los miembros de la Junta Directiva, y la Matriz de Decisiones y Atribuciones de Ecopetrol.

- **Actualización política de sucesión de presidente**

La sucesión y la elección del presidente de Ecopetrol van de la mano con la estabilidad del marco estratégico del Grupo Ecopetrol, y están definidas por la Junta Directiva. Al darle relevancia a este proceso, se protegen los intereses sociales y se da continuidad a los objetivos a mediano y largo plazo.

La política de sucesión del presidente determina principios fundamentales que permiten, de forma segura, eficiente, ágil y transparente abordar su relevo organizado, y mitiga los riesgos derivados de la ausencia en la dirección de la

Compañía.

- **Implementación del plan de incentivos a largo plazo (ILP)**

Los incentivos a largo plazo (ILP) tienen como finalidad continuar apalancando la generación de valor incremental para los accionistas a partir de los objetivos y metas propuestas; ofrecen a la Alta Gerencia un instrumento de compensación alineada con el logro de los objetivos estratégicos y los retos de mediano y largo plazo, y generan cohesión entre los líderes beneficiarios del plan en torno a la consecución de los objetivos estratégicos.

El plan ILP general se caracteriza por ser autofinanciable, de suerte que se sufraga con la mayor caja que se genere para la Compañía. Además, es administrado por una entidad habilitada legalmente para gestionar fondos de pensiones voluntarias con destino al fondo de pensiones voluntario-institucional, especialmente creado para implementar el plan ILP. La entidad recibe aportes en dinero de Ecopetrol con el mandato de invertirlo en acciones ordinarias de la Compañía y, finalizada la vigencia del plan, el dinero del fondo de pensiones voluntario-institucional pasa a ser patrimonio del ejecutivo beneficiario, según el cumplimiento de las metas.

A partir de la implementación del ILP general, cada año se presenta una nueva edición del plan para un periodo de tres (3) años, en la que se adoptan métricas y objetivos específicos asociados a los resultados financieros y se actualiza la población objetivo.

A la fecha, existen dos (2) planes vigentes: (i) para el periodo 2020-2022, se tienen objetivos de mayor generación de caja operativa (FCO), reducción de gases efecto invernadero (GEI) y reposición de reservas (IRR), y (ii) para el periodo 2021-2023, los objetivos son FCO, IRR y transición energética, métrica que incluye la reducción de GEI y la diversificación en negocios de bajas emisiones.

Actualmente, los ILP hacen parte del esquema de compensación para el presidente, vicepresidentes, cargos equivalentes y otros cargos de Ecopetrol[2], según su nivel de responsabilidad y bajo criterios de desempeño, y es un lineamiento de compensación para las filiales 100 % de Ecopetrol.

Cada vez más, las compañías han incorporado estos esquemas de incentivos en su estructura de compensación, alineados a las buenas prácticas internacionales, las cuales movilizan resultados excepcionales y sostenibles de cara a las expectativas de los grupos de interés.

- **Objetivos en función de la estrategia TESG**

Como parte del compromiso de Ecopetrol, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos en materia de (ESG[3]) + T[4] = TESG o "sosTECnibilidad", se

[2] Como gerentes o jefes de departamento, entre otros.
[3] ESG: *Environmental, Social and Governance criteria*, siglas en inglés de criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).
[4] "T" es la sigla que significa tecnología e innovación.

establecieron en esta materia unas metas y objetivos anuales, expresados en el tablero balanceado de gestión (TBG) de la Compañía, con un peso de relevancia relativo al 55 % del total del mismo. Anualmente, el porcentaje asociado a los objetivos ESG ha ido en aumento desde 2017, año para el cual el peso de los objetivos ESG era del 23 %.

- **Ecopetrol, referente en gobierno corporativo y buenas prácticas**

El estudio de Percepción de Empresas Sustentables e Inversionistas Responsables 2021, de la Agenda Líderes Sustentables ALAS20, ubicó a Ecopetrol en el *top* 3 de todas las categorías reconocidas: Empresa Líder en Gobierno Corporativo (segundo lugar), Empresa Líder en Sustentabilidad (tercer lugar), y Empresa Líder en Relaciones con Inversionistas (tercer lugar). Este reconocimiento es resultado de la implementación de los mejores estándares de gobierno corporativo por la Compañía.

Por otra parte, S&P Global Rating, agencia líder de *rating* o calificación de riesgo de crédito, realizó un ejercicio de análisis de los asuntos ESG de Ecopetrol, basado en información pública de la gestión de los años 2020 y 2021, y en entrevistas a algunos líderes de Ecopetrol.

Según S&P Ecopetrol, en asuntos de gobierno corporativo, está por encima del promedio del sector *Oil & Gas* global, y tanto la Junta Directiva como la Administración cuentan con una excelente preparación y conciencia sobre los temas ESG.

S&P también considera que el gobierno corporativo de Ecopetrol, además de atender los estándares de la industria, es robusto en lo relativo a estructura y control, así como en temas de transparencia y reporte. Esto significa que el desempeño y los procedimientos son más fuertes de lo que se encuentra en los estándares de la industria, y su estructura de gobierno es eficiente para gestionar los riesgos de sostenibilidad que enfrenta, respaldada por una buena gestión de sus órganos de gobierno y el uso de la remuneración variable vinculada a ESG para la Alta Gerencia y algunos empleados.

A continuación, el detalle de los resultados:

Perfil de gobernanza	
Puntuación del sector/región	**22/35**
Estructura y control	**Alto**
Código y valores	**Bueno**
Transparencia y reportes	**Alto**
Riesgos financieros y operativos	**Medio**
Factores generales (opcional)	**Ninguno**
Puntuación especifica de la entidad	49/65
Perfil–G(40%)	71/100

Fuente: S&P *Global Ratings - Environmental, Social, and Governance (ESG) Evaluation* (diagrama original en inglés).

- **Avances en diversidad de género**

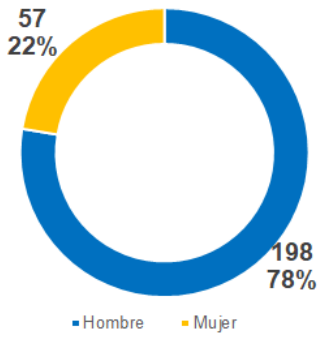
En 2021, se incorporó Cecilia María Vélez White como miembro de la Junta Directiva, y se implementaron criterios de diversidad y género, bajo el principio de meritocracia a nivel estatutario.

Adicionalmente, Ecopetrol entró a formar parte del Club del 30 %, campaña mundial a favor de aumentar la diversidad de género en las juntas directivas, con lo cual se comprometió a aumentar los esfuerzos para lograr una participación del 30 % de mujeres en los cargos directivos de la Compañía, en un plazo razonable y bajo un plan progresivo en las juntas de las demás empresas que integran el Grupo Ecopetrol.

Parte de este compromiso se refleja en la designación de mujeres en las juntas directivas del Grupo Ecopetrol, cuyo indicador pasó, en 2021, del 18 % al 22 %. En 2021, 57 de los 255 renglones de las juntas directivas de las compañías del Grupo son ocupados por mujeres.

Presencia de mujeres en las juntas directivas del GE

2020	2021
18 %	22 %



Fuente: Ecopetrol, Secretaría General y Soporte a Presidencia.

- **Evaluación de madurez del gobierno corporativo en compañías con participación 100 % Ecopetrol**

Por segundo año consecutivo, Ecopetrol aplicó el instrumento "Nivel de madurez del sistema de gobierno corporativo", que mide el logro de las metas y el cierre de brechas identificadas, relacionadas con estándares de gobierno corporativo. Con él, se obtuvo un resultado de 4 sobre 5, que reconoce que se tiene una incorporación de las mejores prácticas de gobierno corporativo según estándares internacionales y que, adicionalmente, se dispone de un proceso de monitoreo y mejora continua para seguir avanzando en pro de posicionar el gobierno corporativo de Ecopetrol como una práctica de referente internacional.

Así mismo, en 2021 y por primera vez, Ecopetrol midió el nivel de madurez del sistema de gobierno corporativo en las compañías del Grupo Ecopetrol con participación accionaria del 100 %, e identificó tanto las fortalezas como algunas acciones de mejora.

El instrumento, diseñado por la Gerencia de Gobierno Corporativo – Secretaría General y Soporte a Presidencia de Ecopetrol, considera las recomendaciones de monitores e indicadores como *Dow Jones Sustainability Index* - Marco Integrado LATAM (DJSI-MILA), Merco, Código País y *Good Governance Report* del Institute of Directors del Reino Unido.

- **Construcción de indicadores de cumplimiento (KPI, por sus siglas en inglés) asociados al Modelo de Relacionamiento**

El Modelo de Relacionamiento define los parámetros de interacción de Ecopetrol como cabeza del Grupo Ecopetrol con sus compañías, con el fin de buscar el logro

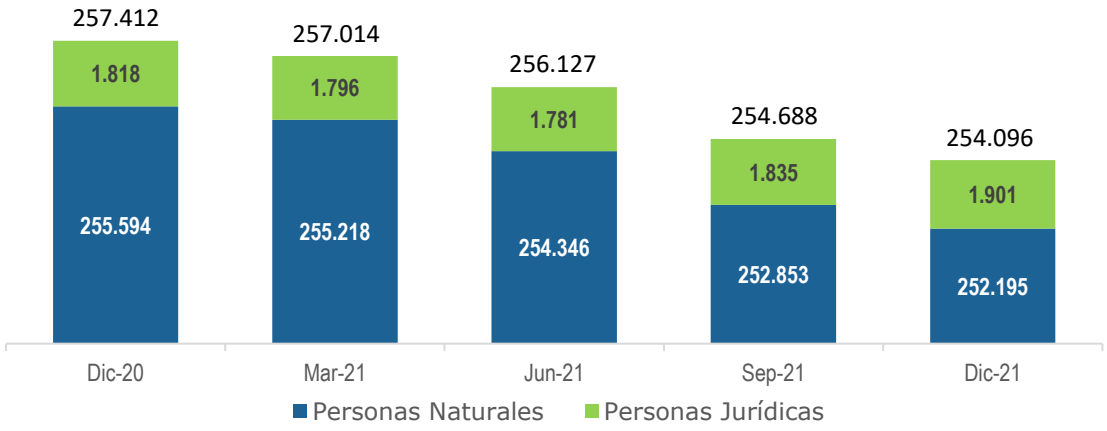
de los objetivos estratégicos y la creación de valor, así como la identificación de sinergias que los apalanquen. En 2021, Ecopetrol diseñó la línea base para analizar el valor del modelo a través de la construcción y medición de 46 indicadores KPI, orientados a la optimización y mejora continua de las metas definidas. Para 2022, se continuará con la medición de KPI con visión de grupo, en pro de la generación de valor y sinergias.

2. Estructura de la propiedad de Ecopetrol S. A.

2.1. Capital, estructura de la propiedad y composición accionaria

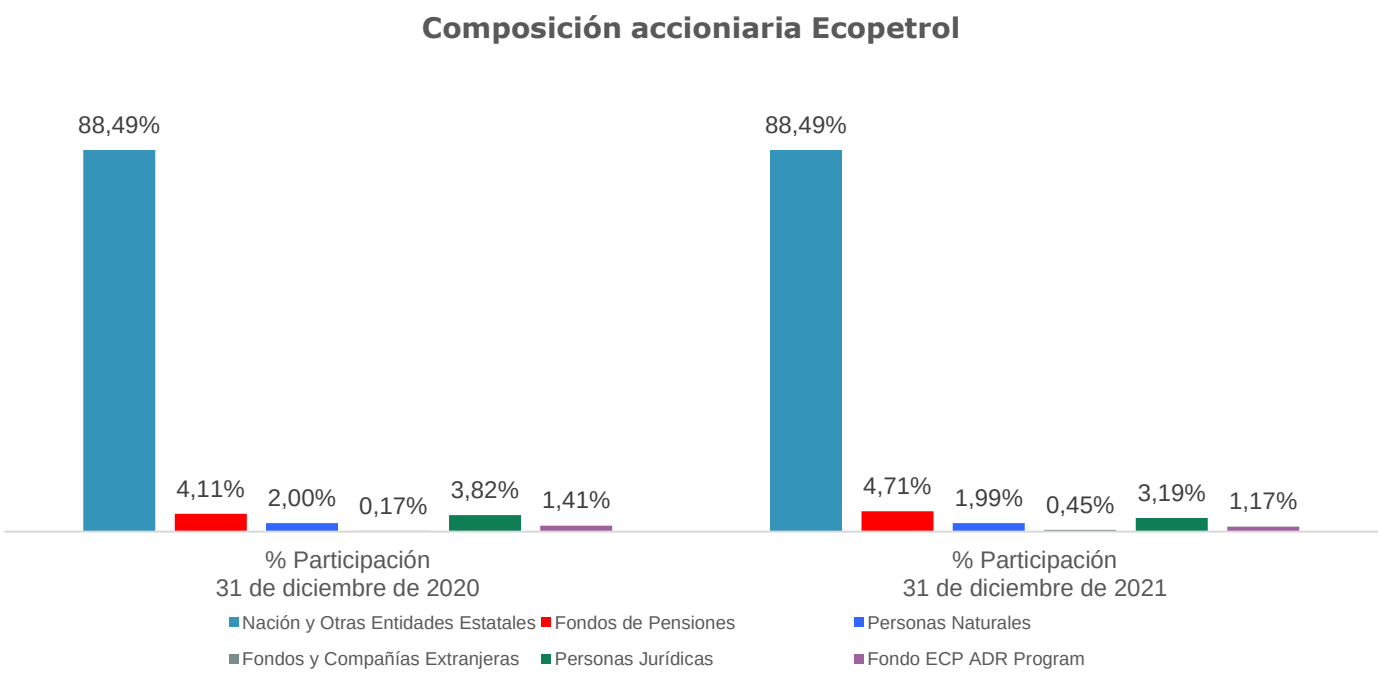
El número de accionistas de Ecopetrol, con corte al 31 de diciembre de 2021, es de 254.096, con una variación del -1,29 % en el número de accionistas respecto a diciembre de 2020.

Evolución del número de accionistas (miles de accionistas)



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Finanzas.

A 31 de diciembre de 2021, la composición accionaria de Ecopetrol presenta, respecto al año anterior, un incremento del 0,6 % de la participación de fondos de pensiones y cesantías colombianos, y del 0,28 % de la participación de fondos y compañías extranjeros.



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Finanzas.

