1. OBJETIVO

Establecer, frente a la posible ocurrencia de conflictos de intereses y conflictos éticos en Ecopetrol S.A., los lineamientos que determinan su alcance, las modalidades, la normativa aplicable y las situaciones en las que se podrían concretar, así como el conjunto de actividades que determinan la forma en que procede su declaración, reporte, gestión al interior de las áreas, deberes frente a los mismos y eventuales consecuencias.

2. CONDICIONES GENERALES

El presente documento, sustentado en la Constitución Política, la ley, los estatutos sociales, las normas internas y las mejores prácticas en la materia[1], está dirigido a los destinatarios del Código de Ética y Conducta de Ecopetrol, quienes deberán dar aplicación a este instructivo, a fin de gestionar adecuadamente las situaciones en las que se presenten conflictos de interés, o éticos, en el cumplimiento de sus actividades.

En todo caso, será responsabilidad de la persona sobre la cual se presente la causal de conflicto, hacer la declaración en los términos aquí contenidos. Quienes tengan a su cargo resolver las manifestaciones que se hagan en virtud de este instructivo, garantizarán que su pronunciamiento sea conocido por la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento para su control y monitoreo.

3. DESARROLLO

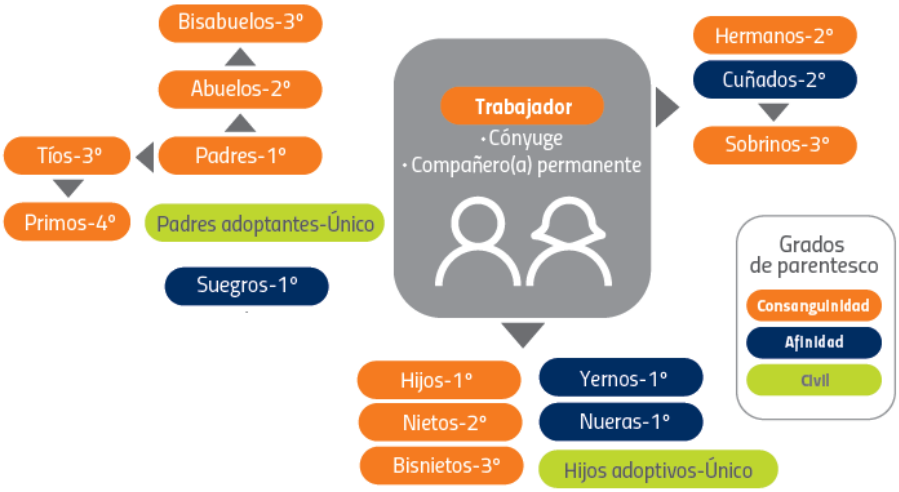
3.1. MODALIDADES DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

3.1.1. CONFLICTO DE INTERESES:

Es la situación que se presenta[2] cuando una persona tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un asunto a su cargo, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad[3], segundo de afinidad[4] o primero civil[5], o su socio o socios de hecho[6] o de derecho[7].

[1] De acuerdo con parámetros orientados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE); la *"Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano"* del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); Transparencia por Colombia y; la medida No. 21 del "Código de mejores prácticas corporativas -Código País".
[2] Conforme lo establecido en la Constitución Política, la ley -entre otras, el Código Disciplinario Único o el que lo modifique o reemplace-.
[3] Padres, hijos, hermanos, abuelos, bisabuelos, nietos, bisnietos, tíos, sobrinos o primos.
[4] Suegros, yernos, nueras o cuñados.
[5] Padres adoptantes o hijos adoptivos.
[6] Aquellos con los cuales se ha constituido una sociedad sin que la misma se encuentre protocolizada por escritura pública -artículo 498 del Código de Comercio-.
[7] Son aquellos con respecto a los cuales se tiene formalmente una sociedad legalmente constituida.

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.



3.1.2. CONFLICTO DE INTERESES ÉTICO:

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

3.1.3. CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS SEGÚN SU NATURALEZA Y TEMPORALIDAD:

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

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

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

- Permanentes: cuando la condición persiste en el tiempo por disposición de la ley; por decisión judicial o administrativa; por razón del vínculo con la empresa; por el interés que se tiene en el asunto objeto de decisión; o por la relación con la persona interesada en el mismo.
- Esporádicos: aquellos que se presentan cuando el hecho que los origina es temporal, se limita a un asunto concreto y no se prolonga en el tiempo.
- Directo: cuando el interés en el asunto corresponde a la persona que participa, gestiona o tiene a cargo la toma de la decisión.

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

- Indirecto: cuando quien tiene el interés en el asunto, es distinto del encargado del trámite o de adoptar la decisión, o es un tercero -persona natural o jurídica-.

- Real: cuando el servidor debe realizar una actuación, y al momento de la misma existe un interés particular que podría influir en ésta.

