

A photograph of three people hiking through a dense forest. In the foreground, a woman in a green jacket and a man in a blue shirt and beanie are looking back towards the camera. In the background, a man in a blue puffer jacket is walking away. The scene is lit with soft, natural light, suggesting a misty or overcast day.

CÓDIGO DE ÉTICA
— Y CONDUCTA —
de ISA y sus empresas

Tabla de contenido

Mensaje de la Junta Directiva de ISA	2
Mensaje del presidente de Ecopetrol	3
¿Qué es el Código de Ética y Conducta?	4
¿A quiénes aplica este Código?	4
¿Cuáles son las responsabilidades de los destinatarios?	5
¿Cuáles son las responsabilidades de los líderes?	5
Principios éticos de ISA, sus empresas y el Grupo Ecopetrol	6
Cumplimiento de la ley y de la reglamentación interna	7
Conflicto de interés	7
Prohibición del soborno y otras formas de corrupción	8
Integridad de la contabilidad	10
Actuamos en contra del lavado de activos y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM)	11
Regalos, atenciones y hospitalidades	13
Protección y uso de los recursos de ISA y sus empresas	15
Prohibición del uso de la información privilegiada en la negociación de acciones	17
Actuar con responsabilidad social, respeto por los Derechos Humanos y rechazo de la discriminación	17
Cuidado ambiental	18
Prácticas anticompetitivas y antimonopolio	19
Actitud de servicio	20
Derecho de Asociación	20
En ISA y sus empresas rechazamos el acoso sexual en el entorno laboral	20
Conductas éticas	22
Conductas contrarias a la ética, con repercusión para los contratistas, aliados y clientes de ISA y sus empresas	26
Preguntas frecuentes del Código de Ética y Conducta	27

Mensaje de la Junta Directiva de ISA

El ingreso de ISA al Grupo Ecopetrol no solo representa un paso transformacional para ambas organizaciones, sino que responde a la tendencia mundial de las compañías petroleras y de energía que, más allá de prestar servicios y generar rentabilidad, se integran para constituir una plataforma capaz de enfrentar de manera rigurosa y gradual la transición energética, un asunto de primer orden en la agenda mundial y condición sine qua non en la lucha contra el cambio climático. Este hito histórico, además permitirá seguir consolidando el gobierno corporativo de referencia, la cultura empresarial de excelencia y el enfoque en la ética y la transparencia, que las dos compañías comparten.

En ese sentido, como parte del Grupo Ecopetrol, ISA y sus empresas adoptan este Código de Ética y Conducta como el marco orientador que garantiza el comportamiento basado en la integridad, el respeto, la responsabilidad y el compromiso con la vida.

Nosotros como Junta Directiva de ISA, somos conscientes de la relevancia que tiene la ética como eje central del buen gobierno corporativo, y reconocemos la importancia de establecer, promulgar, y aplicar este Código en todas las decisiones empresariales. Es por ello que ratificamos nuestro compromiso con el actuar ético que promulgamos y ejemplificamos, con miras a nuestro propósito superior, impactando no solo los negocios sino también la sociedad.

Tenemos un inquebrantable deseo de continuar construyendo una compañía destacada a nivel mundial por sus buenas prácticas en cumplimiento, motivo por el que reiteramos el deber de todos los destinatarios de este Código de conocer, interiorizar, cumplir y contribuir a la socialización de este, y rechazamos cualquier conducta que sea contraria a esta filosofía empresarial.



Mensaje del presidente de Ecopetrol

Luego de un trabajo colectivo, la Junta Directiva de Ecopetrol, el presidente, el Comité Directivo y trabajadores del Grupo Ecopetrol, declaramos que el propósito superior que nos inspira es “Ser Energía que Transforma a Colombia”; declaramos también que la cultura es lo que somos, y entre todos determinamos sus principios.

Para ser coherentes con dichas declaraciones y vivir nuestra cultura transformadora, debemos siempre obrar bajo los parámetros de comportamiento esperados que nos señala este Código y así, actuar con integridad, comprometidos con la vida, en forma responsable y con respeto.

Con el ánimo de fortalecer aquello en lo que creemos y que nos une, actualizamos nuestro Código de Ética y Conducta, incorporando el rechazo expreso y absoluto de Ecopetrol y su Grupo empresarial frente a conductas como el acoso sexual y la discriminación -en cualquiera de sus manifestaciones. En este contexto, se hace referencia a la política de inclusión y diversidad, aspecto fundamental para promover la tolerancia, el respeto por la diferencia y la sana convivencia.

De igual forma, reafirmamos la prohibición expresa frente a los pagos de facilitación, contribuciones y donaciones políticas, servicios de cabildeo y la desviación de dineros de actividades de inversión social o patrocinios hacia actividades políticas o ajenas a los propósitos establecidos por la compañía. Promovemos la libre y sana competencia, y rechazamos de manera enfática, cualquier acto desleal que pueda afectar los intereses de la compañía, sus accionistas o terceros, entre otros asuntos.

Como presidente de Ecopetrol, reitero mi compromiso de cumplir los mandatos de este Código de Ética y Conducta, y hago un llamado a que sus acciones se enmarquen en lo allí dispuesto. Recuerden que la ética es parte esencial de lo que somos, y, por tanto, nuestros principios son la carta de presentación para contribuir a la construcción de un país de todos y para todos.

FELIPE BAYÓN PARDO



¿Qué es el Código de Ética y Conducta?