2.2. Principales accionistas

A continuación, se presentan los veinticinco (25) accionistas con mayor participación a 31 de diciembre de 2021:

INVERSIONISTA	N.º acciones diciembre 2021	% acciones diciembre 2021
NACIÓN – MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	36.384.788.417	88,49
JPMORGAN CHASE BANK NA FBO HOLDERS OF DR ECOPETROL	480.947.640	1,17
FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PORVENIR MODERADO	407.996.879	0,99
FONDO BURSÁTIL ISHARES COLCAP	338.669.011	0,82
FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PROTECCIÓN MODERADO	319.162.267	0,78
FONDO PENSIONES OBLIGATOR PORVENIR MAYOR RIESGO	231.808.742	0,56
FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PROTECCION MAYOR RIESGO	184.451.634	0,45
FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS COLFONDOS MODERADO	153.056.017	0,37
FONDO BURSÁTIL HORIZONS COLOMBIA SELECT DE S&P	79.675.344	0,19
FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS COLFONDOS MAYOR RIESGO	70.282.529	0,17

INVERSIONISTA	N.º acciones diciembre 2021	% acciones diciembre 2021
VANGUARD TOTAL INTERNATIONAL STOCK INDEX FUND	65.638.669	0,16
FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PROTECCIÓN RETIRO	64.669.475	0,16
SKANDIA FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS-MODERADO	64.527.189	0,16
FONDO DE CESANTÍAS PROTECCIÓN-LARGO PLAZO	43.048.756	0,10
VANGUARD EMERGING MARKETS STOCK INDEX FUND	42.707.437	0,10
NORGES BANK	41.628.506	0,10
ISHARES CORE MSCI EMERGING MARKETS ETF	40.900.743	0,10
FONDO DE CESANTÍAS PORVENIR	40.064.960	0,10
FONDO ESPECIAL PORVENIR DE RETIRO PROGRAMADO	36.919.550	0,09
SKANDIA FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS-MAYOR RIESGO	31.475.105	0,08
COMPAÑIA DE SEGUROS BOLÍVAR S. A.	28.862.480	0,07
ABU DHABI INVESTMENT AUTHORITY J.P. MORGAN	25.960.066	0,06
FONDO PENSIONES OBLIGATORIAS PORVENIR CONSERVADOR	25.738.972	0,06
FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS COLFONDOS RETIRO PROGRAMA	25.230.083	0,06
FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PROTECCIÓN CONSERV	24.624.673	0,06

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Finanzas.

En línea con lo expuesto en el Reporte Código País[5], solo la Nación posee de manera individual una "participación significativa", equivalente a más de las acciones en circulación. En virtud del proceso de capitalización autorizado por la Ley 1118 de 2006 y el programa para la emisión de acciones recientemente aprobado por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), en el evento de una nueva emisión de acciones.

2.3. Negociación de acciones

En 2021, ningún administrador de Ecopetrol solicitó a la Junta Directiva autorización para negociar acciones de la Compañía.

2.4. Relaciones de índole familiar, comercial, contractual o societaria entre los titulares de participaciones significativas y la sociedad, o entre los titulares de participaciones significativas entre sí.

[5] Superintendencia Financiera de Colombia, Circular Externa N.º 028 de 2014.

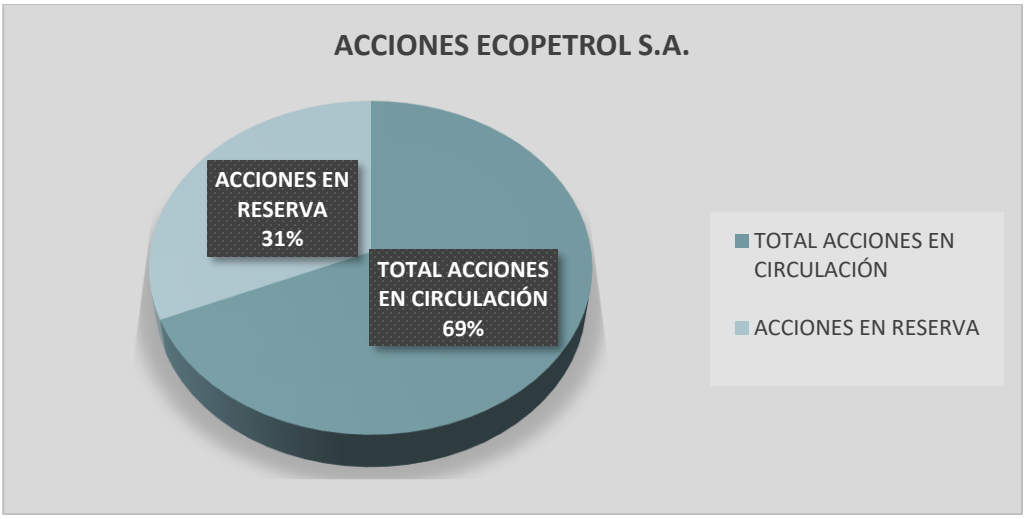
Las operaciones entre compañías del Grupo Ecopetrol se encuentran en el Informe Especial, en atención a lo dispuesto por el artículo 29 de la Ley 222 de 1995, y en los numerales 7 y 8 de este informe sobre "Operaciones con partes vinculadas" y "Conflictos de interés".

2.5. Capital social

A continuación, se presenta el capital social de Ecopetrol al 31 de diciembre de 2021, el cual no presentó variación respecto a diciembre de 2020:

CAPITAL AUTORIZADO ECOPETROL	COP 36.540.000.000.000*
TOTAL ACCIONES	60.000.000.000
VALOR NOMINAL	COP 609**

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Finanzas.
* Equivalente a USD 9.178.229.461.
** Equivalente a USD 0,15.
Esta información fue calculada con TRM al 31 de diciembre de 2021: COP 3.981,16.



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Finanzas.

Las acciones de Ecopetrol son nominativas, ordinarias, confieren a su titular un igual derecho en el haber social y en los beneficios que se repartan, y cada una de ellas tiene derecho a un voto en las deliberaciones de la Asamblea General de Accionistas con las limitaciones legales. No hay acciones propias en poder de la sociedad.

2.6. Acuerdo de accionistas

De acuerdo con el compromiso incorporado en la Declaración de la Nación, en su calidad de accionista mayoritario de Ecopetrol, ratificada el 16 de febrero de 2018, acogido estatutariamente y aún vigente, la Nación debe incluir en su lista de candidatos (plancha), en el noveno renglón, a una persona designada por los diez (10) accionistas minoritarios con mayor participación accionaria (accionistas con mayor participación accionaria). En consecuencia, dichos accionistas, en los años que corresponden al nombramiento y elección de los miembros de la Junta Directiva, suscriben un acuerdo a fin de que el Ministerio de Hacienda lo incorpore en la plancha a presentar a la Asamblea General de Accionistas correspondiente al postulado por los minoritarios.

El 22 de febrero de 2021, los accionistas con mayor participación accionaria, esto es, siete (7) administradoras de fondos de pensiones y fondos bursátiles, suscribieron el Acuerdo de Accionistas y postularon a Carlos Gustavo Cano Sanz como candidato a integrar la Junta Directiva, quien fue incluido como miembro independiente en el renglón noveno de la plancha que fue sometida a consideración en la reunión ordinaria de la Asamblea General de Accionistas del 26 de marzo de 2021.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 43 de la Ley 964 de 2005, Ecopetrol informó al mercado sobre el acuerdo suscrito entre sus accionistas.

3. Asamblea General de Accionistas

3.1. Funcionamiento Asamblea General de Accionistas: cumplimiento de mínimos normativos y adopción de mejores prácticas de gobierno corporativo

Ecopetrol, en atención a su compromiso con la transparencia y protección de sus accionistas, ha implementado las siguientes prácticas que van más allá de los mínimos legales requeridos:

Mayor periodo de convocatoria: la notificación para reuniones ordinarias se efectúa con una antelación de treinta (30) días calendario, y de quince (15) días calendario para las reuniones extraordinarias. De esta forma, nuestros accionistas cuentan con mayor tiempo para conocer los informes de la Compañía y adoptar sus decisiones.

La convocatoria a la reunión de la Asamblea General de Accionistas se divulgó en Facebook, Twitter y LinkedIn.

Recordatorio de reuniones: el domingo anterior a la reunión convocada, se recuerda a los accionistas, a través de la página web de Ecopetrol y en un periódico de amplia circulación, la fecha de la reunión y mecanismos para hacerse representar.

Publicación de documentos: en la página web de la Compañía, se publican los documentos de la reunión, tales como aviso de convocatoria, recordatorio de la reunión, orden del día, proposiciones de la Administración y hojas de vida de los candidatos propuestos para ejercer como miembros de la Junta Directiva y revisor fiscal.

Transmisión en directo: en 2021, debido a la excepcional situación originada por la pandemia de COVID-19, la Asamblea se realizó por segunda vez de manera no presencial. Adicionalmente, los accionistas pudieron conocer el desarrollo de la Asamblea a través de la página web y su transmisión por el canal institucional.

CÓDIGO QR ACTAS DE LAS REUNIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS

Publicación de actas: en la página web, los accionistas y público en general pueden consultar el texto completo de las actas.

Compromisos del accionista mayoritario: desde el 26 de julio de 2007 y hasta la fecha, la Nación, como accionista mayoritaria, se ha comprometido a:

(i) Que la disposición de activos cuyo monto sea igual o superior al 15 % de la capitalización bursátil de Ecopetrol, será discutida y decidida en el seno de la Asamblea General de Accionistas, y a que la Nación solo podrá votar afirmativamente si el voto de los accionistas minoritarios es igual o superior al 2 % de las acciones suscritas por los accionistas diferentes de la Nación.

(ii) Apoyar con su voto las iniciativas dirigidas a que se permita la inclusión de temas adicionales a los previstos en el orden del día en las reuniones extraordinarias de la Asamblea General de Accionistas, si estas son presentadas por uno o más accionistas que representen por lo menos el dos por ciento (2 %) de las acciones suscritas.

3.2. Reunión de la Asamblea General de Accionistas

La reunión ordinaria de la Asamblea del 26 de marzo de 2021 se realizó de forma exitosa y por segunda vez de manera no presencial, debido a la excepcional situación originada por la pandemia de COVID-19.

Durante la Asamblea General de Accionistas de 2021, se registraron **2.388** conexiones vía *streaming* y **122.630** televidentes a través del canal institucional.

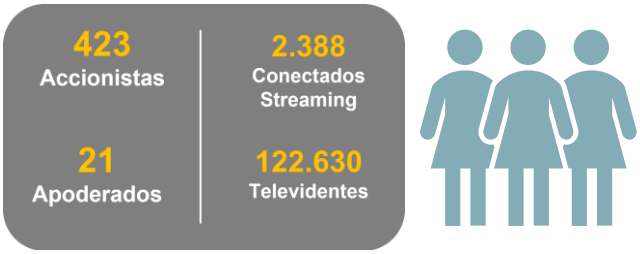
Para facilitar la adecuada representación de los accionistas, Ecopetrol, previa revisión y autorización de la Superintendencia Financiera de Colombia y la Superintendencia de Sociedades, dispuso de un esquema de apoderamiento a través de herramientas digitales, mediante las cuales nuestros accionistas se hicieron representar por abogados que Ecopetrol puso a su disposición e impartieron sus instrucciones de voto. Las instrucciones para el uso de este sistema, la lista de los apoderados, así

como los formatos dispuestos estuvieron disponibles en el sitio web de la Compañía.

El aviso de convocatoria fue publicado en la página web y en el diario *El Tiempo*, periódico de amplia circulación nacional con una antelación de treinta (30) días calendario.

Durante el término legal y estatutario de quince (15) días hábiles anteriores a la reunión del máximo órgano social, los documentos pertinentes para el ejercicio del derecho de inspección estuvieron a disposición de los accionistas a través de un sistema mixto (virtual y presencial).

La reunión ordinaria de la Asamblea contó con el quórum deliberatorio y decisorio exigido[6]. Los accionistas, a través de sus apoderados, ejercieron su derecho al voto y presentaron proposiciones e intervenciones. Los temas del orden del día sujetos a votación fueron aprobados. A la reunión asistió el presidente de la Junta Directiva de Ecopetrol, quien fue propuesto y designado como presidente de la Asamblea, intervinieron dos (2) miembros de la Junta Directiva, y los otros siete (7) siguieron la transmisión por los canales dispuestos para el efecto.



En cumplimiento de las normas del mercado de valores aplicables a Ecopetrol, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la reunión de la Asamblea, se envió copia del acta de la reunión ordinaria a la Superintendencia Financiera de Colombia.

Principales decisiones adoptadas:

- Aprobación de la reforma estatutaria.
- Aprobación de los informes de la Administración y la Junta Directiva.
- Aprobación de los estados financieros dictaminados individuales y consolidados con corte al 31 de diciembre de 2020.
- Aprobación de la distribución de utilidades por COP 17 por acción. Dichos dividendos fueron pagados en una única cuota el día 22 de abril de 2021.
- Elección de los miembros de la Junta Directiva.
- Elección del revisor fiscal y asignación de honorarios.

Medidas para garantizar la adecuada representación de los accionistas

[6] De acuerdo con el artículo 2.2.2.1.16.1 del Decreto 398 de 2020, el representante legar deberá dejar constancia en el acta sobre la continuidad del quorum necesario durante toda la reunión. Asimismo, deberá realizar la verificación de identidad de los participantes virtuales para garantizar que sean en efecto los socios, sus apoderados o los miembros de junta directiva.

Ecopetrol, a través de su Junta Directiva, adoptó las siguientes medidas para la adecuada representación de sus accionistas, las cuales fueron reveladas al mercado en general a través de la Superintendencia Financiera de Colombia y de la página web:

- Ordenar a la Administración de la Sociedad que informe sobre la facultad que tienen los accionistas de hacerse representar mediante la designación de un apoderado, explicar el esquema de apoderamiento para implementar, y señalar los requisitos legales de los poderes que se otorguen para tal fin.
- Ordenar a quienes se designe para verificar los poderes otorgados por los accionistas que no se podrán admitir como válidos aquellos que no cumplan con los requisitos mínimos previstos en la ley, y no recibir poderes donde no aparezca claramente definido el nombre del respectivo representante.
- Ordenar a la Administración de la Sociedad que informe a los administradores y empleados de la Sociedad que no pueden recomendar a los accionistas que voten por determinada lista.
- Ordenar a la Administración de la Sociedad que informe a los administradores y empleados que no sugieran, coordinen o convengan con los accionistas la presentación de propuestas en la Asamblea.
- Ordenar a la Administración de la Sociedad que informe a los administradores y empleados que no sugieran, coordinen o convengan con los accionistas la votación a favor o en contra de cualquier proposición que se presente en la Asamblea.
- Disponer que la Administración verifique que los accionistas no otorguen poderes a personas vinculadas directa o indirectamente con la Administración o con los empleados de Ecopetrol.
- Disponer que los administradores adopten todas las medidas necesarias para que los empleados de la Sociedad obren con neutralidad frente a los distintos accionistas.
- Designar a la secretaria general de Ecopetrol como funcionaria responsable de verificar el adecuado cumplimiento de las anteriores medidas.
- Designar a la Vicepresidencia Jurídica como área responsable de la supervisión de la revisión de poderes y del esquema de apoderamiento a implementar en 2021.

