



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

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**

Agosto 31 de 2021

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**



REGISTRO DE CAMBIOS

Versión	Causa del Cambio	Área Responsable del Cambio	Fecha del Cambio
1.0	Documento inicial		17/05/2013
2.0	Actualización	Felipe Laverde Concha	12/03/2015
3.0	Actualización	Juan Fernandez / César García / Carlos Mora	08/11/2018
4.0	Actualización SAGRILIFT	César E. García / Álvaro Peña N.	Agosto 31 de 2021

CONTROL DE DISTRIBUCIÓN

Nombre y Apellidos	Área	Nº de copias

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	5
2	OBJETIVO	5
3	ALCANCE	5
4	GLOSARIO	5
5	REFERENCIAS NORMATIVAS	12
5.1	CÓDIGOS, PROCEDIMIENTOS Y REGLAMENTOS INTERNOS.....	13
6	CONSIDERACIONES GENERALES	13
7	PROGRAMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	15
8	ROLES Y RESPONSABILIDADES	16
8.1	JUNTA DIRECTIVA.....	16
8.2	COMITÉ DE AUDITORÍA	17
8.3	REPRESENTANTE LEGAL TITULAR O SUPLENTE.....	17
8.4	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	18
8.5	COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	19
8.6	DEPARTAMENTO DE AUDITORIA INTERNA.....	20
8.7	DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO Y CUMPLIMIENTO.....	20
8.8	JEFES DE DEPARTAMENTO.....	20
8.9	FUNCIONARIOS DE LA COMPAÑÍA.....	21
9	POLÍTICAS GENERALES	21
9.1	IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES POTENCIALES DE RIESGO Y SU EVALUACIÓN ..	21
9.2	INCURSIÓN EN NUEVOS MERCADOS, FUSIONES O ADQUISICIONES	22
9.3	DEBIDA DILIGENCIA.....	22
9.4	CONFLICTOS DE INTERÉS O ÉTICO Y SU RESOLUCIÓN	22
9.5	CONSERVACIÓN Y MANEJO DE LA DOCUMENTACIÓN	23
9.6	RESERVA SOBRE LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN POR AUTORIDADES.....	23
10	ACTIVIDADES TRANSVERSALES	23
10.1	GESTIÓN DE RIESGOS DE CUMPLIMIENTO	23
10.2	CANALES DE DENUNCIA Y REPORTE.....	23
10.3	PLAN DE CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN	24
10.4	MONITOREO DE LOS RIESGOS DE CUMPLIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CONTROLES	
	24	

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**



10.5	INFORMES DE LA ETAPA DE SEGUIMIENTO O MONITOREO AL SISTEMA	25
11	CONSIDERACIONES ANTIFRAUDE	26
11.1	TIPOS DE FRAUDE	26
12	CONSIDERACIONES ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO	27
12.1	CONFLICTOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES	29
12.1.1	<i>CONFLICTO DE INTERÉS</i>	<i>29</i>
12.1.2	<i>CONFLICTO ÉTICO</i>	<i>29</i>
12.1.3	<i>INHABILIDADES</i>	<i>32</i>
12.1.4	<i>INCOMPATIBILIDADES</i>	<i>32</i>
12.1.5	<i>DEBER DE REVELAR CONFLICTO DE INTERÉS, CONFLICTOS ÉTICOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES</i>	<i>33</i>
12.1.6	<i>PROCEDIMIENTO PARA LA REVELACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS, CONFLICTOS ÉTICOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES</i>	<i>34</i>
12.2	RELACIONES CON ENTES O FUNCIONARIOS GUBERNAMENTALES.....	35
12.3	PAGOS DE FACILITACIÓN	36
12.4	DONACIONES, CONVENIOS Y CONTRIBUCIONES CARITATIVAS	36
12.5	PATROCINIOS COMERCIALES.....	37
12.6	CONTRIBUCIONES POLÍTICAS Y ACTIVIDADES DE LOBBY (CABILDEO):	38
12.7	PARTICIPACIÓN Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS POR PARTE DE LOS EMPLEADOS A TÍTULO PERSONAL.....	39
12.8	ACTOS CON TERCEROS QUE ACTÚAN COMO REPRESENTANTES DE LA COMPAÑÍA O INTERACTÚAN EN NOMBRE DE ELLA.....	40
12.9	REGALOS, ATENCIONES Y HOSPITALIDADES.....	40
12.10	EXTORSIÓN ECONÓMICA	41
13	SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS DEL MANUAL	41
ANEXO 1. SEÑALES DE ALERTA	¡Error! Marcador no definido.	