Es un compendio de reglas que define los estándares de comportamiento esperados por la organización y guían la forma de proceder de ISA y sus empresas como parte del Grupo Ecopetrol y de todos los destinatarios del Código, bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.

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

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

VICEPRESIDENCIA DE AUDITORÍA CORPORATIVA

¿A quiénes aplica este Código?

Son destinatarios de este Código los Administradores¹ y trabajadores de ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, así como todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con este, incluyendo beneficiarios, accionistas, contratistas, proveedores, agentes, socios, clientes, aliados (incluidos *joint ventures*), oferentes, además del personal y firmas que los contratistas vinculen para la ejecución de las actividades pactadas.

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

ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, deben adoptar las reglas de este Código y garantizar su difusión y aplicación.

Destinatarios de nuestro Código de Ética y Conducta: antes de actuar revisemos los principios y conductas de este compendio de reglas. Si la decisión no acoge los lineamientos éticos aquí establecidos o se aparta de alguna manera de estos, hay que abstenerse y definir otras opciones acordes con los principios de la empresa.

FELIPE BAYÓN PARDO - presidente de Ecopetrol

¹Administradores: Son los miembros de juntas directivas, directorios o consejos de administración, los representantes legales, los trabajadores del nivel directivo y quienes de acuerdo con las leyes del país correspondiente y los estatutos sociales de ISA o la respectiva empresa, tengan el carácter de administradores o directivos.

¿Cuáles son las responsabilidades

de los destinatarios?

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

¿Cuáles son las responsabilidades

de los líderes?

- Educar con el ejemplo en el cumplimiento de los principios del Código.
- Comunicar expresamente a sus equipos de trabajo el deber de cumplir los principios éticos y la normatividad de ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, en el desempeño de sus responsabilidades laborales.
- Realizar acciones periódicas con los integrantes de sus equipos de trabajo, que propendan por la interiorización del Código en las actividades del área.

- Hacer seguimiento a la gestión, a efectos de verificar la aplicación de los principios del Código y de los controles internos de la Compañía, que se sustentan en la necesidad de mitigar riesgos empresariales.
- No aplicar represalias contra quienes presenten denuncias por presuntas violaciones al Código.
- Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.

- Permitir y promover la formulación de consultas, dilemas y denuncias.
- Difundir y garantizar la aplicación de la reglamentación interna en materia de riesgos de cumplimiento.

Principios éticos de ISA, sus empresas y el Grupo Ecopetrol

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

Integridad

Es el comportamiento que nos hace visibles como personas rectas, leales, justas, objetivas, honestas y transparentes ante la empresa y la sociedad. Una persona íntegra actúa en forma coherente con las características referidas, la normativa interna y externa aplicable, los principios y las reglas adoptadas por la organización para prevenir violaciones a los estándares y expectativas éticas referidas en este Código.

Actuar conforme con este comportamiento nos permite afirmar que no se toleran los actos de lavado de activos, financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, fraude, soborno y corrupción (violaciones a Ley FCPA, regalos y atenciones), conflictos de interés, ni las conductas que falten a la ética.

Responsabilidad

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

Respeto

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

Compromiso con la vida

Son las acciones de autocuidado dentro y fuera del trabajo, aplicando las reglas de higiene, seguridad y medio ambiente que nos señalan ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, como un mecanismo para la defensa de la vida, la salud y el entorno.

Cumplimiento de la ley y de la reglamentación interna

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

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

Conflicto de interés

Los administradores y trabajadores se encuentran en una situación de conflicto de interés cuando, en razón de sus funciones, deban tomar una decisión, realizar u omitir una acción y se encuentre con la

posibilidad de escoger entre el interés de la empresa y el interés propio o el de un tercero, de manera que, de optar por cualquiera de estos dos últimos, estaría comprometiendo su objetividad o independencia.

Dentro de estos terceros con los cuales se tenga una situación de conflicto de interés, pueden ser también los familiares cercanos² de los administradores o trabajadores.

Ante los conflictos de interés, la actuación de los administradores y trabajadores de ISA y sus empresas deben regirse por los principios de lealtad, abstención, confidencialidad y el deber de informar toda situación de posible conflicto de interés.

¿Qué hacer si me encuentro en un conflicto de interés?

Se debe manifestar por escrito tal situación a su jefe inmediato, así como la gestión respectiva a través del mecanismo definido para ello.

Si tiene dudas sobre alguna circunstancia que pueda configurar un conflicto de interés, consulte en la línea ética.

Prohibición del soborno y otras formas de corrupción

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

¡El soborno no es solo en dinero!

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

² Familiares Cercanos: Cónyuges o compañeros permanentes o con quien se tenga una relación sentimental análoga, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, bisabuelos, nietos, bisnietos tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge o compañero permanente) y único civil (padres o hijos adoptivos).

Se prohíben los pagos de facilitación, contribuciones y donaciones políticas, donaciones que no tengan un fin legítimo, vayan en contra de la normatividad aplicable y que comprometan la reputación y la integridad de la empresa, actividades y pagos por servicios de cabildeo, y la desviación de dineros de actividades de inversión social o patrocinios hacia actividades políticas o ajenas a los propósitos establecidos por la Compañía. Recuerde que la trasgresión a estas prohibiciones podría dar lugar a la imposición de sanciones acorde con la ley y nuestras normas internas.