3.3. Atención y comunicación con accionistas e inversionistas

Ecopetrol otorga un trato equitativo a todos los accionistas, sin privilegiar los intereses de ninguno sobre los demás, teniendo en cuenta que cada accionista tiene los mismos derechos de acuerdo con la clase de acción que posea, por lo que, para garantizar el ejercicio cabal de los derechos y un recto cumplimiento de sus obligaciones hacia sus inversionistas y accionistas, atiende de igual manera cualquier petición, reclamación y solicitud de información, independientemente del valor de su inversión o el número de acciones que represente.

En 2021, se recibieron, a través de todos los canales de atención, **96.734** solicitudes de accionistas. El **99 %** de los requerimientos fueron atendidos de manera oportuna.

Se realizaron un total de **13.161** encuestas de satisfacción sobre el servicio recibido por parte de los accionistas e inversionistas. El nivel de satisfacción alcanzó el **91 %** sobre una meta del **90 %**, para un cumplimiento de **100,91 %.**

Se destacan otras actividades de fidelización de accionistas efectuadas durante 2021:

- Boletín informativo para accionistas.
- Asistencia a 17 conferencias internacionales con analistas e inversionistas institucionales.

Ecopetrol cuenta con el reconocimiento IR (*Investor Relations*) otorgado por la Bolsa de Valores de Colombia, calidad que destaca el compromiso de la Compañía con las mejores prácticas en materia de revelación de información y relacionamiento con inversionistas, que puede ser consultado en http://www.bvc.com.co.

4. Funcionamiento de la Junta Directiva y sus comités

4.1. Composición de la Junta Directiva

CÓDIGO QR ESTATUTOS SOCIALES

Según los Estatutos Sociales, la Junta Directiva de Ecopetrol está conformada por nueve (9) miembros principales, sin suplentes, elegidos mediante el sistema de cociente electoral por la Asamblea General de Accionistas para periodos de dos (2) años institucionales, pudiendo ser reelegidos más de una vez.

Este periodo responde a la necesidad de proveer mayor estabilidad a este órgano social, ya que sus miembros, durante el ejercicio de sus funciones, en adición a su idoneidad y experiencia profesional, logran adquirir un mayor conocimiento de la industria y de la estrategia corporativa de Ecopetrol. Además, es consistente con el periodo del representante legal y del revisor fiscal.

Adicionalmente, la conformación de la Junta Directiva atiende a los siguientes criterios legales y estatutarios, así como a las mejores prácticas de gobierno corporativo:

Perfil	Tener conocimiento o experiencia internacional en las actividades propias del objeto social de la Sociedad y/o tener conocimiento y experiencia en el campo de la actividad industrial y/o comercial, financiera, riesgos empresariales, bursátil, administrativa, jurídica o ciencias afines.
	Contar con experiencia profesional de más de 15 años.
	Gozar de buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad.
	No pertenecer simultáneamente a más de cinco (5) juntas directivas de sociedades anónimas incluida la de Ecopetrol.
Designación	En la plancha de candidatos que se presente a consideración de la Asamblea General de Accionistas, se incluirá un número de al menos tres (3) miembros actuales, sin considerar los candidatos a los renglones octavo y noveno, los cuales se postularán de conformidad con lo establecido en los estatutos sociales.
Independientes	La mayoría de los miembros de la Junta Directiva son independientes.
Expertos	Al menos uno de los miembros debe ser experto en temas financieros, de acuerdo con las normas aplicables del mercado de valores de los Estados Unidos de América.
Departamentos productores y accionistas minoritarios	Se incluirá en la lista de candidatos para los renglones 8.º y 9.º a personas propuestas por los departamentos productores de hidrocarburos explotados por Ecopetrol y por los accionistas minoritarios.

Género, diversidad e inclusión	En la conformación de la Junta Directiva, se considerarán criterios de género, diversidad e inclusión, y al menos uno (1) de los nueve (9) miembros deberá ser mujer. Los criterios de género, diversidad e inclusión serán, en todo caso, concurrentes con lo dispuesto sobre los perfiles de los miembros de la Junta Directiva.

4.2. Proceso de nombramiento de los miembros de la Junta Directiva

Los miembros actuales de la Junta Directiva fueron elegidos por la Asamblea General de Accionistas el 26 de marzo de 2021[7], su periodo se extiende hasta marzo de 2023, y está integrada como se describe a continuación:

[7] Siete miembros fueron elegidos desde marzo de 2019, y uno, desde marzo de 2018. El detalle de la elección se encuentra en el perfil de cada miembro.

Fuente: Ecopetrol, Secretaría General y Soporte a Presidencia.

La plancha de candidatos para dicha elección fue presentada por la Nación y representada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en su calidad de accionista mayoritario de Ecopetrol. Sin perjuicio de lo anterior, los demás accionistas cuentan con igual derecho de postular planchas alternas a la propuesta

por el accionista mayoritario, pero, en todo caso, cualquier plancha puesta a consideración de la Asamblea ha de cumplir los requerimientos de los estatutos sociales.

Los miembros de la Junta, una vez elegidos, representan a todos los accionistas y, por consiguiente, no actúan en interés de accionistas o grupos de estos en particular, sino que atienden al interés social. De conformidad con sus deberes y obligaciones fiduciarias, los miembros de Junta desempeñan sus funciones de buena fe, de manera independiente, con la debida diligencia y cuidado, procurando siempre que sus decisiones sean en el mejor interés de Ecopetrol.

4.3. Miembros independientes de la Junta Directiva

La mayoría de los miembros de la Junta Directiva son independientes, de conformidad con los criterios de independencia consagrados en el parágrafo segundo del artículo 44 de la Ley 964 de 2005[8].

Ningún miembro de la Junta Directiva de Ecopetrol hace parte de las juntas directivas de las sociedades subordinadas ni ocupa puestos ejecutivos en las mismas.

A 31 de diciembre de 2021, ninguno de los miembros independientes de la Junta Directiva perdió tal calidad, lo que representa que el **89 %** de los miembros (8 de 9) cumplieron y cumplen con los criterios de independencia, superando el mínimo de ley de mercado de valores colombiano (25 %, equivalente a 3 de 9 miembros) y lo establecido estatutariamente (mayoría, 5 de 9).

Si, por algún motivo, alguno de los miembros de la Junta Directiva pierde la calidad de independiente, deberá comunicarlo por escrito al secretario, quien informará a la Junta Directiva de esta situación. En caso de que el número mínimo de independientes se vea disminuido, el presidente de Ecopetrol deberá convocar a una reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas para la reintegración de la Junta Directiva.

El presidente y el vicepresidente de la Junta Directiva son independientes.

Si la plancha presentada incluye el número mínimo de miembros independientes exigidos legal o estatutariamente, la elección de todos los miembros de la Junta Directiva se llevará a cabo en una sola votación; si no,

[8] Se entenderá como miembro independiente aquella persona que en ningún caso sea:

1. Empleado o directivo de Ecopetrol S. A. o de alguna de sus filiales, subsidiarias o controlantes, incluyendo aquellas personas que hubieren tenido tal calidad durante el año inmediatamente anterior a la designación, salvo que se trate de la reelección de una persona independiente.
2. Accionista que directamente o en virtud de convenio dirija, oriente o controle la mayoría de los derechos de voto de la entidad o que determine la composición mayoritaria de los órganos de administración, de dirección o de control de la misma.
3. Socio o empleado de asociaciones o sociedades que presten servicios de asesoría o consultoría al emisor o a las empresas que pertenezcan al mismo grupo económico del cual forme parte esta, cuando los ingresos por dicho concepto representen para aquellos el 20 % o más de los gastos de funcionamiento de Ecopetrol S. A. o de los ingresos operacionales del asesor, consultor o proveedor.
4. Empleado o directivo de una fundación, asociación o sociedad que reciba donativos importantes de Ecopetrol S. A. Se consideran donativos importantes aquellos que representen más del 20 % del total de donativos recibidos por la respectiva institución.
5. Administrador de una entidad en cuya junta directiva participe un representante legal de Ecopetrol S. A.
6. Persona que reciba de Ecopetrol S. A. alguna remuneración diferente a los honorarios como miembro de la Junta Directiva, del Comité de Auditoría o cualquier otro comité de la Junta.

se deberá seguir el procedimiento establecido en el Decreto 3923 de 2006 (reglamentario de la Ley 964 de 2005), y se realizará primero la elección de los miembros independientes y luego la de los miembros no independientes de la Junta Directiva por parte de la Asamblea General de Accionistas.

4.4. Perfil de los miembros de la Junta

Los perfiles de los miembros de la Junta Directiva son evaluados y actualizados por la Junta Directiva, con el apoyo del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de la Junta, con el propósito de definir los conocimientos, formación y/o experticia con los que debe contar la Junta Directiva como órgano colegiado para el cumplimiento de sus funciones y para lograr la consecución de la visión estratégica empresarial a mediano y largo plazo.

Fuente: Ecopetrol, Secretaría General y Soporte a Presidencia.

En diciembre de 2021, la Junta Directiva aprobó la Matriz de Competencias y Experiencia (la "Matriz") con las que deben contar los miembros de la Junta Directiva de Ecopetrol, la cual constituye una herramienta dinámica que, en

función de las necesidades del negocio y con el objetivo de coadyuvar al cumplimiento de la estrategia definida, busca visibilizar las competencias exigidas a este organismo y complementar aquellas estipulaciones estatutarias y legales exigidas a este órgano social.

La Matriz contiene, entre otros aspectos, la experiencia y competencias exigidas a los miembros de este órgano colegiado, previéndose su actualización conforme a la estrategia de la Compañía y sus requerimientos.

Adicionalmente, la Matriz recoge las competencias y experiencias requeridas para que los directores ejerzan sus deberes fiduciarios como administradores sociales y obren en función del interés social, con independencia del origen de su postulación. Aunado a lo anterior, la Matriz tiene como finalidad aportar al desarrollo del negocio, estructura y temáticas evaluadas en cada comité de apoyo, desarrollar estándares de gobierno corporativo y cumplir con las expectativas de los grupos de interés.

A partir de las recomendaciones efectuadas por el asesor externo en la evaluación de la Junta Directiva, se construyó la Matriz y se identificaron las competencias y experiencia requeridas para la Junta Directiva como órgano colegiado.

Los resultados de la evaluación son presentados en la sección 4.12., denominada Evaluación de la Junta Directiva de este informe.

4.5. Integración de la Junta Directiva

Al finalizar 2021, seis (6) de los nueve (9) miembros de la Junta Directiva completaban una permanencia de dos (2) años y ocho (8) meses en la misma, tres (3) miembros tenían una experiencia superior a tres (3) años, y un (1) miembro alcanzó los cuatro (4) años y ocho (8) meses, incluyendo periodos anteriores al actual, que comenzó con el nombramiento efectuado por la Asamblea General de Accionistas en su sesión ordinaria del 26 de marzo de 2021.

CÓDIGO QR HOJAS DE VIDA JD

A 31 de diciembre de 2021 no hubo novedades en la integración de la Junta Directiva, salvo por la salida de Orlando Ayala Lozano en abril de 2021 y la llegada de Cecilia María Vélez White en la misma fecha.

Las hojas de vida de los miembros de la Junta Directiva se encuentran publicadas en nuestra página web. A continuación, describimos su formación, así como el liderazgo en los diferentes comités de la Junta Directiva y el reporte de asistencia durante 2021.

Cecilia María Vélez White

- Independiente.
- Economista, Máster en Ciencias Económicas.
- Elegida por la Asamblea General de Accionistas como miembro de Junta desde marzo de 2021.
- **Comités:** Compensación, Nominación y Cultura, Tecnología e Innovación, Gobierno Corporativo y Sostenibilidad.
- **Asistencia a reuniones de Comités:** 100% (Compensación y Tecnología e Innovación); y 75% (Gobierno Corporativo y Sostenibilidad).
- **Asistencia reuniones Junta Directiva:** 95% (19 de 20 reuniones en 2021*).
- Sí posee acciones de Ecopetrol S.A.
- **Otras Juntas Directivas:** Suramericana de Seguros S.A., United Way, Fundación Luker.

* Contabilizado desde que inició su período del 2021.

Luis Guillermo Echeverri

- Independiente.
- Abogado, Magister en Economía Agrícola.
- Elegido por la Asamblea General de Accionistas como miembro de Junta desde el 29 de marzo de 2019.
- **Comités:** Tecnología e Innovación (Presidente), Gobierno Corporativo y Sostenibilidad.
- **Asistencia a reuniones de Comités:** 100%.
- **Asistencia reuniones Junta Directiva:** 100%(27 de 27 reuniones en 2021).
- No posee acciones de Ecopetrol S.A.
- **Otras Juntas Directivas:** Cámara de Comercio de Bogotá, Telefónica S.A., Pragma S.A. y Colmédica Medicina Prepagada S.A.

Germán Quintero Rojas

- No Independiente - Secretario Jurídico de la Presidencia de la República.
- Abogado, Especialista en Derecho Administrativo.
- **Comités:** Tecnología e Innovación, Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, HSE.
- **Asistencia a reuniones de Comités:** 100% (Tecnología e Innovación y HSE); 75% (Gobierno Corporativo y Sostenibilidad).
- **Asistencia reuniones Junta Directiva:** 80% (16 de 20 reuniones en 2021*).
- No posee acciones de Ecopetrol S.A.
- **Otras Juntas Directivas:** Financiera de Desarrollo Nacional (FDN).