- Sobreviniente: es aquella en la que el conflicto aparece durante o después de la vinculación laboral o contractual.

- Potencial: cuando la situación se puede presentar y no se ha consolidado la actuación que la ejecuta.

- Aparente: aunque no se observa la existencia de un interés particular, pero un tercero podría considerar que sí lo hay, caso en el cual se deberán suministrar las explicaciones para aclarar la situación.

3.1.4. CONFLICTOS DE INTERÉS CON CATEGORÍA DE PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

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

Conforme lo establecido en el Código de Ética y Conducta; los estatutos de la compañía; el capítulo VIII del Código de Buen Gobierno de Ecopetrol; el Reglamento de la Junta Directiva; el régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto para la contratación estatal -aplicable a Ecopetrol conforme lo señalado por el artículo 13 de la Ley 1150 de 2007-, se entenderán incluidas en este instructivo aquellas inhabilidades e incompatibilidades establecidas por la Constitución Política, la ley y los reglamentos internos, entre otras:

- Las inhabilidades contempladas en los artículos 8 y 9 de la Ley 80 de 1993.
- El deber de los administradores de abstenerse de participar en la toma de decisiones conforme lo definido por el numeral 7 del artículo 23 de la Ley 222 de 1995.
- Las señaladas por los artículos 35 (#3, #22), 38, 40, 41 y 84 de la Ley 734 de 2002.
- La inhabilidad para contratar derivada del artículo 5 de la Ley 828 de 2003.
- Las causales de conflicto de interés contenidas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011.
- Las inhabilidades contenidas en los artículos 1 a 4 de la Ley 1474 de 2011.
- Todas aquellas que modifiquen o deroguen las expuestas en este instructivo.

3.2. SITUACIONES QUE PUEDEN CONFIGURAR UN CONFLICTO DE INTERÉS O UN CONFLICTO ÉTICO

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

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

- Cuando se tiene a cargo la toma de cualquier decisión, o se tiene injerencia o participación, en un proceso de selección o contratación, en cuyo trámite se encuentre vinculado el cónyuge, compañero (a) permanente, o cualquier persona con la cual se tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o sea su socio de hecho o de derecho.[8]

- Situaciones en las que se participa o interviene en el trámite, gestión, evaluación o decisión dentro del proceso de selección de la persona propuesta, o con relación de amistad entrañable o enemistad grave.

- Se esté participando en un trámite -cualquiera que sea- en el que la persona, o alguna de las mencionadas en el primer caso de este acápite, pueda tener interés directo o lo tenga a través de un tercero, bien sea persona natural o empresas, sociedades, corporaciones, fundaciones o similares, en las cuales tengan participación o se ejerza algún tipo de función.

- También puede presentarse cuando haya parientes ubicados en la misma área de la empresa en condiciones de subordinación, dependencia, seguimiento o cualquier clase de relación en las que se demande revisión o aprobación de uno hacia a otro.

- Cuando hay litigio o controversia en curso (civil, policiva, administrativa o judicial), entre el trabajador, su cónyuge o compañero (a) permanente o los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio de hecho o de derecho, con cualquiera de los interesados en el asunto sometido a trámite.

- Si alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, ha formulado denuncia penal o disciplinaria en contra del encargado del trámite o de la decisión, antes de iniciarse la actuación; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria. Esta situación se entenderá también cuando sea el trabajador de Ecopetrol quien presente la denuncia en contra de alguno de los interesados en el trámite.

- En los casos en que hay interacción estrecha entre dos o más personas por lazos de amistad íntima o enemistad, negocios personales o familiares, se trate de acreedores o deudores, entre otros, y con ello se contrapongan los intereses de la compañía. Este tipo de conflicto no hace referencia a las relaciones humanas razonables, tales como el simple conocimiento previo de la persona, compañerismo o sentimientos de confianza.

- Se tiene conocimiento específico sobre una contraparte, proponente o participante en un determinado trámite, o de su negocio o producto, y con ello pueda generarse una ventaja indebida o favorecimiento en un trámite o proceso determinado.

[8] De conformidad con el artículo 126 de la Constitución Política.

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

- Cuando se participa en actividades personales y ajenas a la labor o tarea encomendada, pero estas puedan generar una oposición o enfrentamiento con los intereses de Ecopetrol; por ejemplo, cuando se es miembro de una junta directiva, accionista, o se tienen vínculos a cualquier título en organizaciones con o sin ánimo de lucro, o actividades de asesoría, y en las mismas tenga algún interés Ecopetrol -o viceversa-. Lo anterior, sin perjuicio del deber de aplicar las restricciones pactadas en la cláusula laboral de exclusividad, de ser el caso, así como las limitantes contempladas en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades.