ISA y sus empresas no financian ni promueven partidos políticos, ni a sus representantes o candidatos, ni efectúan patrocinios de congresos o actividades que tengan como fin la propaganda política. Por ello, los administradores y trabajadores no podemos utilizar para tales propósitos los bienes (sistemas de información, reuniones internas o externas, entre otros), ni los recursos de ISA y sus empresas.

En aquellos países donde al administrador o trabajador le es permitida la participación política activa, bien por la naturaleza jurídica o propiedad de la empresa, estas acciones se deben realizar a título personal y por fuera de su jornada laboral, cumpliendo con los anteriores enunciados.

Así mismo, ISA y sus empresas se abstienen de ejercer cualquier presión directa o indirecta a representantes políticos, y tampoco promueven a ninguno de sus administradores o trabajadores para hacerlo, ya sea en favor de un partido o una persona específica.

ISA y sus empresas como parte del Grupo Ecopetrol, solo podrán relacionarse con el sector público para el desarrollo y ejecución de las actividades propias de la compañía, atendiendo en todo caso a las disposiciones que para el efecto rijan la materia.

En dicho relacionamiento están prohibidos las actividades y pagos por servicios de cabildeo, cualquier acto de corrupción, soborno, suministro o recibo de atenciones y cualquier hecho que pueda afectar o poner en tela de juicio la transparencia.

Se resalta que la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero – FCPA- (por sus siglas en inglés), a la cual ISA y sus empresas están sujetos por ser filiales de una empresa que está registrada en el mercado de valores de Estados Unidos de América, y a cuyo cumplimiento se comprometen, establece que es un delito pagar u ofrecer cualquier cosa de valor, directa o indirectamente a un servidor público no estadounidense, para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios impropia, so pena de las correspondientes sanciones por parte del Departamento de Justicia de Estados Unidos – DOJ y la Securities and Exchange Commission – SEC.

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

¿Qué debe hacer?

Para evitar riesgos de violación de la Ley FCPA debe asegurar:

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

Integridad de la contabilidad

ISA y sus empresas cuentan con un sistema de control interno que, en materia contable, asegura que los activos de la compañía se manejen y administren en debida forma y que, con un detalle razonable, refleje de manera precisa y correcta las transacciones y disposiciones de los activos de la empresa.

Cada uno de los trabajadores hace parte del sistema de control interno, por esto es crítico que den cumplimiento estricto a los controles a su cargo, de tal manera que se pueda certificar la precisión de los estados financieros frente a auditores y autoridades gubernamentales en Colombia y el extranjero.

Toda la información financiera que deba ser reportada interna o externamente, debe ser correcta y garantizar la completitud y exactitud; por lo tanto, cualquier error debe informarse de inmediato. Se tendrá soporte de los registros contables en forma segura, confiable y sistematizada.

¿Qué debe hacer?

Toda transacción debe realizarse según los procedimientos y facultades correspondientes y registrarse de manera precisa y correcta en los libros. Específicamente, como trabajador de ISA y sus empresas, usted debe asegurar que la información contable acoja los siguientes lineamientos:

- Cumpla con los controles internos.
- Cuente con información completa y detallada de la transacción.
- La transacción sea autorizada en debida forma y registrada con precisión en los libros o sistemas correspondientes.
- El acceso y gestión de los recursos, activos y registros de la empresa sea limitado a las personas autorizadas.
- Los activos registrados se comparen con la periodicidad exigida en la reglamentación interna, a fin de que se remedien las discrepancias respectivas.

Actuamos en contra del lavado de activos y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM)

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

¿Qué es el lavado de activos?

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

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

¿Qué es financiación del terrorismo?

Corresponde a las acciones de recolección, provisión, entrega, recibo, administración, aporte o

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

¿Qué es la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva?

Es todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, depósito o uso dual para propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, cuando esto último sea aplicable.

¿Qué debe hacer?

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

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

Para el efecto, debe consultar la normatividad de las empresas sobre lavado de activos, financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva y de debida diligencia.

Señales de alerta

- Dificultad en obtener o verificar información de una contraparte.
- Inconsistencia entre la información suministrada por la contraparte y la información de otras fuentes.
- Actividad de la contraparte que no tiene justificación obvia de manera comercial o parece extraña en un contexto de negocios normales.

- Presencia de contraparte en país catalogado como no cooperante en la lucha contra el lavado de activos, la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Transacciones que parecen haber sido estructuradas para evadir requerimientos.

Regalos, atenciones y hospitalidades

Los trabajadores de ISA y sus empresas no están autorizados para dar, ofrecer, exigir, solicitar o aceptar regalos, atenciones, cortesías, comidas, viajes u otros beneficios fuera de los parámetros definidos en la normatividad interna.

Esta prohibición se extiende a los miembros de la familia del trabajador y contrapartes. Por tanto, es un deber conocer y aplicar las disposiciones correspondientes.

ISA y sus empresas, reconocen que pueden darse situaciones en las que culturalmente es adecuado aceptar o dar regalos u otras formas de atenciones de o a un cliente o proveedor. Sin embargo, esta práctica es de alto riesgo bajo leyes anticorrupción, por tanto, deben seguirse estrictamente los lineamientos previstos en la reglamentación interna. En general, en todos los casos, para la recepción u otorgamiento de regalos, atenciones y hospitalidades deben analizarse los siguientes aspectos:

- ¿Está directamente relacionado con una actividad promocional y es moderado?
- ¿Es razonable, consistente con la costumbre, apropiado en naturaleza y valor con la ocasión en la que es ofrecido, y con la posición y circunstancias del receptor en el contexto (tales como regalos de naturaleza promocional que se encuentren identificados con el nombre de una marca, servicio o producto de una organización)?
- ¿Está permitido por la ley colombiana y de cada país donde la actividad ocurre, y por la reglamentación interna?
- ¿Ha sido recibido u otorgado de manera transparente, sin esfuerzo de esconder y estar en concordancia con las prácticas comerciales habituales?