Juan Emilio Posada Echeverri

- Independiente.
- Administrador de Negocios, MBA en negocios y finanzas y título en derecho internacional financiero.
- **Comités:** Compensación, Nominación y Cultura (Presidente), Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, Auditoría y Riesgos, Negocios.
- **Asistencia a reuniones de Comités:** 100%.
- **Asistencia reuniones Junta Directiva:** 100% (27 de 27 reuniones en 2021).
- No posee acciones de Ecopetrol S.A.
- **Otras Juntas Directivas:** Financiera de Desarrollo Nacional (FDN) y Sociedad de Acueducto de Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. E.S.P.

Sergio Restrepo Isaza

- Independiente.
- Administrador de Empresas, Magister en Administración de Empresas.
- **Comités:** Tecnología e Innovación, Auditoría y Riesgos (Presidente), Negocios, Comité Especial – Valoración Adquisición ISA.
- **Asistencia a reuniones de Comités:** 67% (Tecnología e Innovación); 100% (Auditoría y Riesgos, Negocios y Comité Especial).
- **Asistencia reuniones Junta Directiva:** 100% (27 de 27 reuniones en 2021).
- No posee acciones de Ecopetrol S.A.
- **Otras Juntas Directivas:** Grupo BIOS S.A.S (Presidene); Odinsa S.A., Mineros S.A.; y, Consorcio Financiero S.A. (Chile).

Luis Santiago Perdomo Maldonado

- Independiente.
- Administrador de Empresas.
- **Comités:** Compensación, Nominación y Cultura, Tecnología e Innovación, HSE, Auditoría y Riesgos, Comité Especial – Valoración Adquisición ISA.
- **Asistencia a reuniones de Comités:** 100%.
- **Asistencia reuniones Junta Directiva:** 100% (27 de 27 reuniones en 2021).
- No posee acciones de Ecopetrol S.A.
- **Otras Juntas Directivas:** Mineros S.A.

Esteban Piedrahíta Uribe

- Independiente
- Economista, Máster en Filosofía e Historia de la Ciencia.
- **Comités:** Compensación, Nominación y Cultura, Gobierno Corporativo y Sostenibilidad (Presidente), Negocios, Comité Especial – Valoración Adquisición ISA.
- **Asistencia a reuniones de Comités:** 100% (Compensación, Nominación y Cultura, Gobierno Corporativo y Sostenibilidad), 94% (Negocios), 88% (Comité Especial – Valoración Adquisición ISA).
- Asistencia reuniones Junta Directiva: 100% (27 de 27 reuniones en 2021).
- No posee acciones de Ecopetrol S.A.
- **Otras Juntas Directivas:** Compañía de Seguros Bolívar S.A. y Seguros Comerciales Bolívar S.A., Cementos Argos S.A. y Centro de Eventos Valle del Pacífico.

Hernando Ramírez Plazas

- Independiente - Postulado por los departamentos productores de hidrocarburos.
- Ingeniero Químico, Magister en Salud Pública, Especialista en Ingeniería de Gas.
- **Comités:** HSE (Presidente), Auditoría y Riesgos, Negocios.
- **Asistencia a reuniones de Comités:** 100% (HSE y Auditoría y Riesgos), 94% (Comité de Negocios).
- **Asistencia reuniones Junta Directiva:** 96% (27 de 27 reuniones en 2021).
- No posee acciones de Ecopetrol S.A.
- **Otras Juntas Directivas:** Ninguna.

Carlos Gustavo Cano Sanz

- Independiente - Postulado por los accionistas minoritarios.
- Economista, Máster en Economía, Posgrado en Gobierno, Negocios y Economía Internacional.
- Elegido por la Asamblea General de Accionistas como miembro de Junta desde el 31 de marzo de 2017.
- **Comités:** Tecnología e Innovación, Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, HSE, Negocios (Presidente), Comité Especial- Valoración Adquisición ISA.
- **Asistencia a reuniones de Comités:** 100%.
- **Asistencia reuniones Junta Directiva:** 100% (27 de 27 reuniones en 2021).
- No posee acciones de Ecopetrol S.A.
- Otras Juntas Directivas: Minka S.A.S.

Orlando Ayala Lozano

- Independiente.
- Administrador de Sistemas de Información, Doctorado Honoris Causa.
- Elegido por la Asamblea General de Accionistas como miembro de Junta desde marzo 29 de 2019 hasta abril de 2021.
- **Asistencia a reuniones Junta Directiva:** 100% de (7 de 7 reuniones en 2021).
- No poseía acciones de Ecopetrol S.A.

Fuente: Ecopetrol, Secretaría General y Soporte a Presidencia.

Nota: Todas las inasistencias fueron informadas a la Secretaría General.

Procedencia y competencias de la Junta Directiva

A su turno, la diversidad en su composición a partir de las profesiones, experiencia, procedencia y generación enriquece las discusiones en las sesiones de la Junta y sus comités de apoyo, agregando valor a la visión estratégica de este órgano de gobierno:

Fuente: Ecopetrol, Secretaría General y Soporte a Presidencia.

Presidente, vicepresidente y secretario de la Junta Directiva

CÓDIGO QR REGLAMENTO JUNTA DIRECTIVA

Las funciones del presidente, vicepresidente y secretario de la Junta Directiva se establecen en las leyes aplicables, los estatutos sociales y en el reglamento interno de la Junta, y se diferencian sustancialmente de las asignadas al presidente de Ecopetrol.

La función principal del presidente es dirigir las reuniones de este órgano social. El vicepresidente sustituirá al presidente en caso de ausencia temporal o absoluta; en este último caso, hasta cuando la Junta designe a un nuevo presidente.

En 2021, la Junta Directiva reeligió a Luis Guillermo Echeverri y a Carlos Gustavo Cano como presidente y vicepresidente, respectivamente, quienes fueron elegidos por primera vez en 2019, y, a la fecha y en atención a su periodo, se mantienen en dichos cargos.

Durante 2021, el presidente de la Junta Directiva lideró permanentemente la gestión y comunicación entre los directores, y determinó, con el apoyo del secretario, la agenda propuesta para cada sesión, la cual dio prioridad a asuntos estratégicos y críticos.

Por su parte, la función principal del secretario consiste en apoyar al presidente en la ejecución de sus funciones y velar por el buen funcionamiento de la Junta. Actuará como secretario de la Junta Directiva el secretario general de Ecopetrol o quien haga sus veces.

Durante 2021, la secretaria de la Junta Directiva fue Mónica Jiménez González, secretaria general de Ecopetrol, quien desarrolló a cabalidad las actividades y funciones.

4.6. Remuneración de los miembros de la Junta

Los directores no perciben ninguna clase de remuneración variable.

Los honorarios de los Directores por asistencia a las reuniones de la Junta Directiva y/o de los comités de apoyo son fijados por la Asamblea General de Accionistas, y a la fecha corresponden a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes[9], suma que para 2021 correspondió a COP 5.451.156 por cada sesión de la Junta o de los comités. La Asamblea General de Accionistas puede fijar los honorarios en otra unidad de valor, atendiendo al carácter de la Compañía, la responsabilidad del cargo y las directrices del mercado.

[9] Según decisión que consta en el Acta número 026 de 2012 de la Asamblea General de Accionistas.

El valor total de los honorarios cancelados a la Junta Directiva en 2021 fue de COP 3.756.689.199[10].

4.7. Funciones y responsabilidades de la Junta Directiva

La Junta Directiva de Ecopetrol es su órgano de Administración superior y, según los estatutos sociales, define la orientación estratégica del Grupo Ecopetrol y actúa en función de los derechos de los accionistas y de la sostenibilidad y crecimiento de la Compañía. Todo lo anterior según las normas aplicables, en virtud de las cuales los directores desempeñan sus funciones de buena fe, de manera independiente y con la debida diligencia.

El artículo 23 de los estatutos consagra las funciones en cabeza de este órgano social, además de aquellas asignadas por la ley y por otras disposiciones estatutarias.

4.8. Funcionamiento de la Junta Directiva, manejo de información y proceso de toma de decisiones

En 2021, la Junta Directiva y sus comités revisaron **410** temas informativos y aprobaron **210** asuntos, de acuerdo con sus funciones.

Durante el periodo, se efectuaron un total de treinta **(30)** sesiones, desagregadas así: doce **(12)** ordinarias, quince **(15)** extraordinarias, dos **(2)** de ellas relacionadas con el análisis y decisión de la Estrategia 2040 de la Compañía, y en tres **(3)** se deliberó y decidió mediante votos por circulación.

De las **30** reuniones, **27,** que corresponden al **90 %**, fueron virtuales. El **10 %** restante fueron votos por circulación.

La participación total de los directores en las sesiones fue del **97 %.** El cronograma de las mismas fue previamente aprobado por los directores, y su convocatoria ratificada por la secretaria general con la debida antelación, quien interactuó de manera permanente con el presidente de la Junta Directiva.

Las deliberaciones de la Junta Directiva se realizaron con un número igual o superior a cinco (5) de sus miembros, y sus decisiones fueron tomadas por unanimidad.

Ecopetrol cuenta con mecanismos y plazos internos para el envío previo del material[11] de los asuntos a ser evaluados por la Junta, con el fin de permitirles conocer y preparar con antelación la respectiva sesión.

El proceso de toma de decisiones en la Junta Directiva permite que en cada una de las etapas se decida de manera informada, sobre la base de las atribuciones de

[10] De esta suma, COP 117.805.449 corresponden a pago de honorarios por sesiones del año 2020.
[11] Material: *paper* y/o presentación de los temas agendados en cada sesión.

las diferentes instancias, de manera que su gestión se pueda enfocar en los asuntos estratégicos.

La secretaria general organiza los temas de acuerdo con la materia correspondiente, y los asigna a los diferentes comités de apoyo de la Junta Directiva en función de sus competencias. Cada uno de estos estudia y analiza los temas sometidos a su consideración, con la finalidad de emitir una recomendación de decisión a la Junta Directiva, la cual, luego de conocer la sugerencia del respectivo comité, adopta las decisiones a que haya lugar.

A continuación, una gráfica que ilustra de manera general el proceso que surte en los comités de apoyo y la Junta Directiva.

Decisiones estratégicas de la Junta Directiva

En 2021, la Junta Directiva continuó con el análisis de asuntos propios de la estrategia de corto, mediano y largo plazo, con el fin de asegurar la sostenibilidad del Grupo Ecopetrol, así:

Fuente: Ecopetrol, Secretaría General y Soporte a Presidencia.

Durante 2021, la Junta Directiva concluyó, después de 2 años de análisis, la evaluación de la inversión, principalmente, en infraestructura energética mediante la adquisición del 51,41 % de Interconexión Eléctrica S. A. ESP (ISA), de propiedad de la Nación - Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP).

Para el efecto, consideró, entre otros aspectos, que el sector energético atraviesa por una transición marcada por la necesidad de adaptarse a una nueva realidad, que conlleva la reducción en la producción y consumo de hidrocarburos en las próximas décadas y desarrollo, entre otras, las siguientes actividades:

- Dada la importancia estratégica de la oportunidad, el 25 de marzo creó el Comité Especial para la Valoración de ISA como un órgano de apoyo de carácter temporal, a fin de evaluar y recomendar el rango de precios o el precio de la potencial transacción.
- Dicho comité se reunió en 22 oportunidades (8 sesiones ordinarias y 14 de trabajo informales) en las cuales consideró, principalmente, la valoración de ISA.
- Hasta el cierre de la transacción, la Junta Directiva y sus comités de apoyo analizaron esta oportunidad en varias sesiones: Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad: 1; Comité de Auditoría y Riesgos: 2; Comité de Negocios: 10, y Junta Directiva: 15.
- Después de un análisis adelantado en sus diferentes comités de apoyo, así como en la propia Junta Directiva, este órgano autorizó, el 30 de julio de 2021, la presentación de una oferta vinculante al MHCP para adquirir el

mencionado porcentaje de las acciones en circulación de ISA, que representaban el 100 % de la propiedad del MHCP en dicha sociedad.

- La transacción culminó de manera exitosa el 20 de agosto de 2021, con el cumplimiento de las condiciones de cierre del contrato interadministrativo suscrito entre Ecopetrol y la Nación - MHCP el 11 de agosto de 2021, con lo cual se consolidó un hito histórico en el desarrollo de la transición energética del Grupo Ecopetrol, que busca maximizar el portafolio de hidrocarburos y, paralelamente, construir un camino hacia negocios de baja emisión asociados a temas de descarbonización y diversificación.

Adicionalmente, trabajó con la Administración para actualizar la Estrategia del Grupo Ecopetrol.

En sesión ordinaria de junio, la Junta Directiva estudió y deliberó sobre la propuesta de la estrategia de sosTECnibilidad del Grupo Ecopetrol, análisis que incluyó, entre otros: las definiciones y actividades adelantadas entre 2019 y 2021 en torno a la sosTECnibilidad como eje estratégico; la noción de sosTECnibilidad a partir del rol de los componentes de tecnología para la contribución y generación de valor a largo plazo, que propende a operaciones responsables, seguras y eficientes, armonizando el relacionamiento con el medioambiente y con los grupos de interés y bajo un marco de gobierno transparente y ético; el marco financiero de sosTECnibilidad, y el rol de esta como una variable clave para las decisiones de inversión del Grupo Ecopetrol.

Posteriormente, se realizaron dos sesiones estratégicas de la Junta Directiva en agosto y diciembre. En la primera, se analizó el contexto del entorno de la industria de energía y *Oil & Gas* a nivel global, así como el marco y pilares de la Estrategia 2020+ y los avances en la propuesta de la Estrategia del Grupo Ecopetrol 2021-2040.

Para la construcción de la estrategia, la Junta analizó los principales retos, objetivos, líneas clave y acciones prioritarias de los segmentos del negocio; el rol de la ciencia, tecnología e innovación como pilares esenciales para alcanzar las metas y objetivos a largo plazo; los pasos y temas priorizados para evolucionar hacia la diversificación del Grupo Ecopetrol; la visión integrada y desafíos del negocio de gas y GLP, y la planificación en materia comercial.

Los directores deliberaron sobre la propuesta y, previo análisis, realizaron recomendaciones para la construcción final de la estrategia y del plan de negocios hasta 2040. Entre los lineamientos emitidos por la Junta Directiva, se destacan, entre otros, actualizar el marco estratégico teniendo en cuenta la adquisición de la participación accionaria de ISA, y continuar los análisis para la posible integración de nuevos negocios (diversificación).