MANUAL DE CUMPLIMIENTO VEC-MN-002



1 INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de su objeto social, Refinería de Cartagena S.A.S (en adelante “Refinería de Cartagena”, “la Refinería” o “la Compañía”), está expuesta a los riesgos de corrupción, fraude, soborno y soborno transnacional.

Por lo anterior, la Junta Directiva de la Compañía, aprobó las políticas y los mecanismos de control contenidos en este Manual para el adecuado funcionamiento del Programa de Ética y Cumplimiento, los cuales deben ser ejecutados por la administración a través de los procedimientos que se describen en este documento. El presente Manual de Cumplimiento responde a lo dispuesto en el Estatuto Anticorrupción, Ley de Soborno Transnacional, Ley de Transparencia, y demás normas concordantes o relacionadas.

Los aspectos tratados en este Manual conservan los valores y principios corporativos e incluyen las políticas, procedimientos, actividades y responsabilidades de todos los terceros que mantengan algún vínculo con la Compañía.

2 OBJETIVO

Establecer las directrices, políticas, mecanismos y elementos por los cuales la Compañía desarrolla su Programa de Transparencia y Ética Empresarial, a través de la gestión de los riesgos relacionados con corrupción, soborno y soborno transnacional y fraude¹.

3 ALCANCE

Este documento está dirigido a accionistas, administradores, trabajadores, clientes, contratistas, proveedores, agentes y demás terceros vinculados con Refinería de Cartagena y es aplicable a todos los procesos operados directa o indirectamente por la Compañía.

4 GLOSARIO

Término	Descripción
Administradores	De acuerdo con el artículo 22 de la Ley 222 de 1995, son: el representante legal, el liquidador, el factor, los miembros de Junta Directiva y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detentan esas funciones.
Agente	Es un tercero autorizado para actuar, directa o indirectamente en nombre de Refinería de

¹ Para los riesgos vinculados con Lavado de Activos, Financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, se tiene documentado el “Manual SAGRILAF”.

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**



Término	Descripción
	Cartagena ante terceros, como por ejemplo Sociedades de intermediación aduanera, bancas de inversión, abogados, tramitadores, etc.
Alta Dirección	Se refiere a las personas naturales o jurídicas designadas para administrar/dirigir la Compañía.
Asociados	Son los accionistas de la Compañía, es decir, aquellas personas que ostentan la titularidad de las acciones conforme están registrados en el libro de registro de accionistas. ²
Autocontrol	Es la voluntad de la Compañía y los Administradores para detectar, controlar y gestionar de manera eficiente y eficaz los riesgos a los que está expuesta la empresa.
Casa Matriz	Se refiere a Ecopetrol S.A.
Cliente	Es toda persona natural o jurídica con la cual Refinería de Cartagena, establece o mantiene una relación contractual o legal para el suministro de los productos que ofrece. Por ejemplo, las empresas distribuidoras de combustibles líquidos derivados del petróleo y debidamente autorizadas por el Ministerio de Minas y Energía para este fin.
Conflicto de interés	Corresponde a la actuación de los servidores públicos en asuntos en los que tienen un interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002.
Corrupción	Es la voluntad de actuar deshonestamente abusando del poder encomendado por la compañía a cambio de sobornos o beneficios

² Concepto Superintendencia de Sociedades. Uso de la Expresión socios o accionista-Oficio No.220-044875 de 12 de junio de 2012.