- ¿No hay una probabilidad razonable de ser considerado de alguna manera o tener la apariencia de soborno, un pago de facilitación o un pago impropio?
- ¿Se ha soportado con documentación precisa y adecuada?
- ¿Fue registrado y/o reportado correctamente en los sistemas o formatos de información que se establezcan, según los procedimientos internos?

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

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

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

Protección y uso de los recursos de ISA y sus empresas

ISA y sus empresas propenden por evitar el mal uso de los recursos propiedad de la compañía, incluso los activos físicos, información y propiedad intelectual. La práctica inadecuada puede incluir:

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

Manejo, seguridad y confidencialidad de la información

ISA y sus empresas reconocen el valor estratégico de la información y establecen mecanismos que propician su debido tratamiento, así como las condiciones de propiedad, responsabilidad y protección. Por lo tanto, los destinatarios de este Código tienen el deber de dar un adecuado manejo de la información custodiada por esta empresa.

ISA y sus empresas dan un uso apropiado a los datos personales y sensibles, al tiempo que protege en la información que registra en sus bases de datos, acorde con las disposiciones legales que regulan la materia en cada país. Todo colaborador que maneje o adquiera acceso a información personal debe protegerla y solo podrá compartirla con base en las reglas aplicables.

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

ISA y sus empresas cuentan con lineamientos específicos en materia de protección y manejo de información confidencial.

Por lo tanto:

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

ISA y sus empresas, como dueñas de la información contenida en los equipos, dispositivos y servidores que asigna a sus colaboradores, puede asegurar, acceder, captar, revisar, tratar, transferir, utilizar o monitorear, en cualquier momento, la información que sea creada, generada, administrada, custodiada, enviada, recibida o almacenada en dichos equipos, dispositivos móviles y servidores, para fines institucionales.

Recuerde que en ISA y sus empresas existe un sistema de gestión de ciberseguridad. Para más detalle sobre las obligaciones de los colaboradores de ISA y sus empresas consulte los manuales, procedimientos, guías e instructivos que refieran los temas de seguridad de la información y manejo adecuado del correo electrónico y de las redes sociales, así como las demás normativas internas relacionadas con el manejo de la información.

Prohibición del uso de la información privilegiada en la negociación de acciones

Quienes sean usuarios, responsables o tengan acceso a información privilegiada, confidencial y/o reservada deberán:

- Cumplir estrictamente las leyes y normativa interna relativa a la negociación de acciones y al uso de información privilegiada. Por ejemplo, aquella que está sujeta a reserva, que aún no ha sido revelada al público y que influye en el análisis de cualquier inversionista diligente y prudente, al negociar los respectivos valores.
- Abstenerse de utilizar información privilegiada de ISA y sus empresas a beneficio propio o de un tercero.
- Cumplir con los periodos de restricción para negociar acciones notificados por ISA y sus empresas.
- ISA, en su calidad de emisor, divulgará de forma clara, veraz, suficiente y oportuna al mercado, como información relevante, las negociaciones de acciones que hagan los administradores de la compañía, en los términos que exijan las leyes y regulaciones aplicables.

Actuar con responsabilidad social, respeto por los Derechos Humanos y rechazo de la discriminación

ISA y sus empresas, como parte del **Grupo ECOPETROL**, rechazan cualquier forma de discriminación.

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

Igualmente, ISA y sus empresas realizan acciones de entendimiento y apoyo al desarrollo de las comunidades que son consideradas aliadas de la gestión, y reconoce los Derechos Humanos de sus grupos de interés.

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

En ese sentido, ISA y algunas de sus empresas, han suscrito de forma voluntaria el Pacto Global de las Naciones Unidas, una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, el sector público y la sociedad civil para alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. El Pacto Global se considera un marco de acción que facilita la legitimación social de los negocios y los mercados. Las organizaciones que se adhieren a él comparten la convicción de que las prácticas empresariales, basadas en principios universales, contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo, incluyente y que fomenta sociedades más prósperas.

Estos principios y normativas reflejan el compromiso de prevenir y, cuando sea necesario, mitigar y remediar los impactos negativos que genere la operación sobre los derechos humanos. Igualmente, aseguran la identificación efectiva de los riesgos asociados a derechos humanos en las operaciones con el propósito de mejorar continuamente los procesos. Para ello, se deben realizar las acciones de debida diligencia, involucramiento con los grupos de interés y la comunicación de las expectativas, a los socios comerciales.

Cuidado ambiental

ISA y sus empresas están comprometidas con el medio ambiente, con el uso eficiente de la energía y los recursos naturales, y realizan acciones encaminadas a la disminución de las emisiones de gases efecto invernadero y al manejo de residuos, siguiendo las políticas ambientales, normas, procedimientos, leyes y reglamentos aplicables.

Así mismo, aseguran la adecuada gestión integral del agua en las operaciones, monitorean continuamente los efectos del cambio climático, a través del sistema de gestión HSE; efectúan el reporte oportuno de incidentes relacionados, y mantienen lineamientos claros sobre los protocolos de emergencia.