En diciembre de 2021, se llevó a cabo la segunda sesión, en la que se revisó y aprobó la Estrategia Corporativa 2021-2040 del Grupo Ecopetrol y su Plan de Negocios. La Estrategia se compone de cuatro pilares: (i) crecimiento con con la transición energética; (ii) generación de valor con sosTECnibilidad; (iii)

conocimiento de vanguardia, y (iv) retornos competitivos. Cada pilar incorpora objetivos fundamentales y, a su vez, cada segmento del negocio cuenta con líneas y palancas individuales.

4.9. Actualización en temas de interés

En aras de contribuir a la formación permanente de la Junta Directiva y la generación de espacios de debate y construcción de conocimiento conjunto, los directores asistieron a un espacio de discusión sobre cumplimiento, libre competencia y protección de datos. Por otro lado, algunos de los miembros asistieron al primer *Ecopetrol Virtual Customer Day,* en el que, en conjunto con IHS Markit*,* se analizaron los retos y oportunidades que enfrenta Ecopetrol al evolucionar hacia un mundo dirigido a lograr cero emisiones.

Como parte del plan de formación y capacitación de los miembros de la Junta Directiva, los directores también concurrieron a charlas sobre riesgos dictadas por Miller & Chavaliers y por Deloitte, y participaron en cursos virtuales sobre ciberseguridad y el Código de Ética y Conducta.

Por su parte, la doctora Cecilia María Vélez asistió a las sesiones de inducción y a dos visitas operativas con el fin de conocer la estrategia del Grupo Ecopetrol, el funcionamiento de la Junta Directiva y sus comités de apoyo, los nuevos negocios del Grupo, las funciones, estructura organizacional y objetivos de las áreas del negocio, así como las principales actividades de producción y refinación que se ejecutan en las zonas de la operación.

4.10. Comités de Junta Directiva

CÓDIGO QR REGLAMENTOS COMITÉS JUNTA DIRECTIVA

Los comités de la Junta Directiva son órganos de apoyo a su gestión y se rigen por los reglamentos internos, sin perjuicio de lo dispuesto en los estatutos sociales y por la ley aplicable, en el caso específico del Comité de Auditoría y Riesgos.

Los comités conocen y analizan, en el marco de sus funciones, los asuntos que serán sometidos a consideración de la Junta Directiva. Esta podrá contar con comités institucionales integrados por miembros suyos, designados por la propia Junta. Al menos uno (1) de los miembros de cada comité deberá ser independiente; lo anterior, sin perjuicio del número mínimo de miembros independientes que por ley deben conformar el Comité de Auditoría y Riesgos.

Cada uno de estos órganos apoya a la Junta Directiva en el ejercicio de sus funciones, razón por la cual su objetivo primordial es analizar de manera previa los temas que debe conocer la Junta y emitir una recomendación. Para su funcionamiento, además de lo dispuesto por las normas vigentes que le sean

aplicables, los comités cuentan con un reglamento interno que desarrolla sus objetivos y funciones.

En desarrollo del artículo 24 de los estatutos, la Junta cuenta con los siguientes comités permanentes:

Comité	Presidente
Auditoría y Riesgos	Sergio Restrepo
Negocios	Carlos Gustavo Cano
Gobierno Corporativo y Sostenibilidad	Esteban Piedrahíta
Compensación, Nominación y Cultura	Juan Emilio Posada
HSE	Hernando Ramírez
Tecnología e Innovación	Luis Guillermo Echeverri

Adicionalmente, en 2021, la Junta Directiva dispuso crear un comité de valoración de carácter especial y temporal, que sesionó por última vez en agosto de 2021:

Comité	Presidente
Especial para la Valoración de ISA	Santiago Perdomo

4.11. Funciones y gestión de los comités de Junta Directiva

Durante 2021, cada uno de los comités de apoyo a la Junta Directiva se reunió de manera periódica, analizó y estudió, en especial, pero no exclusivamente, los temas que se indican a continuación:

COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS

14 Sesiones

- Evaluación del Revisor Fiscal, del auditor interno y del Comité.
- Aprobación del Plan General de Auditoría Interna.
- Mapa de Riesgos Empresariales.
- Reservas.
- Estados Financieros individuales y consolidados anuales y proyecto de distribución de dividendos.
- Política de coberturas.
- 20F.
- Financiamiento para la estrategia de transición energética.
- Cálculo Compensación Variable 2020.
- Seguimiento a las acciones realizadas en Ecopetrol y en las demás sociedades del Grupo Ecopetrol en cuanto a su sistema de control interno, sistema de administración de riesgos y denuncias éticas, de corrupción y fraude.
- Seguimiento a procesos judiciales.
- Reglamento de Emisión y Colocación de la Tercera Ronda del Programa de Emisión y Colocación de acciones ordinarias.
- Ciberseguridad.

COMITÉ DE NEGOCIOS

17 Sesiones

- Evaluación y aprobación de la adquisición del 51.41% de Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. (ISA), de propiedad del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP).
- Seguimiento a la inversión en el Permian y liberación de recursos para plan actividad 2022.
- Plan Financiero y de inversiones 2022-2024.
- Creación Ecopetrol Singapore Pte Ltd.
- Aporte en especie al capital social de CENIT mediante la transferencia de activos de ECOPETROL asociados al segmento de transporte.
- Ronda Colombia 2021.
- Desinversión en activos estratégicos.
- Liberación de recursos para la ejecución de varios proyectos.
- Actualización Estrategia Yacimientos no Convencionales.

COMITÉ DE COMPENSACIÓN, NOMINACIÓN Y CULTURA

8 Sesiones

- Incremento Salarial.
- Convención Colectiva del Trabajo.
- Tableros Balanceados de Gestión (TBGs).
- Evaluación Presidente.
- Auxilios para nuevo esquema de trabajo en el "nuevo normal" (Teletrabajo).
- Incentivos a Largo Plazo.
- Política de Sucesión del CEO.
- Transformación Cultural.
- People Retooling.
- Incremento Salarial.
- Diversidad e Inclusión.
- Programa de Sucesión y Mapas de Talento.
- Plan de Compensación Variable 2022.
- Análisis de la estructura organizacional de primer nivel (áreas que dependen directamente de la Presidencia de Ecopetrol).

COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO Y SOSTENIBILIDAD

7 Sesiones

- Evaluación Junta Directiva.
- Reporte Integrado de Gestión Sostenible.
- Informe anual de Gobierno Corporativo.
- Reforma Estatutaria.
- Medidas para garantizar la protección de los derechos de los accionistas minoritarios para la Asamblea General de Accionistas 2021.
- Reporte Integrado de Gestión Sostenible.
- Candidatos a integrar la Junta Directiva.
- Política de Sucesión de los miembros de la Junta Directiva.
- Política de Sucesión del CEO.
- TESG en la industria.
- Matriz de Competencias y Experiencia de la Junta Directiva.
- Política de Diversidad e Inclusión de la Junta Directiva.
- Tendencias y estrategia sobre Derechos Humanos y empresa.

Fuente: Ecopetrol S. A., Secretaría General y Soporte a Presidencia.

4.12. Evaluación de la Junta Directiva

Para asegurar la alineación entre los intereses de los accionistas y el desempeño de la Junta Directiva, y de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo, Ecopetrol ha implementado los siguientes mecanismos de evaluación de su Junta Directiva:

Autoevaluación (cualitativa)	Mide anualmente, tanto a nivel individual como de cuerpo colegiado, los comportamientos deseables para su buen funcionamiento, tales como conocimiento, calidad de la información, resultados de la gestión, ejercicio de las funciones, liderazgo y relacionamiento.
Evaluación cuantitativa por indicadores de gestión	Mide anualmente el resultado de los indicadores definidos en el TBG.
Evaluación independiente (externa)	•Califica la gestión realizada por un tercero independiente cada dos o tres años. Se alterna con las evaluaciones anuales que realiza la misma Junta Directiva.
Evaluación por pares (cualitativa)	•Sus pares realizan un examen anual para identificar oportunidades de mejora.
Evaluacion 360	•Busca consultar la percepción de la Administración sobre el desempeño de la Junta Directiva.

Resultados de la evaluación de la Junta Directiva

En febrero de 2021, la Junta Directiva, a través de su Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, conoció los resultados de la evaluación externa realizada por un consultor independiente, la cual tuvo por objetivo, realizar un análisis estructural y formal del desempeño y de las políticas de gobierno corporativo adoptadas por la Junta Directiva de Ecopetrol como cuerpo colegiado durante el 2019 y el 2020.

Respecto de la gestión del año 2021 los miembros de la Junta Directiva realizan su evaluación cualitativa en febrero de 2022 y sus resultados reflejan tanto el comportamiento de la Junta Directiva como órgano colegiado como el de cada uno de sus miembros individualmente considerado; así mismo, se valora el desempeño de su presidente y secretaria durante el 2021. Como resultado de la autoevaluación, la gestión de la Junta Directiva, su presidente y secretaria fue calificada como destacada durante el 2021.

Adicionalmente, para la evaluación del año 2021, se implementó la evaluación 360. Este tipo de evaluación consiste en consultar la percepción de la Administración sobre el desempeño de la Junta Directiva, y sus resultados evidencian y destacan el trabajo en equipo y la confianza que inspira el relacionamiento y la alineación de intereses de la Junta Directiva y la Administración frente a la estrategia de la Compañía.

En febrero de 2022 se presentó a la Junta Directiva el cierre de los objetivos y metas anuales mediante el TBG, resultados que configuran la evaluación cuantitativa y su aporte a la consecución de las metas estratégicas propuestas para 2021. Del desempeño de la Compañía, gracias al apoyo de sus órganos sociales y al esfuerzo de sus trabajadores y aliados, se destacan: resultados financieros, reservas y TRIF[12] con cifras récord, así como avances importantes en diversificación y TESG.

4.13. Relaciones de la Junta Directiva con el revisor fiscal, analistas financieros, bancas de inversión y agencias de calificación.

En 2021, el representante de la Revisoría Fiscal participó en el **100 %** de las reuniones del Comité de Auditoría y Riesgos, en las cuales presentó sus informes y participó en los asuntos a su cargo.

Igualmente, a lo largo del año, la Junta Directiva recibió análisis financieros y de mercado, así como las evaluaciones de las calificadoras de riesgo.

4.14. Asesoramiento externo recibido por la Junta Directiva

En 2021, la Junta continuó con el apoyo externo e independiente de expertos en el análisis de la Estrategia 2040 de Ecopetrol y, en general, en los análisis para la adopción de sus decisiones correspondientes.

5. Selección, desarrollo y remuneración de la Alta Gerencia

5.1. Política de selección

La adopción de la política de selección del presidente de Ecopetrol S. A. corresponde a su Junta Directiva, y atiende a los estatutos sociales y el Código de Buen Gobierno.

Para las demás posiciones de la Alta Gerencia, así como para los empleados de todos los niveles en Ecopetrol, se cumple con el proceso de selección definido por la Vicepresidencia Corporativa de Talento Humano. Para ello, se consideran como aspectos relevantes la formación, experiencia, competencias técnicas, organizacionales y de liderazgo asociadas a las exigencias de los cargos, con independencia del género, raza, origen cultural o familiar, lengua, religión, condición de discapacidad, opinión política o forma de pensar. Este proceso consulta los principios de transparencia e igualdad de oportunidades, con base en los lineamientos de nuestro Programa de Diversidad e Inclusión y aquellos derivados del marco estratégico.

[12] Índice de frecuencia total de casos registrables.

El Programa de Diversidad e Inclusión de la Compañía cuenta con una métrica que monitorea la mejora en las oportunidades del acceso de mujeres en cargos de liderazgo y tiene como objetivo aumentar las probabilidades de dicho acceso, promoviendo que estas vacantes tengan, al menos, una mujer candidata entre los finalistas.

5.2. Política de compensación

La política de compensación tiene como finalidad mantener un esquema competitivo frente al mercado colombiano del sector, que permita atraer y fidelizar al mejor talento para garantizar la sostenibilidad de la Compañía a largo plazo.

Para monitorear la posición de Ecopetrol frente al mercado de referencia, cada año se realiza un estudio de competitividad salarial con una firma especializada en el manejo de una metodología cuantitativa de valoración de cargos, mejores prácticas de compensación y temas organizacionales. A partir de las conclusiones del estudio, se revisan y definen acciones para mantener una retribución competitiva, que permita la atracción y fidelización del talento requerido según la estrategia y necesidades de la organización.

Para la compensación de la Alta Gerencia, la comparación se realiza frente a un mercado selecto conformado por grupos empresariales y/o grandes empresas nacionales, pudiendo monitorear su nivel de competitividad.

Los principales componentes de la compensación total en Ecopetrol son:

Compensación fija: compuesta por salarios, prestaciones legales y extralegales.

Compensación variable: corresponde a un reconocimiento por resultados que hace la Compañía por mera liberalidad, el cual no es garantizado y dependerá del nivel de cumplimiento de las metas definidas. En Ecopetrol, se tiene una compensación variable de corto plazo y otra de largo plazo, así:

- Corto plazo: se revisa y reconoce anualmente en función de resultados empresariales, y tiene en cuenta afectaciones por HSE (*Health, Safety and Environment,* por sus siglas en inglés), eventos éticos y disciplinarios, aspectos de control interno y riesgos, así como el desempeño individual de los trabajadores.
- Incentivos a largo plazo (ILP): este componente se reconoce con el propósito de apalancar la generación de valor incremental para los accionistas a partir de los objetivos y metas propuestas; ofrecer a la alta dirección un instrumento de compensación alineada con el logro de los objetivos estratégicos y los retos de mediano y largo plazo, y generar cohesión entre los líderes beneficiarios del plan en torno al logro de objetivos estratégicos. El detalle fue expuesto en el capítulo del Modelo de gobierno corporativo del Grupo Ecopetrol.
- Beneficios: la compañía cuenta con un portafolio de beneficios que cubre aspectos como salud, educación, ahorro e inversión y beneficios no monetarios. Los beneficios se reconocen a los trabajadores que cumplen los requisitos

establecidos para cada beneficio que compone el portafolio.

La compensación total del presidente de Ecopetrol tiene una relación estimada de 40 % compensación fija y 60 % compensación variable. La compensación variable de corto plazo del presidente está sujeta al cumplimiento de resultados empresariales anuales reflejados en el TBG del Grupo Ecopetrol, que incluye métricas financieras (flujo de caja operacional, costo total unitario, ejecución del plan de inversiones y su optimización, entre otros) y de sostenibilidad en aproximadamente un 70 %. Los incentivos a largo plazo consideran métricas empresariales trianuales asociadas a objetivos de mayor generación de caja operativa, reposición de reservas y transición energética[13].