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**



Término	Descripción
	personales, ya sea de manera directa o indirecta y favoreciendo injustamente a terceros en contra de los intereses de la empresa.
Cumplimiento	Se entiende por cumplimiento, los asuntos relacionados con la gestión de asuntos éticos, antifraude, anticorrupción, antisoborno y prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva. Hace referencia a lineamientos, políticas, procedimientos y medidas adoptadas por la Sociedad como respuesta a la normativa actual y sus exigencias en temas de LA/FT/FPADM, fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
Debida Diligencia (Due diligence en inglés)	Equivale a ejecutar algo con suficiente cuidado. Existen dos interpretaciones sobre la utilización de este concepto en la actividad empresarial. La primera se concibe como actuar con el cuidado que sea necesario para reducir la posibilidad de llegar a ser considerado culpable por negligencia y de incurrir en las respectivas responsabilidades administrativas, civiles o penales. La segunda, de contenido más económico y proactivo, se identifica como el conjunto de procesos necesarios para poder adoptar decisiones suficientemente informadas.
Donaciones	Es un acto por el cual una persona transfiere, gratuita e irrevocablemente, una parte de sus bienes a otra persona que la acepta.
Empleado	Es toda persona natural que tiene con la Compañía un contrato de trabajo en los términos del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano.
Entidad Gubernamental	Para efectos de este Manual se entenderá como todos los organismos que comprenden el gobierno nacional, local o municipal, y las entidades descentralizadas por servicios,

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**



Término	Descripción
	organismos y agencias internacionales como el Banco Mundial, la Cruz Roja Internacional o partidos políticos entre otros.
Evento	Incidente o situación de LA/FT/FPADM, fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional que ocurre en la Compañía, durante un intervalo particular de tiempo.
Fraude	El que engañando a uno o aprovechándose en el error en que este se halle, se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y por organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o para asegurarse ventajas personales o de negocio.
Funcionario	Son los empleados de Refinería de Cartagena o los trabajadores asignados por Ecopetrol S.A. o una de sus filiales, para desempeñar funciones en la Compañía.
Funcionario Gubernamental	Incluye cualquier persona que trabaje para una entidad gubernamental o que se considere como representante gubernamental de acuerdo con las normas legales vigentes del país de origen. También se considera como tal, los particulares que cumplan una función pública y las personas que obren en nombre y representación de un partido político. De igual forma los empleados y funcionarios de empresas que son propiedad de un Estado o que están controladas por el mismo.
Gestión de riesgos	Consiste en la aplicación sistemática de políticas, procedimientos, estructuras y prácticas de administración a las tareas de establecer el contexto, identificar, analizar, evaluar, tratar, monitorear y comunicar riesgos en la Compañía.
Ley FCPA	Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (<i>Foreign Corrupt Practices Act</i>). La FCPA es una

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**



Término	Descripción
	ley de Estados Unidos que establece que es un delito pagar u ofrecer cualquier objeto de valor, directa o indirectamente a un funcionario gubernamental, para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios impropia.
Malversación de activos	Se define como el acto intencional o culposo de disponer de los activos de la entidad o aquellos por los cuales ésta sea responsable en beneficio propio o de terceros; de tal manera que ello cause un detrimento o una distorsión de los estados financieros. Dicha malversación comprende, pero no se limita a: apropiación física de bienes sin la respectiva autorización, apropiación de dinero, títulos representativos de valor similares (así sea de manera temporal), realización de gastos no autorizados en beneficio propio o de terceros; en general, toda apropiación desviación o uso de los bienes de propiedad o bajo responsabilidad de la entidad para ser destinados con fines diferentes de aquellos para los cuales hayan sido específicamente fabricados, adquiridos o recibidos.
Monitoreo y/o seguimiento	Es el proceso continuo y sistemático mediante el cual se verifica la eficiencia y eficacia de una política o de un proceso, mediante la identificación de sus logros y debilidades para recomendar medidas correctivas tendientes a optimizar los resultados esperados. Es una condición para rectificar o profundizar la ejecución y para asegurar la retroalimentación entre los objetivos, los presupuestos teóricos y las lecciones aprendidas a partir de la práctica.
Objeto / Cosa de valor	Incluye el efectivo o equivalentes (acciones), regalos en especie, servicios o descuentos comerciales, donaciones caritativas, contribuciones a partidos políticos o candidatos a oficinas públicas, asumir o condonar deudas, gastos de viaje y reembolso