ISA y sus empresas dirigen esfuerzos a generar concientización ambiental y a fortalecer su relacionamiento y consulta con grupos de interés, de conformidad con la estrategia de entorno y la normativa aplicable.

ISA y sus empresas priorizan la seguridad en el trabajo y en el medio ambiente, para protección de la integridad de las personas, de las instalaciones y de las áreas en donde intervienen. Por lo anterior, es imperioso detener cualquier trabajo considerado inseguro o dañino, sin temor a represalias.

Prácticas anticompetitivas y antimonopolio

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

¡Reporte los hechos que **trascienden este Código!**

Si usted conoce o sospecha de una situación que involucra a algún trabajador o destinatario de este Código y que conlleva a su violación, está obligado a reportar el asunto en la Línea Ética de cada compañía.

¿Cómo debe denunciar?

Toda denuncia se debe presentar, de manera inmediata, con buena fe y con suficiente detalle para permitir a la empresa realizar una verificación y dar una respuesta efectiva.

Por lo anterior, al denunciar tenga en cuenta lo siguiente:

- Se debe estar dispuesto a colaborar con la gestión de los asuntos denunciados, respondiendo las solicitudes de ampliación de información que se efectúen, a través de la herramienta o medios de contacto suministrados por el denunciante y remitiendo las evidencias correspondientes.
- Se requiere respetar la dignidad humana y el buen nombre de los denunciados, por tanto, no pueden hacerse acusaciones que falten a la verdad o con fines de venganza o retaliación. Recuerde que hacer una denuncia con conocimiento de que no corresponde con la realidad, constituye una vulneración a los principios de integridad y responsabilidad. Tratándose de contratistas, la denuncia irreal constituye una vulneración a este Código y a la cláusula de integridad contractual.
- En el trámite de una verificación, es un deber hablar siempre con la verdad y sin intenciones particulares o subjetivas, que tengan por objeto causar daño o afectar a alguna persona.
- Presentar una denuncia o participar en una verificación, no puede ser la base para represalias. Si cree que alguien ha vulnerado esta regla, denúncielo inmediatamente.
- Recuerde que también puede consultar o plantear dilemas a través de la línea ética.

Actitud de servicio

Nos comprometemos a garantizar y mantener estándares de calidad en nuestros servicios y a conservar con los clientes los canales y mecanismos de relacionamiento que permitan recibir sus necesidades y percepciones sobre los productos y servicios.

Derecho de Asociación

Reconocemos el derecho de libre asociación de nuestros trabajadores (sindicatos y pactos), respetamos su participación en cualquier tipo de negociaciones colectivas y no practicamos ningún tipo de discriminación en relación con los trabajadores vinculados a estas asociaciones.

En ISA y sus empresas rechazamos el acoso sexual en el entorno laboral

¿Qué es acoso sexual?

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

¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?

Puede presentarse en comportamientos tales como:

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

¿Qué debe hacer si tiene conocimiento de una situación de esta naturaleza?

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

Si usted es la víctima:

- No tema denunciar los hechos a través de los canales habilitados por la empresa.
- Recuerde que su identidad será protegida, si así usted lo requiere.
- ISA y sus empresas y en general, el Grupo Ecopetrol, no permitirán ningún tipo de retaliación por haber presentado la denuncia.
- Se le brindará soporte profesional.

Apreciados colaboradores y partes relacionadas :

- Nuestra empresa tiene objetivos estratégicos, procesos que los soportan, riesgos que están en el quehacer y controles que los mitigan; todos ellos son parte del Sistema de Control Interno.
- En ISA y sus empresas todos tenemos la obligación de cumplir con nuestras funciones para lograr que dichos objetivos se alcancen y que los riesgos no se materialicen. El no hacerlo genera faltas al principio de responsabilidad, previsto en este Código y fallas en nuestro Sistema de Control Interno.
- Los controles internos están diseñados para proteger nuestra gestión, por esto todos hacemos parte de dicho sistema.

Conductas éticas

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

Integridad

Actúo con integridad cuando:

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

- Hablo siempre con la verdad, que está por encima en todas las actuaciones y relaciones. Educo con el ejemplo.
- Mi actuar responde a los imperativos del bien común, por encima de los intereses particulares.
- No tolero los hechos que constituyen riesgos de cumplimiento (fraude, soborno, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, violaciones a la Ley FCPA), y promuevo acciones para fomentar la transparencia.

Responsabilidad

Actúo con responsabilidad cuando:

- Entrego oportunamente los trabajos asignados y con la calidad exigida.
- Si algo sale mal no culpo a otros. Identifico los errores y causas, tomo las acciones correctivas y trasmito las lecciones aprendidas, promoviendo el mejoramiento continuo.
- Soy responsable de mis acciones y omisiones, así como del conocimiento y cumplimiento de la normativa nacional e internacional y disposiciones internas aplicables a los asuntos a mi cargo.
- Me hago responsable por la falta de debida diligencia y cuidado en mis actuaciones, así como por la gestión de asuntos o desarrollo de funciones sin conocer y aplicar los lineamientos internos, manuales, procedimientos, guías e instructivos.
- Realizo mi trabajo de manera eficiente y eficaz.
- Cuido de la información, los bienes y los recursos de ISA y sus empresas. Hago uso racional de los elementos asignados, garantizo su protección y respondo por la omisión de estos deberes.
- Cumpló mis promesas, deberes y compromisos.
- Soy consciente que todos los destinatarios de este Código nos identificamos por nuestra relación con ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, por tanto, evito cualquier conducta laboral o personal que deteriore el buen nombre y reputación de la compañía.
- Conozco y cumpló la reglamentación interna y externa aplicable a mi trabajo o actividad, el reglamento interno de trabajo, los principios de la cultura y las obligaciones pactadas, y hago que se cumplan.
- Me preocupo de contar con las competencias requeridas para realizar las funciones o actividades asignadas.
- No vulnero los deberes y prohibiciones establecidas en la Constitución, en los respectivos contratos, en el marco legal y disposiciones internas que sean aplicables.