- Las personas que tengan vínculos de parentesco, hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con los servidores públicos de los niveles directivo, asesor, ejecutivo o con los miembros de la junta o consejo directivo, o con las personas que ejerzan el control interno o fiscal de Ecopetrol, no podrán contratar con Ecopetrol.

- En las situaciones en las que un oferente se presenta a un proceso para ejecutar un contrato que tendría relación con otro contrato o acuerdo en el que éste participe y pueda generarse un conflicto de interés.

- Frente a la gestión de intereses privados por parte de ex servidores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas contenidas en la Ley 1474 de 2011 -o las que las modifiquen o deroguen-:

    - No podrán prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de 2 años después dejar el cargo, respecto de la empresa a la cual prestó sus servicios.

    - En todo caso, esta prohibición será permanente respecto de los asuntos concretos de los cuales el trabajador conoció en ejercicio de sus funciones.

- En los casos en los que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.

- Cuando el trabajador, en cualquier tiempo, tenga a su cargo la decisión o gestión de asuntos en los que un ex superior jerárquico -en Ecopetrol o en otra sociedad, entidad u órgano distinto (público o privado)- tenga interés directo o indirecto y este se contraponga a los de Ecopetrol.

- Sin perjuicio de las consecuencias administrativas, laborales, penales y disciplinarias, habrá conflicto cuando el encargado del trámite o gestión, reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios -por el interesado en el asunto- como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero, excediendo las políticas internas en tal sentido.

3.3. EL DEBER DE REVELAR SITUACIONES DE CONFLICTO

Siempre que un miembro de Junta Directiva, representante legal, trabajador, oferente, contratista, proveedor, cliente, socio o aliado (incluidos joint ventures) se encuentre en situación de conflicto, deberá

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

abstenerse de participar en la actividad y toma de decisión correspondiente; además tendrá el deber de revelarlo en forma escrita e inmediata siguiendo los siguientes parámetros:

3.3.1. ADMINISTRADORES

En el caso de Ecopetrol S.A., se deberá atender a lo dispuesto por los artículos 23 (#19 y 20), 31 (#22), 48 y 49 de los Estatutos de Ecopetrol, el capítulo 7 (artículos 28 a 30) del Reglamento de la Junta Directiva y el capítulo VIII del Código de Buen Gobierno -o las normas que los modifiquen o deroguen-.

En caso de vacío, se presentará el conflicto ante la Junta Directiva correspondiente, indicando toda la información que sea relevante para la toma de la decisión. También podrá presentarse en la misma sesión a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto por el numeral 7° del artículo 23 de la Ley 222 de 1995.

Recibida la declaración, la Junta Directiva decidirá si se configura el conflicto, en cuyo caso apartará al administrador del asunto.

Del trámite del conflicto se dejará constancia en las actas correspondientes por parte de la Secretaría General.

Recuerde que conforme lo establece el artículo 22 de la Ley 222 de 1995 -o aquella que lo modifique o derogue-, son administradores de la empresa los miembros de la Junta Directiva, el representante legal, el liquidador, el factor y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones.

3.3.2. TRABAJADORES

Se informará al jefe inmediato de la existencia de la situación de conflicto y se remitirá copia a la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento. En caso que se trate de un trámite contractual, dicha manifestación deberá enviarse en copia informativa, también, al Funcionario Autorizado o el designado para el trámite del proceso contractual, suscripción del contrato, acuerdo, convenio o similar.

En decisión que deberá constar por escrito y debidamente motivada, el jefe inmediato deberá -previo requerimiento de más información si lo estima necesario- definir el asunto por escrito, indicando si existe el conflicto, en cuyo caso requerirá al trabajador abstenerse de actuar y designará a quien lo reemplazará. De esta decisión se remitirá copia a la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.

3.3.3. OFERENTES, CONTRATISTAS, PROVEEDORES, CLIENTES, SOCIOS O ALIADOS

Pondrá la situación en conocimiento del funcionario autorizado - FA designado para el trámite de proceso contractual o para la suscripción del contrato, acuerdo, convenio o similar, según el caso.

Dicho funcionario analizará y dará respuesta escrita y motivada, definiendo si se presenta o no la situación de conflicto de intereses o conflicto ético; igualmente dispondrá las medidas para su mitigación. De lo anterior se dejará constancia en el respectivo proceso y se remitirá copia a la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

En cualquier caso, el FA -o quien corresponda- podrá requerir el apoyo de la Vicepresidencia Jurídica -o el área que haga sus veces-.

A su turno, y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en numeral 3.3.4. de este instructivo, la Gerencia de Asuntos Éticos y de Cumplimiento emitirá concepto -que será previo a la toma de la decisión por parte del responsable-.

3.3.4. CONSULTA

Cuando se tenga dudas sobre la existencia de una situación de conflicto se deberá formular un dilema a través de la línea ética empresarial, con el fin de obtener asesoría.