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**



Término	Descripción
	de gastos, becas, patrocinios a entes públicos y privados, contratos y/o subcontratos, información sobre oportunidades de inversión, opción de compra de acciones, posiciones en alianzas estratégicas, beneficios impositivos, empleo o promesa de empleo.
Oficial de Gobierno	Cualquier persona actuando en capacidad oficial como o de parte de un gobierno, departamentos o agencias; empresas del estado o controladas por el estado; organizaciones públicas internacionales. Incluye también miembro de la familia o parientes de oficiales del gobierno, partidos políticos o candidatos a oficinas públicas.
Parentesco Civil	Es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su cónyuge o compañero (a) permanente y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo (Artículo 50 del Código Civil Colombiano).
Parentesco por afinidad	Relación o conexión que existe entre las personas que están o han estado casadas o en unión permanente y los consanguíneos de la otra (Artículo 47 del Código Civil Colombiano).
Parentesco de consanguinidad	Relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz o que están unidas por los vínculos de la sangre (Artículo 35 del Código Civil Colombiano).
Patrocinio Comercial	Acuerdo entre una marca y una persona o entidad para promover a la empresa que va a ser patrocinadora, el cual implica un acuerdo económico-financiero entre las partes involucradas.
Políticas	Son los lineamientos y directrices que fundamentan la prevención y el control de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional en la Compañía.
Programa de Ética Empresarial	son los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**



Término	Descripción
	en funcionamiento las Políticas de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción, fraude, soborno y soborno transnacional.
Proveedor	Es toda persona natural o jurídica que suministra bienes y servicios necesarios para el desarrollo de las actividades de la entidad.
Regalos, Atenciones, Cortesías o Entretenimientos	Son bienes o beneficios que se dan o reciben de un tercero, sin pagar nada en contraprestación. Esto incluye: bienes tangibles o intangibles tales como servicios, capacitaciones, descuentos, préstamos, condiciones ventajosas para la obtención de un producto o servicio, premios, viajes, transporte, entradas a conciertos o eventos de entretenimiento, acciones, utilización de instalaciones vacacionales, o planes recreativos.
Riesgo	Efecto de la incertidumbre sobre los objetivos. Se entiende por incertidumbre, el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o el conocimiento de un evento, su consecuencia o probabilidad ³ .
Riesgo de cumplimiento	Entiéndase como la agrupación de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
Riesgo de corrupción	Posibilidad de que, por acción u omisión, se use el poder para poder desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado.
Señales de Alerta	Son situaciones o comportamientos que pueden ser considerados como indicativos de que se está configurando un evento de riesgo de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
Soborno⁴	Ofrecimiento o propuesta de un pago en dinero o la entrega de cualquier objeto de valor, como

³ Norma técnica ISO 31000.

⁴ Para efectos del presente documento, toda vez que sea mencionada la palabra "Soborno" se referirá también al Soborno transnacional.

MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002



Término	Descripción
	productos o servicios en especie, una oferta, un plan o una promesa de pagar o dar algo de valor (incluso en el futuro) a cambio de un beneficio personal, un tercero o para la Compañía.
Soborno Transnacional:	Es el acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio de sus empleados, administradores, asociados, contratistas o Sociedades subordinadas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (u) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.
Sociedad:	Se refiere a las Sociedades comerciales y las sucursales de sociedades extranjeras según la definición del Código de Comercio, a la Sociedad por acciones simplificada según la ley 1258 de 2008 y demás personas jurídicas que estén bajo la vigilancia o no de la Superintendencia de Sociedades.