En 2021, la compensación fija del presidente de Ecopetrol fue 7,99 veces la compensación fija promedio de un trabajador de la empresa, y se reconoció un aumento general de salarios para todos los trabajadores de 3,31 %.

Teniendo en cuenta que la información que involucra los derechos a la privacidad e intimidad, tales como hojas de vida, historia laboral, expedientes pensionales y demás registros de personal y/o financieros de los trabajadores de la Compañía corresponde a datos que no hacen parte del dominio público de acuerdo con la protección establecida en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia y en la Ley 1581 de 2012, reglamentada por el Decreto 1377 de 2013, Ecopetrol no divulga la misma y presenta los rangos salariales de la Alta Gerencia de Ecopetrol:

Cargo	**Salario Básico de Salario Integral***	
	Mínimo	**Máximo**
Presidente Vicepresidente Ejecutivo Operativo Vicepresidente de Refinación y Procesos Industriales Vicepresidente de Desarrollo y Producción Vicepresidente de Exploración	COP 40	COP 72
Vicepresidente Corp. de Talento Humano Vicepresidente Corp. de Cumplimiento Vicepresidente Jurídico Vicepresidente de Ingeniería y Proyectos Vicepresidente de Abastecimiento y Servicios Vicepresidente Comercial y de Mercadeo Vicepresidente Corp. de Finanzas Vicepresidente Corp. Estrategia y Nuevos Negocios Vicepresidente Digital Secretaria General y Soporte a Presidencia Vicepresidente de Gas Vicepresidente de HSE Vicepresidente de Desarrollo Sostenible	COP 31	COP 47

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Talento Humano.
*Cifras en millones de pesos.

[13] Incluye objetivos de reducción de GEI y diversificación en negocios de bajas emisiones.

5.3. Evaluación del desempeño de la Alta Gerencia

En el 2021 el Grupo Ecopetrol obtuvo resultados destacados con cifras récord en resultados financieros, reservas y TRIF, y con hitos importantes en diversificación energética y SosTECnibilidad (TESG).

En este año, el Grupo Ecopetrol logró un cumplimiento del 118%[14] de los objetivos empresariales que se definieron para el TBG del Grupo Ecopetrol, cuyo resultado es insumo fundamental para la evaluación del desempeño de los ejecutivos de la compañía.

El TBG del Grupo Ecopetrol del 2021 integra los temas relevantes del Plan Financiero 2021-2023 y refleja los principales focos alineados con los retos estratégicos y la declaratoria cultural del Grupo, priorizados así: Primero la vida – HSE (10%), Competitividad Financiera (45%), Transición Energética (30%) y Adaptación (15%).

A continuación, los resultados más relevantes de la gestión de la Alta Gerencia y sus equipos en 2021:

En Primero la vida, en el 2021 se logró un resultado histórico en el TRIF (0,44 vs 0,50 de límite) y se cerró el año con 0 fatalidades. Durante el año se avanzó de manera importante en el fortalecimiento e interiorización de las prácticas de cultura HSE, logrando un 112% de cumplimiento en las metas propuestas en este tema (conversaciones y reflexiones HSE, cierre de Incidentes e investigaciones). Adicionalmente, en cuanto a la cobertura de vacunación COVID-19 se logró una gestión destacada con un avance del 89% de la población priorizada, es decir, 45.153 personas con esquema completo, y con una cobertura de trabajadores de Ecopetrol del 93% (8.855 vs 9.535 total).

En el foco de Competitividad Financiera se lograron resultados con cifras récord, con un Ebitda Grupo Ecopetrol de 42 BCOP, Margen Ebitda del 46% y una Utilidad Neta de 16,7 BCOP. En cuanto al Flujo de Caja se generaron 22,7 BCOP para un cumplimiento del 96%, impactado principalmente por la menor producción, el paro nacional, bloqueos entre otros. Así mismo, el Costo total unitario del grupo cerró en 39,1 USD/BEQ, con un cumplimiento del 99% frente a la meta definida. El resultado anterior estuvo apalancado por la materialización de eficiencias y ahorros por cerca de 2,9 BCOP vs 1,5 BCOP del Plan y el resultado del plan de desinversiones con un cumplimiento del 127%, equivalente a 95 MUSD.

Se lograron ejecutar inversiones por 3.243 MUSD vs 3.590 MUSD Plan, con un cumplimiento del 90%, siendo ésta una de las más altas ejecuciones de los últimos años (*Upstream*: 2.417 MUSD, *Downstream*: 426 MUSD, *Midstream*: 306 MUSD, Comercial: 4 MUSD y Soporte y Corporativo: 90 MUSD).

[14] Cumplimiento promedio ponderado del cumplimiento Real/plan de las métricas que componen el TBG del Grupo Ecopetrol.

En cuanto al Índice de Reposición de Reservas (IRR) se alcanzó un resultado de 200%, el más alto en 12 años. Se incorporaron 462 MBPE de los cuales 282 se habilitaron debido a la destacada gestión en campos de desarrollo, maduración óptima y oportuna de nuevos proyectos, y mayor capacidad de ejecución de proyectos de expansión de recobro mejorado.

En 2021 se avanzó de manera significativa hacia la transición energética de grupo, con el hito de adquisición de ISA con una participación del 51.41%. De otra parte, se logró avanzar en la estrategia de Gas, logrando un crecimiento en producción de Gas y GLP del +7% vs 2020 y aportando al Grupo Ecopetrol un Ebitda de ~807 MUSD vs 798 MUSD Plan. Adicionalmente en el objetivo de incorporación de energías renovables, en 2021 inició la operación del Ecoparque Solar San Fernando con una capacidad de 61 MW y de cinco pequeñas plantas solares lo que permitió posicionarnos como el mayor auto generador de energía renovable de Colombia con 112 MW en matriz de suministro.

En materia de descarbonización, el Grupo Ecopetrol logró un cumplimiento del 103% de la meta de reducción de emisiones Gases Efecto Invernadero, alcanzando una reducción para el 2021 de 293.594 vs 235.263 toneladas de CO2e Plan, para un acumulado de 2,1 millones de toneladas de CO2e. También se avanzó en las iniciativas de compensación (soluciones naturales del clima), y se consiguió un cumplimiento consolidado del 119% en las metas asociadas a la reutilización del agua de producción y reutilización de aguas captadas en refinación.

En el objetivo de Innovación y Tecnología, se alcanzaron beneficios por tecnologías aplicadas al negocio por cerca de 254 MUSD vs 158 MUSD Plan, principalmente en producción, exploración y refinación y se implementaron 86 productos digitales entregados a los segmentos con beneficios por cerca de 93 MUSD vs 68 MUSD Plan, impactando a más de 17 mil usuarios internos y externos.

Estos resultados también se vieron apalancados por el aporte y desempeño de los segmentos de negocio y subordinadas del Grupo Ecopetrol, sumado a la implementación de una estrategia comercial robusta, que incluyó la constitución de la subordinada Singapur, que nos permitirá estar más cerca de nuestros clientes asiáticos y así capturar mayores oportunidades de valor.

Finalmente en el foco de Adaptación, en 2021 se aprobó la estrategia de SosTECnibilidad, se construyeron las hojas de ruta que contienen la ambición a largo plazo, opciones estratégicas y acciones para los elementos priorizados: cambio climático, gestión del agua, desarrollo territorial, atracción, desarrollo y fidelización del talento, salud y seguridad de procesos, economía circular, biodiversidad y servicios ecosistémicos, uso de energía y fuentes alternativas, calidad del aire y calidad de combustibles. Igualmente, se logró un resultado en el DJSI de 68 vs 70 puntos Plan. En cuanto al objetivo de desarrollo territorial sostenible, se logró un 70% en la medición del nivel de percepción de grupos de interés, manteniendo el nivel clasificado como gestión "Robusta" que se ha obtenido en los últimos 3 años. De otra parte, se ejecutó un portafolio de desarrollo sostenible con una causación de 241 mMCOP, una suscripción de recursos de 573

mMCOP vs 597 mMCOP Plan y un cumplimiento de metas de inversión social del 111% con 131 proyectos materializados que generaron beneficios de acuerdo con el Plan del 2021.

En cuanto al reto de la transformación cultural, se logró un cumplimiento del 98% medido a través del Índice de Transformación Cultural, equivalente a un resultado de 88 puntos de favorabilidad promedio para el Grupo Ecopetrol vs 90 puntos del plan, y la medición del hito denominado Transformación Organizacional "Retooling" con un cumplimiento de 100% que incluyó en el 2021 la identificación del mapa de capacidades requeridas para el talento humano, el cumplimiento de programas de desarrollo foco para el 2021 (3.062 personas enroladas) y el cumplimiento de las certificaciones planeadas (1.415 personas).

Lo anterior, es el resultado del liderazgo y del compromiso del presidente de Ecopetrol y la Alta Gerencia quienes, en un trabajo colaborativo, lograron resultados sobresalientes que son reflejo de las capacidades técnicas, operativas y financieras y del trabajo en equipo de todas las áreas y colaboradores del Grupo Ecopetrol. Estos logros se enmarcan en los principios de nuestra Declaración de Cultura construida de manera colectiva en 2020.

6. Ambiente de control

6.1 Controles externos

Revisoría fiscal

La Asamblea General de Accionistas, en su reunión del 26 de marzo de 2021, designó a la firma de revisoría fiscal Ernst & Young Audit SAS para la vigencia 2021, con uso de opción para la vigencia 2022, como se muestra a continuación:

	Cifras en COP (no incluyen IVA)	
	2021	2022
Honorarios	4.279.813.200	4.408.207.596

Durante 2021, la revisoría fiscal ejecutó las funciones determinadas por la ley y los estatutos sociales, entre las cuales se encuentran evaluar y emitir opinión independiente sobre el sistema de control interno en general y en las áreas de alcance con incidencia en la preparación de la información financiera, en atención a lo previsto por la Ley *Sarbanes-Oxley* y de acuerdo con el estándar n.º 5 de la PCAOB (*Public Company Accounting Oversight Board*, por sus siglas en inglés), cuyos resultados han sido presentados periódicamente ante el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva.

Adicionalmente, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno frente a la rotación de la firma de revisoría fiscal, Ecopetrol dispone que su designación sea por periodos de dos (2) años y pueda ser reelegida de manera consecutiva hasta cumplir diez (10) años, pudiéndose contratar nuevamente luego de un (1) período

separado del cargo. El socio de la firma asignado a Ecopetrol deberá, en todo caso, rotar luego de cumplir cinco (5) años de ejercicio.

Autoridades de inspección, vigilancia y control:

En Colombia, las principales autoridades regulatorias de las actividades relacionadas con el objeto social de Ecopetrol son el Ministerio de Minas y Energía, la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) y la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG); el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible; la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA); el Ministerio del Interior, y las Corporaciones Autónomas Regionales.

Por otra parte, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios lleva a cabo las funciones de vigilancia y control sobre las actividades de Ecopetrol, y realizan control concurrente las Superintendencias Financiera, de Puertos y Transporte, de Salud, y de Industria y Comercio. Finalmente, ejerce control residual la Superintendencia de Sociedades.

Por la naturaleza jurídica de Ecopetrol, en cuanto a la actividad y responsabilidad de los servidores públicos, sus empleados se encuentran sujetos al control disciplinario de la Procuraduría General de la Nación. Dado el manejo de recursos públicos, los empleados están sujetos al control fiscal de la Contraloría General de la República.

Por último, debido a que Ecopetrol tiene inscritas sus acciones en la Bolsa de Valores de Colombia (BVC) y en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE), se encuentra sujeta a la regulación de la BVC y de la SEC (Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU., por sus siglas en inglés), respectivamente. La actividad de emisión de valores en Colombia está sujeta al control de la Superintendencia Financiera de Colombia.

Agencias calificadoras de riesgo:

Las principales calificadoras de riesgo se refirieron a la importancia estratégica de la Compañía para el país y a su sólida posición financiera con comprobado acceso a los mercados de capitales. A pesar de las revisiones a la baja en las calificaciones y perspectivas del soberano que, a su turno, tuvieron un impacto en Ecopetrol, en 2021, logró mantener las calificaciones individuales (*stand-alone*) de las tres agencias, así:

FITCH RATINGS

- En julio, Fitch Ratings disminuyó la calificación crediticia de la deuda en moneda local y moneda extranjera de la Compañía, pasando de BBB- a BB+ con perspectiva estable, en línea con la revisión a la baja de la calificación de la República de Colombia.
- En noviembre, mantuvo la calificación crediticia en BB+ con perspectiva estable, y la calificación de crédito individual en bbb.
- Resaltó la capacidad de Ecopetrol para mantener un perfil financiero sólido y el perfil de liquidez de la Compañía, el cual está soportado en la generación de caja, comprobado acceso al mercado de capitales y perfil adecuado de vencimientos de deuda.

MOODY´S

- En agosto, Moody's mantuvo la calificación de crédito de Ecopetrol en Baa3, y ajustó su perspectiva de estable a negativa.
- Considera que la adquisición del 51,4 % de Interconexión Eléctrica S. A. ESP ("ISA") contribuirá con un ebitda más estable al Grupo Ecopetrol.
- La revisión de perspectiva se da como consecuencia del aumento temporal en los indicadores de apalancamiento y el potencial riesgo de refinanciación asociado al crédito obtenido con la banca internacional para la adquisición de ISA con fecha de vencimiento en 2023, refinanciado parcialmente con la operación de manejo de deuda por USD 2.000 millones.

STANDARD & POOR´S

En mayo, S&P Global Ratings disminuyó la calificación crediticia de Ecopetrol, pasando de BBB- (perspectiva negativa) a BB+ (perspectiva estable), en línea con una revisión a la baja de la calificación de la República de Colombia.

- **En agosto, mantuvo la calificación internacional de largo plazo en BB+, con perspectiva estable, y la calificación de crédito individual (*stand-alone*) en 'bbb-'. La Calificadora destacó el establecimiento de metas de descarbonización, y considera que la adquisición de ISA representa un avance en la transición energética del Grupo.**

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento.

6.2 Controles internos

La gestión integrada de riesgos y control interno en Ecopetrol responde al estándar ISO 31000, COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) y COBIT (*Control Objectives for Information and related Technology*), así como a las leyes SOX (*Sarbanes-Oxley Act*,) y FCPA (*Foreign Corrupt and Practices Act*), y se rige por la siguiente normativa interna:

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento.

Estas normas establecen los elementos y lineamientos generales para la gestión y administración de riesgos y control interno, permiten tomar decisiones informadas, y contemplan posibles eventos que impacten positiva o negativamente los objetivos de Ecopetrol y las demás empresas del Grupo.