En cada caso se analizará la situación y la normativa aplicable, y con fundamento en ello se definirán los mecanismos de mitigación según la clase de conflicto.

En cualquier caso, los conceptos que emitan la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento, y la Gerencia de Asuntos Éticos y de Cumplimiento, serán de obligatorio cumplimiento y prevalecerán sobre otros.

3.4. DECLARACIÓN, ACTUALIZACIÓN ANUAL Y MONITOREO

Los miembros de la Junta Directiva y los destinatarios de este instructivo deberán suscribir y actualizar anualmente -según aplique- el Documento de Independencia – Declaración de Conflictos de Interés o el formato que establezca la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento de Ecopetrol S.A., con el fin de reportar las situaciones de conflicto a las cuales están expuestos, así como las relaciones, directas o indirectas que mantengan entre ellos, o con otras entidades o estructuras pertenecientes al Grupo Empresarial Ecopetrol, o con el emisor, o con proveedores, o con clientes o con cualquier otro grupo de interés, de las que pudieran derivarse situaciones de conflicto de intereses o influir en la toma de sus decisiones y cumplimiento de funciones.

No obstante lo anterior, siempre que se presente una posible situación de conflicto, se deberá hacer la revelación en forma inmediata, siguiendo el procedimiento indicado en este instructivo. El reporte anual no excluye el deber de revelar situaciones de conflicto.

Adicional a lo anterior, se deberá cumplir con los requerimientos que sobre la materia disponga la ley y la normativa interna de Ecopetrol S.A.

Toda persona que esté interesada en vincularse a Ecopetrol S.A. como empleado, deberá diligenciar el formato que para el efecto disponga la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento.

Del cumplimiento de los deberes contenidos en este instructivo, la Gerencia de Asuntos Éticos y de Cumplimiento de Ecopetrol hará seguimiento a los reportes, actualizaciones, cumplimiento de acciones de mitigación efectuadas, y con fundamento en ello ejecutará actividades de entrenamiento y comunicación para la prevención de conflictos de interés.

3.5. CONSECUENCIAS POR INCURRIR EN HECHOS DE CONFLICTO

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

El desconocimiento de la normativa y reglamentación señalada en este instructivo conlleva la vulneración al Código de Ética y Conducta y genera las siguientes responsabilidades y consecuencias:

- Laborales: Charlas éticas, cartas de prevención, afectación de la compensación variable, terminación del contrato individual de trabajo, entre otras.
- Disciplinarias: Amonestación, multa, suspensión, inhabilidades especiales, destitución e inhabilidad general para el ejercicio de funciones públicas, según el caso.
- Precontractuales: Inadmisibilidad de la oferta y a la decisión de no continuar invitando al oferente en oportunidades subsiguientes.
- Contractuales: Imposición de cláusulas penales por incumplimiento de la cláusula ética, eventual terminación anticipada del contrato, sanciones contempladas en la reglamentación interna y demás estipulaciones que en el contrato determinen las partes.
- Penales: Multa, interdicción de derechos, inhabilidades y hasta prisión, según el caso.

Para estos efectos se seguirán los procedimientos internos correspondientes.

4. CONTINGENCIAS

N/A

RELACIÓN DE VERSIONES

Documento Anterior			
Versión	**Fecha dd/mm/aaaa**	**Código y Título del Documento**	**Cambios**
03	21/04/2014	**ECP-SEG-I-003**	Inclusión en el instructivo de inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones y extensión de su aplicación a Grupo empresarial.

Documento nuevo			
Versión	**Fecha dd/mm/aaaa**	**Código y Título del Documento**	**Cambios**
01	31/12/2020	**SCI-I-005**	Definición expresa del conflicto ético. Se actualizan los ejemplos y situaciones en que procede la declaración de conflicto de intereses. Se definen aspectos relacionados con la gestión de los conflictos y funciones de monitoreo.

Para mayor información dirigirse a:
Autor: Fernando José Gonzalez Sierra **Buzón:** fernandojo.gonzalez@ecopetrol.com.co **Dependencia:** Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
HERNANDO ALBERTO FERNÁNDEZ DE CASTRO Gerente Corporativo de Asuntos Éticos (E) Cédula de Ciudadanía No. 77.174.794 Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento	**SIMÓN ALFONSO VILLAMIZAR PABA** Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (E) Cédula de Ciudadanía No. 85.150.579 Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento
Documento firmado electrónicamente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2364 de 2012, por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones. *Para verificar el cumplimiento de este mecanismo, el sistema genera un reporte electrónico que evidencia la trazabilidad de las acciones de revisión y aprobación por los responsables. Si requiere verificar esta información, solicite dicho reporte a Service Desk.*	

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.