5 REFERENCIAS NORMATIVAS

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

NORMA	NUMERAL	DESCRIPCIÓN
Anticorrupción, soborno y soborno transnacional		
Ley 1474 de 2011 "Estatuto Anticorrupción Colombiano"	Todo	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 1778 de 2016	Todo	Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.

MANUAL DE CUMPLIMIENTO VEC-MN-002



NORMA	NUMERAL	DESCRIPCIÓN
Decreto 124 de 2016	Todo	Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".

Ética y Cumplimiento

Resolución 100-006261 de 2020, SuperSociedades	Todo	Por la cual se establecen unos criterios de acuerdo con el inciso segundo del artículo 23 de la Ley 1778 de 2016
Circular 100-000003 de 2016, SuperSociedades	Toda	Guía destinada a poner en marcha programas de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas, en el artículo 20 de la Ley 1778 de 2016

Normas internacionales (referentes)

Ley de Prevención de Prácticas Corruptas en el Extranjero - FCPA (Ley Anticorrupción de EEUU del año 1977).	N/A	Ley que prohíbe a las compañías de Estados Unidos o a cualquiera de sus subsidiarias, independientemente de dónde estén ubicadas sus operaciones y sus empleados, el propiciar directa o indirectamente el soborno a funcionarios públicos en el extranjero con el fin de beneficiarse de esta acción.
The Bribery Act 2010 UK	N/A	Establece la responsabilidad de la empresa por actos corruptos cometidos por personas que actúan en nombre de la compañía. La ley prohíbe el soborno de funcionarios públicos y el Soborno de empresa a empresa.

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

5.1 CÓDIGOS, PROCEDIMIENTOS Y REGLAMENTOS INTERNOS

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

- (a) Código de Ética y Conducta del Grupo Ecopetrol.
- (b) Procedimiento de Gestión de Denuncias.
- (c) Política de Riesgos.
- (d) Política SAGRILAFT
- (e) Manual SAGRILAFT
- (f) Procedimiento gestión de planes de acción

6 CONSIDERACIONES GENERALES

- Refinería de Cartagena tiene **Cero Tolerancia** a actos de corrupción, soborno y soborno transnacional y rechaza abiertamente cualquier actividad delictiva o comportamiento no ético, particularmente el fraude, la corrupción, soborno y soborno transnacional, comprometiéndose de manera decidida con la lucha que a nivel internacional se está dando

para combatir estos flagelos. Ningún miembro de Junta Directiva, funcionario, proveedor, cliente, agente ni representante de la Compañía debe incurrir por omisión, negligencia, y/o intención en actos asociados a cualquiera de estas conductas.

- Refinería de Cartagena antepone al cumplimiento de las metas comerciales, el cumplimiento de las normas de prevención y control del fraude, la corrupción, soborno y soborno transnacional.
- Todas las operaciones, negocios y relaciones contractuales que adelante la Compañía, se ajustarán a las políticas y procedimientos dispuestos en este Manual y demás normas internas que regulen sobre las fuentes de riesgo de corrupción, fraude, soborno y soborno transnacional.
- Es deber de todos y cada uno de los miembros de Junta Directiva, trabajadores, proveedores, clientes, agentes y representantes, prevenir eventos de fraude y corrupción. En caso de identificar alguna situación inusual o sospechosa, están en la obligación de denunciarlo inmediatamente a través de las líneas dispuestas por la Compañía para ello.
- Todo funcionario o representante de la Compañía que reciba una solicitud de soborno, dádiva o pago sospechoso, deberá denunciar inmediatamente la situación a través de los canales éticos definidos por la Compañía.
- Refinería de Cartagena apoyará a cualquier persona que denuncie de buena fe una violación supuesta o real de la Ley 1778 de 2016, la FCPA (Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero) o el Bribery Act de Gran Bretaña (Ley Antisoborno), así como cualquier otra norma nacional o internacional anticorrupción, protegiendo al denunciante contra cualquier tipo de represalia en su contra.
- Refinería de Cartagena tiene la obligación de propiciar la cultura de prevención, detección y control para eventos asociados a temas de ética y cumplimiento, y propenderá por gestionar los casos detectados para tomar las medidas correctivas, informar a los entes competentes según aplique, e incluso, implementar acciones sancionatorias a los involucrados.
- La debida diligencia deberá tener en cuenta los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional, para que de esta forma se tenga un conocimiento adecuado de las calidades específicas de cada Contraparte, su reputación, relaciones con terceros, y en especial, aquellas que tenga vínculos con funcionarios Gubernamentales.
- La Compañía adelantará las diligencias necesarias para determinar si se cometió un acto de corrupción y/o fraude, sin importar la posición, cargo, relación con la Compañía o antigüedad de las personas presuntamente vinculadas al evento.