- Soy responsable de mitigar los riesgos empresariales y de la actividad asignada, siguiendo los controles correspondientes y ejecutando los que estén a mi cargo.
- Soy responsable del fortalecimiento y mejoramiento del Sistema de Control Interno.
- Fomento la seguridad de la información, por tanto, prevengo la fuga de información estratégica o de carácter confidencial, reservada o clasificada, según la normativa interna, así como la difusión o transmisión de datos que puedan generar algún beneficio indebido.
- No divulgo por ningún medio, ya sea electrónico, impreso o audiovisual, información indebida, ilegal, pornográfica o racista.
- Conservo, protejo y uso de manera racional, austera y eficiente los recursos que me son asignados.
- Conozco que los equipos asignados son propiedad de ISA o sus empresas, así como la información allí consignada.
- Comparto mis conocimientos y experiencia, trabajo en equipo, soy colaborativo y creativo, promoviendo el mejor desarrollo de las funciones y actividades.

Respeto

Actúo con respeto cuando:

- No discrimino o acoso a mis compañeros por ser de diferente sexo, orientación, raza, origen nacional o familiar, lengua, género, religión, opinión política o filosófica, situación de discapacidad, condición económica, fisonomía, características genéticas, nivel educativo, característica socio cultural, diferencia de pensamiento, expresión, forma de ser o cualquier otra situación que vaya en contravía de la política de diversidad e inclusión adoptados por ISA y sus empresas. Respeto y hago valer las diferencias.
- Rechazo todo hecho de acoso sexual con ocasión del trabajo.
- Promuevo la igualdad entre mis compañeros.
- Acepto diferencias de opiniones y promuevo la discusión de ideas que propendan mejores prácticas en el desarrollo de las actividades.
- Trato a todos con respeto sin importar su condición o posición en la empresa.
- Reconozco que como trabajador o parte relacionada de ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, represento a estas en todo momento, razón por la cual tengo un comportamiento apropiado y respetuoso en el trabajo y en la sociedad.
- Reconozco y no vulnero la propiedad intelectual y los derechos de autor.

- Rechazo la competencia desleal y, por tanto, no emito juicios de valor, descalifico o divulgo comentarios negativos y que puedan afectar a otras empresas.
- Por ningún medio realizo, divulgo o publico ofensas o amenazas contra la empresa ni sus trabajadores.
- Soy cortés y cordial en las relaciones con mis compañeros, los clientes, proveedores y con todas las personas en general.
- Ni mi familia ni yo utilizamos mi posición de empleado de ISA y sus empresas como mecanismo para exigir preferencias o tratos diferentes, ni especiales a los de otros ciudadanos, ni damos malos tratos a las personas con las cuales nos interrelacionamos o de las cuales recibimos los beneficios de ISA y sus empresas.
- Respeto el tiempo de los demás: soy puntual con las citas, entrevistas y reuniones de trabajo.
- Reconozco y acepto los usos, tradiciones y costumbres de las comunidades con las que interactúo.
- Acojo y promuevo un ambiente cordial y positivo, expresando con responsabilidad y respeto mis desacuerdos. Me preocupo por el mejoramiento de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral.

Compromiso con la vida

Actúo comprometido con la vida cuando:

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

- Respeto y hago cumplir las normas de seguridad internas y las condiciones o lineamientos establecidos en materia de ingreso, permanencia y salida de las instalaciones de las sedes de la compañía.

Conductas contrarias a la ética, con repercusión para los contratistas, aliados y clientes de ISA y sus empresas

El representante legal, apoderado, funcionario autorizado o quien actúe en nombre y por cuenta de ISA o sus empresas, o cualquier empresa del Grupo Ecopetrol para la celebración de cualquier clase de acuerdo -contrato, convenio, orden de servicio, entre otros-, hará efectiva la facultad de terminación de estos en ISA o sus empresas y en las compañías del Grupo Ecopetrol, con independencia de la calidad de contratista singular o plural (sin consideración de la forma asociativa), una vez se agoten los procedimientos contractuales establecidos y pactados, y previo análisis y recomendación del encargado de compliance o quien haga sus veces y, si es del caso, del Comité de Ética o del Comité de Auditoría en cada empresa en el que se constate la comisión de una o varias de las conductas descritas a continuación:

- Cuando se presente alguna de las situaciones descritas en la declaración contenida en el Registro de Proveedores.
- Toda acción u omisión que corresponda a actos de fraude, soborno y corrupción violaciones a la ley FCPA, regalos y atenciones, conflictos de interés o ético, de conformidad con lo establecido en este código y demás normatividad aplicable.