Frente a las compañías del Grupo, Ecopetrol, a través de la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento, ejerce el gobierno, orienta, emite lineamientos, define prácticas y hace seguimiento a la gestión de riesgos y control interno a las compañías que consolidan en los estados financieros. Esto, con el fin de unificar estándares de trabajo, favorecer las sinergias y la interacción, mejorar y asegurar el control, así como la toma de decisiones oportunas y adecuadas.

La gestión de las subordinadas se presenta a través de reportes periódicos de cumplimiento hacia Ecopetrol, que son monitoreados a través de la Gerencia Corporativa de Gestión Integrada de Riesgos y la Gerencia Corporativa de Aseguramiento de Control Interno, las cuales realizan los respectivos informes al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, según corresponda.

Sistema de Control Interno (SCI)

El Sistema de Control Interno de Ecopetrol tiene como pilar fundamental el autocontrol, entendiéndose como la actitud de realizar el trabajo diario con autocrítica y autogestión, promoviendo un desempeño transparente y eficaz que facilite el logro de las metas organizacionales. El autocontrol es ejercido permanentemente, con el objetivo de confirmar que la propia vigilancia opera de acuerdo con su diseño, y la realidad y contexto del proceso en la Compañía.

Como parte del ejercicio de autocontrol y supervisión, periódicamente se realizan certificaciones y autoevaluaciones en las que se declara la efectividad de los controles, la existencia de riesgos adicionales, los asuntos relevantes, las medidas de mitigación y el seguimiento a los indicadores claves de riesgo (KRI, por sus siglas en inglés).

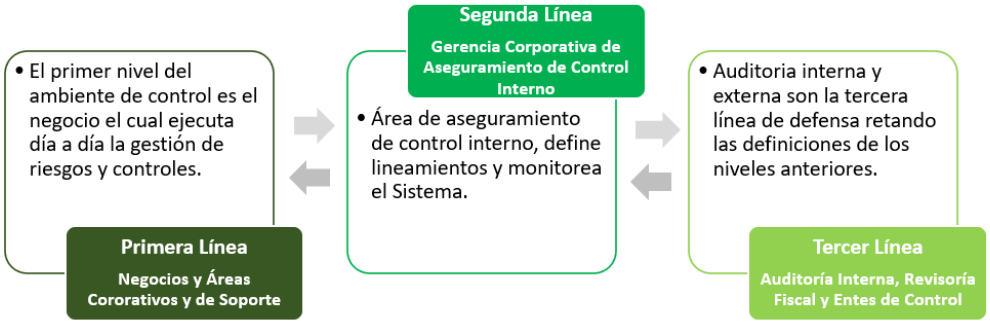
Es un proceso en el que participa toda la organización, y es supervisado por la Junta Directiva a través de su Comité de Auditoría y Riesgos como máximo órgano de control encargado de la vigilancia de la gestión y la efectividad del sistema de control interno.

Su gobierno está liderado por la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento, la cual articula sus acciones a través de la Gerencia Corporativa de Aseguramiento de Control Interno.

Este sistema busca proveer seguridad razonable en el logro de los objetivos estratégicos, operacionales, de reporte de información y cumplimiento normativo, mediante la gestión oportuna de los riesgos y la efectividad de los controles, asegurando los estados financieros individuales y consolidados en cumplimiento de la Ley FCPA (disposiciones contables sobre libros, registros, manejo y administración de activos, pasivos y patrimonio de la compañía, así como de

controles internos), Ley SOX (controles internos adecuados sobre el informe financiero) y el estándar COSO (marco de referencia de control interno). Funciona bajo el modelo de las tres (3) líneas de defensa, que proporcionan un esquema de monitoreo de los elementos del control interno, así:

Modelo Tres Líneas de Defensa en Ecopetrol



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento.

La Gerencia Corporativa de Aseguramiento de Riesgos y Control Interno, en su función de segunda línea de defensa, define lineamientos para la gestión de riesgos y controles de proceso, e implementa esquemas de prevención y de seguimiento continuo, verificando los elementos de control interno en los procesos de Ecopetrol. Incluye actividades de monitoreo sobre las recomendaciones de los entes de control externos e internos, junto con el seguimiento a la gestión de riesgos y controles de los procesos, actividades que permiten dar seguridad razonable al logro de los objetivos, garantizando su sostenibilidad y mejora continua en Ecopetrol, sus filiales y subsidiarias.

Durante 2021, la Gerencia Corporativa de Aseguramiento de Riesgos y Control Interno realizó seguimiento a la gestión de 391 riesgos y 1.092 controles de proceso en Ecopetrol, y 1.609 riesgos y 3.482 controles de proceso en filiales, lo cual contribuyó a que, para la vigencia 2021, el revisor fiscal emitiera opinión independiente sobre el control interno y lo calificó de efectivo.

Sistema de Gestión Integrado de Riesgos

El Sistema de Gestión Integrado de Riesgos (SRI) de Ecopetrol, basado en la norma ISO 31000, establece el conjunto de principios, marco de referencia y proceso que permiten a la organización gestionar los efectos de la incertidumbre sobre el cumplimiento de sus objetivos, con el fin de maximizar las oportunidades y ayudar a establecer estrategias y tomar decisiones informadas.

Los niveles de riesgos en Ecopetrol, que se gestionan bajo el SRI, se detallan a continuación:

- E*stratégico* relacionado con aquellos riesgos directamente asociados con la estrategia, objetivos estratégicos y/o tablero balanceado de gestión de la compañía, representados en el mapa de riesgos empresariales;
- *Táctico*, vinculado con los riesgos que responden a los objetivos de los procesos y/o sistemas de gestión, según el mapa de procesos de la compañía;
- O*perativo*, asociado con aquellos riesgos que se encuentran en un nivel de detalle técnico.

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento.

El SRI funciona a través de la ejecución del ciclo de gestión de riesgos, que analiza los objetivos para identificarlos y definir los controles adecuados que mitiguen su ocurrencia o sus impactos. Este ciclo comprende las siguientes cinco (5) etapas:

- **Planear:** Definición de alcance de las actividades y análisis de contexto interno y externo.
- **Identificar:** Identificación de los riesgos con base en los puntos de vista de las personas involucradas y en el análisis de información.
- **Evaluar:** Análisis de causas y consecuencias. Valoración según probabilidad e impacto.
- **Tratar:** Selección e implementación de opciones para abordar el riesgo.
- **Comunicación, seguimiento y registro:** Intercambio de información, retroalimentación y monitoreo continuo.

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento.

El SRI es liderado por la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento, como área independiente, a través de la Gerencia Corporativa de Gestión Integrada de Riesgos (oficializada durante 2021), y es supervisado por la Junta Directiva mediante su Comité de Auditoría y Riesgos, que verifica el establecimiento del sistema, analiza y recomienda a la Junta la aprobación de los riesgos empresariales, y conoce y hace seguimiento a la gestión.

Todos los empleados de la Compañía son responsables de conocer y gestionar los riesgos a los que están expuestos en el ejercicio de sus funciones y dentro de los procesos en los que participa, en cumplimiento del Código de Ética y Conducta, así como de los principios, marco y proceso del SRI.

El seguimiento a la gestión incluye identificar alertas de riesgo, verificar la ejecución de los mitigantes (controles y acciones de tratamiento), y determinar

cómo se procederá frente a materializaciones presentadas, con el fin de mantener los riesgos dentro de los niveles de tolerancia y aceptación definidos[15].

Los resultados relevantes de este seguimiento abarcan asuntos como: (i) identificación de oportunidades de mejora en el diseño de los indicadores de riesgo – KRI (fórmula de cálculo o ajuste de límites de alerta para garantizar su efectividad); (ii) implicaciones o posibles impactos adicionales identificados a través de los análisis de correlación horizontal y vertical de riesgos; (iii) estado de avance de las acciones de tratamiento, y (iv) análisis de las materializaciones de riesgos. Dichos asuntos son reportados periódicamente al ExCo o al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, según corresponda.

Tanto el SCI como el SRI permean todos los niveles de la organización, están enmarcados en la cultura de Ecopetrol y cumplen las normativas para la gestión de cada uno de ellos. Estos sistemas son interdependientes y se alimentan de tal manera que aseguran la correlación horizontal y vertical de los riesgos a nivel estratégico, táctico y operativo, lo que permite responder con la oportunidad y efectividad requeridas para asegurar el logro de los objetivos de Ecopetrol.

Mapa de riesgos empresariales

Son los riesgos que pueden desviar a la Compañía del cumplimiento de su estrategia y de sus objetivos estratégicos. Para su definición, Ecopetrol se basa en el referente COSO ERM 2017 y en ISO 31000:2018 como marco normativo.

La construcción y actualización del mapa de riesgos empresariales se realiza de manera colectiva, a partir del análisis de los entornos interno y externo, considerando las tendencias del mercado, los riesgos específicos de compañías del Grupo Ecopetrol, así como estándares de gestión, referentes y riesgos de la industria que normalmente son objeto de análisis y de revisión de índices y radares de sostenibilidad.

En el marco del ciclo de gestión de riesgos empresariales de 2021, se actualizó la matriz para incluir un nuevo riesgo empresarial sobre "la transición no exitosa de ISA al grupo empresarial", y se modificaron dos riesgos de los existentes: "Competitividad de activos frente a transición energética" y "Afectación a la operación o al gobierno corporativo por cambios geopolíticos, regulatorios o disposiciones de entes de control y del Estado".

El siguiente es el mapa de riesgos empresariales de Ecopetrol 2021, actualizado y aprobado por la Junta Directiva:

[15] Estos niveles se encuentran establecidos en la matriz de valoración de riesgos RAM (*Risk Assessment Matrix*, por sus siglas en inglés), aprobada por la Junta Directiva, y es usada para realizar la valoración inherente y residual de los riesgos identificados por la Compañía.

1. Protección e incorporación de recursos y reservas no exitosa
2. Competitividad de activos frente a transición energética
3. Afectación a la sostenibilidad financiera y la generación de valor
4. Subordinadas que no cumplen la promesa de valor.
5. Incidentes de interrupción operacional por causas de entorno
6. Transición e incorporación no exitosa de ISA al GE.
7. Propagación de epidemias que impactan la operación
8. Eventos HSE por causa operacional
9. Proyectos que no cumplen su expectativa de valor
10. Faltas a la ética y cumplimiento
11. Ciberataques, fuga o pérdida de información
12. Cultura organizacional que no apalanque la estrategia
13. Incumplimiento de compromisos por parte de terceros
14. Afectación a la operación o al gobierno corporativo por cambios geopolíticos, regulatorios o disposiciones de entes de control y del estado.
15. Inadecuada gestión frente al cambio climático y agua.

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento.

Los riesgos empresariales propuestos son construidos y validados por el nivel directivo de la Compañía a través de sesiones particulares, confirmados en el ExCo y presentados al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, que evalúa y recomienda su aprobación a la Junta.

Como resultado de este proceso, en 2021, Ecopetrol definió como mecanismo de gestión de sus 15 riesgos empresariales, a través de las diferentes áreas de la compañía, 60 acciones de tratamiento y 45 indicadores claves de riesgo (KRI) que se encuentran bajo seguimiento y monitoreo continuo por parte de la GIR.

La consulta de los riesgos empresariales se puede realizar en la página web de Ecopetrol[16].

Riesgos emergentes

Son aquellos que podrían tener impacto a largo plazo en la empresa (3-5 o más años) o, en algunos casos, es posible que ya lo tengan para la Compañía.

Se consideran riesgos emergentes aquellos que cumplen con los siguientes elementos:

i) Son nuevos, están en desarrollo o se está incrementando significativamente su importancia.
ii) Son conocidos, pero se presentan en un contexto nuevo o desconocido, o aparecen bajo un nuevo contexto (reemergentes).
iii) El impacto potencial material en términos financieros o reputacionales tiene efectos de largo plazo y es significativo.
iv) Son externos, es decir, que son generados por factores externos a la

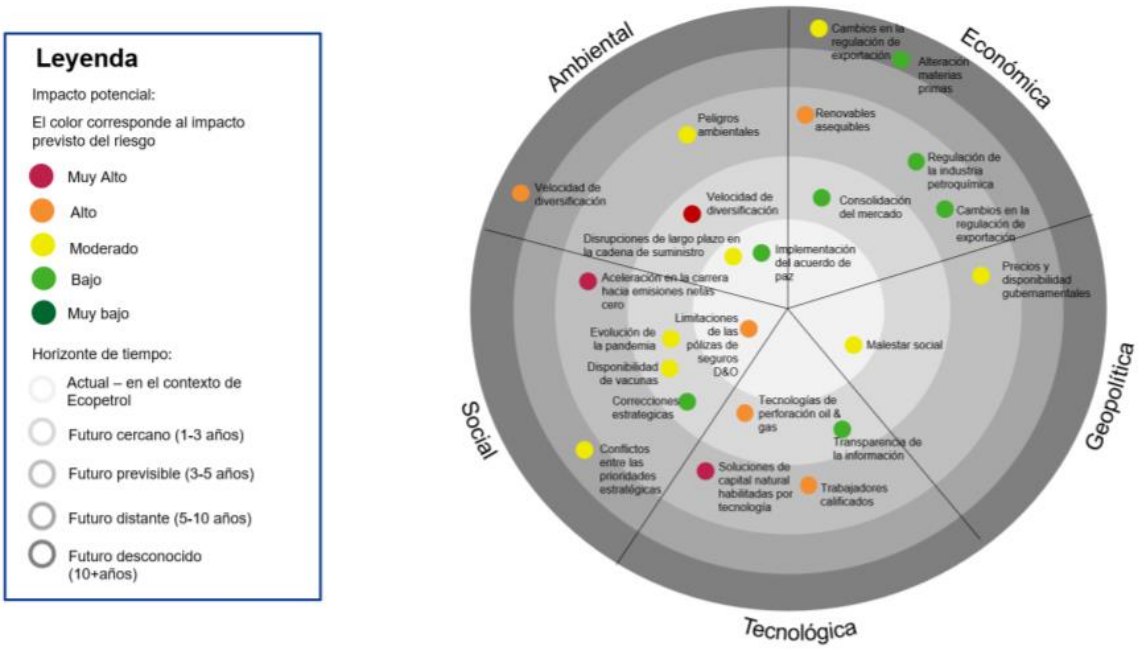
[16] https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/NuestraEmpresa/Ética%20y%20Transparencia/GestionDeRiesgos

empresa, que están más allá de su influencia o control.

v) Tienen un impacto específico sobre la Compañía.

vi) Tienen un alto impacto potencial y pueden requerir que Ecopetrol adapte su estrategia o modelo de negocio.