Procedimiento

Una vez se ponga en conocimiento de la Línea Ética empresarial la denuncia, la dependencia competente procederá a evaluar el mérito de la información. Para el efecto, podrá solicitar información o cualquier tipo de elemento de juicio que permita confirmar la existencia de la conducta.

Dentro del plazo que se estime, en función de la complejidad del caso ético, el área competente convocará al contratista involucrado para que rinda sus explicaciones, solicite o aporte las evidencias que sustenten su defensa y contradiga los elementos existentes.

Una vez se hayan valorado las explicaciones del contratista, los elementos de juicio aportados y aquellos recaudados por el área competente en función de su conducencia, pertinencia y validez, se evaluará el mérito de la actuación.

Agotado el proceso anterior, en caso de que exista mérito que demuestre la existencia de cualquiera de las conductas contrarias a la ética que tengan repercusión y que dé lugar a la terminación de los contratos, convenios o acuerdos, el encargado de compliance o quien haga sus veces y, si es del caso, del Comité de Ética o del Comité de Auditoría, recomendarán las acciones a seguir, de acuerdo con el protocolo interno definido para ello, y se informará a las subordinadas o filiales del grupo para el agotamiento

de los procesos requeridos para la terminación de los contratos, acuerdos, convenios a que haya lugar.

En caso de que los elementos de juicio no lleven a la convicción razonable de que se ha incurrido en alguna de las conductas contrarias a la ética, se procederá a cerrar la denuncia. En el evento de sobrevenir nuevos elementos que acrediten la existencia de alguno de los comportamientos antes descritos y teniendo en cuenta las explicaciones del contratista, aliado y clientes, en caso de ser procedente, estos serán analizados de acuerdo con el protocolo definido para ello.

Las demás conductas que falten al presente Código se impulsarán, conforme a los trámites previstos y a las demás previsiones legales y contractuales que resulten aplicables. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que tienen ISA y sus empresas para invitar y seleccionar a los diferentes proveedores y contratistas, así como para evaluar el desempeño de estos.

Preguntas frecuentes del Código de Ética y Conducta

¿Quiénes son beneficiarios de ISA y sus empresas?

Son beneficiarios todos aquellos que reciban servicios de la compañía, por o con ocasión de un vínculo con ISA o sus empresas o el de sus familiares, tales como pensionados, usuarios del servicio de salud, de educación o cualquier otro servicio, auxilio o retribución que implique uso de bienes o recursos de la empresa.

¿El Código de Ética y Conducta aplica a los trabajadores y contratistas del grupo empresarial de Ecopetrol?

Sí. Recuerde que el Código de Ética y Conducta es aplicable a ISA y sus empresas y en general a todas las compañías del Grupo Ecopetrol y a las personas que, sin importar su naturaleza jurídica o natural, tengan cualquier relación con la empresa, incluyendo a trabajadores, beneficiarios, miembros de juntas directivas, accionistas, contratistas, proveedores, agentes, socios, aliados y clientes, así como para el personal y firmas que los contratistas vinculen en la ejecución de las actividades contratadas, en lo que corresponde.

¿El Código de Ética y Conducta aplica a los beneficiarios de los trabajadores de ISA y sus empresas?

Sí. Aplica en lo correspondiente a quienes están registrados en calidad de beneficiarios, esto es, quienes reciban servicios por o con ocasión a su vínculo con ISA y sus empresas, tales como pensionados, usuarios de los servicios de salud y de educación, o cualquier otra forma que implique uso de bienes o recursos de la empresa.

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

Registre su denuncia en la Línea Ética de cada compañía.

¿Qué es una denuncia?

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

¿Qué es un dilema?

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

¿Qué es una consulta?

Son requerimientos relacionados con los procedimientos de debida diligencia, asociados a la prevención de actos de fraude, corrupción, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva y violaciones a Ley FCPA. A través de estas consultas se revisan posibles señales de alerta respecto de contratistas, proveedores, socios o trabajadores, entre otros, y se emiten recomendaciones para mitigar las señales de alerta detectadas.

Ecopetrol es una empresa colombiana. ¿Por qué tenemos que cumplir con leyes estadounidenses?

Ecopetrol se encuentra registrada en el mercado de valores de los Estados Unidos, además tiene oficinas y negocios en dicho país. Por esos vínculos está sujeta a la aplicación de ciertas leyes estadounidenses, incluyendo la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA).

Esta norma contiene una serie de prohibiciones en materia de corrupción, soborno y controles internos que se deben acoger por parte de la compañía.

Yo soy ciudadano colombiano. ¿Por qué me aplica la FCPA?

La FCPA le aplica a usted por ser trabajador ISA y sus empresas, las cuales, a su vez, hacen parte del Grupo Ecopetrol, en razón a que somos una organización con negocios en dicho país, inscrita en la bolsa de valores, según lo indicado anteriormente. Por eso usted puede ser sancionado en los Estados Unidos si ofrece, promete, da o autoriza pagos o cualquier cosa de valor a funcionarios públicos o personas políticamente expuestas, directa o indirectamente a través de terceros, con la intención de mantener u obtener ventajas inapropiadas. Igualmente, por vulnerar las prohibiciones orientadas a exigir a aceptar cualquier cosa de valor para generar un beneficio indebido.

¿La ley FCPA prohíbe extenderle atenciones o darles regalos a amigos que son funcionarios públicos?