En 2021, Ecopetrol identificó 13 tendencias categorizadas en sociales, ambientales, económicas, tecnológicas y geopolíticas. A partir del análisis de estas tendencias, se identificaron 24 potenciales riesgos emergentes, los cuales fueron evaluados con base en su potencial impacto y la velocidad o rapidez con que surgirá cada uno de ellos. A continuación, se presenta el resultado de esta evaluación:



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento.

De acuerdo con lo anterior, los riesgos emergentes identificados son los siguientes:

Aceleración en la carrera hacia emisiones netas cero	Soluciones de capital natural habilitadas por tecnología
El riesgo de que iniciativas de cambio climático y sostenibilidad (ej., Ley de Acción Climática de Colombia, COP 26 Glasgow 2021 créditos fiscales, créditos de carbono) y la aceleración de alternativas verdes confiables y rentables puedan afectar el portafolio de diversificación energética de Ecopetrol y las prioridades estratégicas, y conducir a un aumento	El riesgo de que Ecopetrol no adapte adecuadamente sus capacidades y estrategias tecnológicas (ej., soluciones basadas en la naturaleza, análisis de *big data*, detección remota, robótica y drones, inteligencia artificial) para habilitar, evaluar e informar de manera efectiva sobre la reducción de su impacto a la biodiversidad de Colombia (contaminación, pérdida de

de los gastos relacionados con iniciativas verdes y una reducción de la demanda de los productos principales de Ecopetrol.	hábitat, deforestación, emisiones de GEI) dado el aumento en los compromisos de desarrollo sostenible de Colombia que conducen a un mayor escrutinio regulatorio e impactan los esfuerzos y operaciones estratégicos de Ecopetrol para minimizar sus impactos en los ecosistemas relevantes.

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento.

Frente a los riesgos emergentes, se han identificado los impactos potenciales para Ecopetrol y definido actividades de mitigación específicas, y se efectúa monitoreo permanente de su evolución a fin de generar las señales de alerta. Para consulta detallada de los riesgos emergentes, se puede consultar la página web de Ecopetrol en el siguiente enlace:
https://saaeuecpprdpecp.blob.core.windows.net/web/esp/cargas/web/nuestra-empresa/etica/Espa%C3%B1ol_Riesgos%20Emergentes_entregable%201a_VF.pdf

Gerencia Corporativa de Auditoría Interna (GCA):

En 2021, se realizaron trabajos de auditoría a procesos con una evaluación de riesgo importante, y sobre proyectos de impacto alto por su nivel de inversión y representatividad sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Durante 2021, el cumplimiento del Plan General de Auditoría fue del **121 %.**
47 trabajos de auditoría ejecutados de **39** planeados.

En 2021, el Plan General de Auditoría cubrió las siguientes temáticas:

- Gestión de proyectos de exploración y producción.
- Costos de producción.
- Manejo de agua en campos de producción.
- Direccionamiento de recursos y reservas.
- Gestión de los proyectos piloto integrales de investigación (PPII).
- Inversiones en Ecopetrol México y Ecopetrol Permian.
- Gestión de HSE en operaciones.
- Cumplimiento ambiental en procesos de refinación.
- Medidas de bioseguridad en la operación.
- Gestión de terminales marítimos.
- Facturación y movimiento de tanques en refinerías.
- Sistema contraincendios en refinería.
- Proyecto interconexión de la Plan de Crudo de Cartagena (IPCC).
- Costos de dieta de las refinerías.
- Implementación del proyecto Refinería Eficiente (RE) en Cartagena.
- Cambios regulatorios de mercado.
- Responsabilidad corporativa en Ecopetrol y en empresas subordinadas del

Grupo Ecopetrol.
- Patrimonios autónomos pensionales.
- Planeación estratégica para la prestación del servicio farmacéutico.
- Plan de retiro.
- Fondo de empleados Cavipetrol.
- Gestión de infraestructura de servicios de tecnología de información y tecnología de operación.
- Explotación de la tecnología digital.
- Segregación de funciones en sistemas de información.
- Gestión de datos.
- Reúso de agua.
- Gestión de parques solares.
- Reducción de quemas de gas y emisiones fugitivas.
- Preparación del reporte *Dow Jones Sustainability Index*.
- Proceso integral en empresas subordinadas (Ecopetrol Energía SAS ESP, Ecopetrol Capital AG, Ecodiesel Colombia S. A. y Equión Energía Limited).

Los trabajos de auditoría incluyeron proyectos de aseguramiento y asesoramiento, así como actividades de cumplimiento de normas externas e internas vigentes aplicables a la función. Como resultado de la ejecución del Plan General de Auditoría, las áreas responsables diseñaron los planes de mejoramiento orientados a mitigar los riesgos identificados en las auditorías, y estos han sido objeto de seguimiento permanente por parte de la Administración, el Comité de Auditoría y la Junta Directiva para asegurar su aplicación y efectividad.

7. Operaciones con partes vinculadas

La guía de precios de transferencia entre vinculados económicos de Ecopetrol determinan los parámetros para determinar la remuneración a ser pactada en operaciones, bien sea de bienes o servicios, llevadas a cabo entre Ecopetrol y sus subordinadas, de manera tal que las condiciones establecidas en las operaciones objeto de análisis sean consistentes con aquellas pactadas con o entre terceros independientes, evitando de esta manera la afectación de los estados de resultados por las relaciones de control o subordinación.

En este sentido, las relaciones económicas con la Nación y las sociedades subordinadas, consolidadas durante 2021 mediante convenios o contratos, se llevaron a cabo con los anteriores parámetros. Estas relaciones no pretenden beneficiar a la Nación ni a las sociedades subordinadas, ni van en detrimento de los intereses de los accionistas minoritarios.

Semestralmente, la Gerencia de Asesoría y Planeación Tributaria presenta un informe a la Junta Directiva de la Compañía sobre las operaciones, convenios o contratos celebrados con sus subordinadas dentro de dicho período, en el cual indica que las condiciones de estas corresponden a las del mercado.

En el evento en que se presente un conflicto de interés entre compañías del Grupo Ecopetrol, los involucrados deben cumplir con el procedimiento establecido para ello según la normatividad aplicable.

8. Conflictos de interés

A través de los estatutos sociales, el Código de Buen Gobierno, el Reglamento Interno de la Junta Directiva, el Código de Ética y Conducta y el Instructivo para la Gestión y Prevención de los Conflictos de Interés y Conflictos Éticos, Ecopetrol regula la política y los procedimientos internos específicos para la gestión del conocimiento, administración y resolución de situaciones relativas al régimen de conflicto de intereses.

En su reglamentación, Ecopetrol, además, manifiesta el rechazo y cero tolerancia frente a cualquier comportamiento que pueda constituir una transgresión a dicho régimen, define lo atinente a las situaciones de conflicto por parte de los miembros de la Junta Directiva, administradores y trabajadores, bien sea por la existencia de circunstancias particulares (directas), o por cuestiones indirectas (relacionadas con terceros (entre ellas, partes vinculadas, accionistas, proveedores, clientes y contratistas).

Tanto los miembros de la Junta Directiva como el presidente y los trabajadores de Ecopetrol tienen el deber de revelar la situación de conflicto a la cual estén expuestos. Así mismo, deberán revelar las relaciones, directas o indirectas, que mantengan entre ellos o con Ecopetrol u otras empresas pertenecientes al Grupo, o con proveedores, clientes o cualquier otro grupo de interés, de las que puedan surgir conflictos de intereses o que puedan afectar la toma de decisiones y cumplimiento de funciones.

De igual manera, las reglas de Ecopetrol, en materia de conflictos de interés, son aplicables a los oferentes, contratistas, proveedores, clientes, socios o aliados por medio del Código de Ética y Conducta, cláusulas y documentos contractuales a través de los cuales estos se comprometen y aceptan actuar conforme a los principios éticos de Ecopetrol y reglas de conflictos de interés.

El Instructivo para la Gestión y Prevención de los Conflictos de Intereses y Conflictos Éticos, que tiene como propósito gestionar estas situaciones, abarca los siguientes lineamientos generales:

En caso de que un administrador de Ecopetrol, que incluye a los miembros de la Junta Directiva, se encuentre en situación de conflicto de interés, deberá, además de lo dispuesto en el numeral 7.º del artículo 23 de la Ley 222 de 1995, atender lo señalado en los estatutos, el reglamento de la Junta Directiva y el Código de Buen Gobierno –o las normas que los modifiquen o deroguen–. En estas normas, se señala el deber de presentar el conflicto de interés ante la Junta Directiva y apartarse del asunto, de lo cual se dejará constancia en las actas correspondientes. Igual definición se contempla en el mencionado instructivo.

En el evento en que se trate de un trabajador que no ostente la condición de administrador, se dispone que este deberá informar por escrito, al jefe inmediato, que está incurso en situación de conflicto, y remitirá copia a la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento. Para los trámites contractuales, la manifestación también deberá enviarse en copia informativa al funcionario autorizado designado. El jefe inmediato adoptará decisión sustentada, que deberá constar por escrito, en la cual indicará si existe o no el conflicto y, de ser el caso, ordenará al trabajador abstenerse de actuar, designará su reemplazo y remitirá copia de todas las actuaciones a la mencionada gerencia.

En caso de presentarse alguna situación de posible conflicto frente a contrapartes, se deberá poner en conocimiento del funcionario autorizado designado, o quien haga sus veces, el cual analizará y dará respuesta escrita y motivada, resolviendo el asunto y adoptando las medidas de mitigación pertinentes. Así mismo, se remitirá copia a la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento. De considerarse necesario, podrá elevarse consulta a la Gerencia en mención, quien emitirá concepto previo a la toma de la decisión.

Finalmente, se destaca que el precitado instructivo define las características y clasificación de los conflictos, según su naturaleza y temporalidad (permanentes, esporádicos, directos, indirectos, reales, sobrevinientes, potenciales y aparentes), entre otros aspectos. Dicha normativa, trae consigo ejemplos de hechos que los concretan, y precisa aquellos eventos en que son elevados a las categorías de inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones.

CÓDIGO QR INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES Y CONFLICTOS ÉTICOS

En 2021, se efectuaron 176 reportes por posibles conflictos de interés**.**

En el caso particular de situaciones de conflicto de interés relevantes, uno de los miembros de la Junta Directiva consultó sobre tres (3) posibles conflictos de interés. En la Alta Gerencia, ocho (8) vicepresidentes expresaron eventuales conflictos de interés; uno de ellos, en particular, efectuó tres (3) manifestaciones. En cumplimiento de las normas aplicables, estos se apartaron de conocer dichos temas.

Los conflictos remitidos a la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento de la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento fueron atendidos conforme al procedimiento establecido y son objeto de monitoreo y seguimiento. Para dichos efectos, se cuenta, entre otros, con una matriz de partes vinculadas.

9. Mecanismos de resolución de controversias

A Ecopetrol le aplican los mecanismos de resolución de controversias contemplados en la ley, incluyendo mecanismos como arreglo directo, conciliación y arbitraje.

A continuación, se incluyen las disputas de las cuales Ecopetrol hizo parte y que fueron solucionadas a través de los mecanismos de resolución de controversias en curso de 2021:

Actores	Tipo	Valor conciliado	Fecha efectiva de pago
Fredy Giovanny García	Conciliación reclamación laboral Comité Reclamos	COP 12.536.883	31 de agosto de 2021
Commercial Operations Company S. A. (COPCO)	Conciliación	COP 85.527.409	14 de abril de 2021
Hernando Hernández, Óscar Sánchez Pinto y otros	Conciliación	COP 278.988.146	26 de marzo de 2021
Comerciantes de pescado de las asociaciones Asocoramb y Asocopropal	Transacción	COP 8.670.063.618	28 de diciembre de 2021
Fundación Pervivir	Transacción	COP 278.988.146	26 de marzo de 2021
Alcanos de Colombia S. A. ESP	Transacción	N/A	23 de noviembre de 2021
Offshore Exploration & Production LLC	Tribunal de arbitraje internacional[17]	USD 17.100.000[18]	Sin desembolso[19]

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Jurídica.

Al cierre de 2021, se registra que Ecopetrol fue demandado en **4.071** procesos y demandante en **1.681** procesos, y los procesos terminados a favor de Ecopetrol corresponden al **83,79 %**.

10. Transparencia, fluidez e integridad de la información

Para Ecopetrol, es de la mayor importancia la comunicación con sus grupos de interés, haciendo uso de todos los canales habilitados. Además de los canales tradicionales de comunicación, se ha fortalecido la interacción a través de

[17] Es importante resaltar que el denominado *consent award* correspondió a un acuerdo transaccional suscrito por las partes del proceso para resolver un grupo de reclamaciones discutidas en un tribunal de arbitraje internacional, y que se conocían los *supplemental claims.*

[18] Valor de referencia calculado con corte al 28 de febrero de 2018, susceptible de actualización por intereses y tasa de cambio.

[19] Este acuerdo no supuso un desembolso de recursos a favor de Ecopetrol, sino el allanamiento/aceptación por parte del demandado a las pretensiones de Ecopetrol en relación con un grupo de reclamaciones.

plataformas tecnológicas como Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn, con unos resultados destacados.

Ecopetrol registró **637.074** seguidores en Facebook y Twitter, para un total de **1'441.982** en todos sus perfiles en redes sociales.

En 2021, en Facebook y Twitter, se tuvo un aumento del **2 %.** LinkedIn registró un aumento del **44 %** de seguidores. Instagram, por su parte, creció en un **23,3 %.**

Durante 2021, se publicaron **72** comunicados de información relevante a través de la Superintendencia Financiera de Colombia, y **442** notas de prensa. En Estados Unidos, se publicaron **49** documentos bajo los diferentes formatos que exige la SEC.

Los comunicados se divulgaron de manera oportuna al mercado, y se encuentran disponibles en la sección de información relevante de la página de la Superintendencia Financiera de Colombia https://www.superfinanciera.gov.co; en la página de la SEC https://www.sec.gov/, sección *Filings*, y en la página web de Ecopetrol https://www.ecopetrol.com.co.

11. Reclamaciones de accionistas e inversionistas

En 2021, no se presentaron reclamaciones por parte de accionistas e inversionistas relacionadas con el cumplimiento del Código de Buen Gobierno.