La FCPA prohíbe darle “cualquier cosa de valor” a un funcionario público. Esto incluye atenciones y regalos. Aunque su relación con el funcionario es personal, el que usted lo invite a cenar o le dé un regalo, puede crear riesgo para Ecopetrol y sus empresas. Por eso, antes de extenderle una atención o darle un regalo, debe consultar con la normativa interna o al área de cumplimiento respectiva, a través de la Línea Ética de cada empresa.

¿Qué requiere la FCPA en relación con terceros?

La FCPA requiere que: (1) realice debida diligencia antes de contratar a un tercero; (2) requiera a todo tercero certificar que entiende las obligaciones de la FCPA y se compromete a cumplir con ellas; (3) todo contrato con un tercero incluya la obligación de cumplir la FCPA, según las normas internas; y (4) se monitoree el cumplimiento del tercero con las obligaciones de la Ley FCPA.

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

Es obligación de todo jefe remitir al trabajador para que reporte la situación por escrito a través de la herramienta definida para ello. Igualmente, es su deber adoptar medidas para que el conflicto no se concrete en el ejercicio de las actividades asignadas al trabajador.

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

¿Qué debo hacer?

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

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

El gerente de la compañía contratista respecto de la cual ejerzo actividades de supervisión, me invita a dictar una charla en un hotel en Cancún (México) para que asista con mi esposa y mis hijos. En las mañanas se desarrollan las jornadas académicas y en las tardes nos invitan a las actividades recreativas programadas o nos dan tardes libres

¿Puedo aceptar la invitación?

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

Dentro de mis funciones debo recibir reportes, informes y diferentes entregables de la firma X, en la cual trabaja un cuñado como miembro del equipo que presenta los productos del contrato.

¿Qué debo hacer?

Debe separarse de las funciones que esté desempeñando que se relacionen con las labores que realiza su cuñado o con las actividades a cargo del contratista que lo emplea, toda vez que esta circunstancia genera conflicto de interés. Usted debe informar la situación a través de la herramienta definida para ello.

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

¿Qué debo hacer?

Toda vez que puede materializarse un conflicto de interés, debe informar inmediatamente a su superior a fin de que sea asignado a otros procesos o proyectos en los que no vaya a tener relación con su anterior empleador o con sus amigos. Esta situación debe informarse oportunamente y por escrito a través de la herramienta definida para ello.

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

¿Qué debo hacer?

Teniendo en cuenta que usted debe verificar y aprobar los reportes entregados por el empleador de las personas con quienes tiene una relación de amistad y ha sido su padrino de matrimonio, se configura un conflicto, razón por la cual debe informar esta situación a través de la herramienta definida para ello, así como separarse inmediatamente de las labores relacionadas con el contratista.

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

No. La empresa y las autoridades piden el reporte oportuno de síntomas precisamente para proteger su vida y la de su entorno. Reportar su estado de salud es su responsabilidad, es su demostración de que está comprometido con la vida. ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, rechazan todo tipo de discriminación.

Me percaté de que una compañera de trabajo apaga la cámara y el micrófono con el propósito de ausentarse y pasear a su perro durante la reunión sistemática de mi área, dando la apariencia de que se encuentra presente.

¿Este es un comportamiento ético?

No. El cumplimiento del horario de trabajo y la participación en las actividades laborales son obligatorias. Recuerde que todos los trabajadores de ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, deben respetar los espacios dispuestos por la organización y/o acordados con los jefes la ausencia en la forma manifestada. Este hecho, además de constituir un engaño, configura una falta de respeto hacia sus compañeros y su superior.

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

¿puedo denunciarlo?

Sí. Debe hacerlo a través de la Línea Ética en donde se protegerá su identidad y la de la víctima. Recuerde la importancia de hacerlo con datos y hechos, indicando condiciones de modo tiempo y lugar de las situaciones; en caso de tener pruebas suminístrelas. A su vez, recomíndele a la víctima que presente la denuncia. En ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, no toleramos los tratos irrespetuosos y rechazamos las conductas de acoso sexual.

¿Qué es un pago de facilitación?

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

¿Qué es un pago por servicios de cabildeo?

Es la entrega de dinero o cualquier especie para que una persona o grupo de personas, influya en las decisiones de autoridades, sobre asuntos que resulten de interés a quien hace el pago. Este tipo de pagos está proscrito en ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol.

¿Sabes que ISA y sus empresas, como parte del Grupo Ecopetrol, tienen una serie de procedimientos, instructivos, guías, manuales, riesgos y controles que debemos aplicar?

Conocer y aplicar estos documentos es un factor fundamental para alcanzar los objetivos del grupo.

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

¡Que no le pase a usted!

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

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

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

- ¿La intención es mostrar gentileza o se hace para influenciar una decisión?
- ¿Aceptarlo podría constituir para usted una obligación con el tercero?
- ¿Le daría vergüenza o le generaría temor si sus compañeros de trabajo se enteran de que usted lo recibió?
- Si ve que a un compañero suyo le ofrecen este tipo de regalo, atención u hospitalidad, ¿cómo lo vería?
- ¿Usted ofrecería este tipo de regalo, atención u hospitalidad sin esperar nada a cambio?

¡Que no le pase a usted!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¡Que no le pase a usted!

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

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

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

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

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

No. Acorde con el Código de Ética y Conducta ni los trabajadores, ni sus familiares utilizan su posición en la empresa para obtener beneficios.

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

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

CÓDIGO DE ÉTICA
— Y CONDUCTA —
de ISA y sus empresas