- Si los miembros de Junta Directiva, funcionarios, proveedores, clientes, agentes y representantes tienen cualquier duda o preocupación sobre la aplicación de estas normas en su trabajo cotidiano, o leyes aplicables a Refinería de Cartagena en materia de lo dispuesto en este manual, pueden elevar la consulta o dilema a través de los canales dispuestos por la Compañía.

7 PROGRAMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Refinería de Cartagena con el fin de asegurar la implementación y la actualización del Programa de Transparencia y Ética empresarial, vincula dentro de las disposiciones del presente documento los siguientes elementos:

Gobierno y liderazgo: corresponde a la estructura organizacional y los procesos a través de los cuales la Junta Directiva, la alta dirección y la Gerencia de Control Interno y Cumplimiento (Oficial de Cumplimiento) diseñan, implementan, mantienen y vigilan el programa, fomentando la cultura de ética y cumplimiento dentro de la organización y hacia sus grupos de interés.

Políticas y procedimientos: son las normas escritas que documentan los lineamientos del programa de ética y cumplimiento, tales como: el Código de Ética y Conducta, en donde se direccionan aspectos clave sobre el comportamiento esperado de los grupos de interés de la Compañía, el Código de Buen Gobierno, donde se delinearán las buenas prácticas corporativas a seguir por la Compañía, y el Manual de Cumplimiento, en el cual se detallan los roles y responsabilidades en la ejecución del programa, además de las políticas del mismo, entre otros.

Evaluación de riesgo y debida diligencia: es el proceso a través del cual se identifican y priorizan los riesgos de ética y cumplimiento a lo largo de la Compañía, y se asignan en forma cuidadosa las responsabilidades en la mitigación de los mismos. Este componente incluye también los protocolos de validación y monitoreo de clientes, proveedores y futuros empleados que van a tener algún tipo de relación o vinculación con la Compañía, a efectos de detectar en ellos posibles riesgos de cumplimiento que puedan afectar a la Refinería.

Capacitación y comunicación: corresponde a la estrategia de capacitación y el plan de comunicaciones que la Compañía define para efectos de incrementar el nivel de conciencia de los directivos, empleados y otros grupos de interés sobre los requisitos legales y las políticas internas en temas de ética y cumplimiento, para de esta manera influir en la conducta de los mismos y prevenir la materialización de los riesgos de cumplimiento. La estrategia y el plan proveen información para desarrollar y fortalecer las habilidades o competencias requeridas por los grupos de interés en el cumplimiento de sus funciones asignadas como parte del programa de ética y cumplimiento.

Mecanismos de denuncias, consultas y dilemas: son los canales que ha dispuesto el Grupo Ecopetrol para atender las consultas, denuncias y los dilemas éticos

Gestión de denuncias, conflictos de interés y dilemas éticos: son los protocolos y procedimientos formales de atención a casos denunciados, declaración de conflictos de interés y consultas sobre dilemas éticos para verificar la materialización de un evento de ética y cumplimiento, identificar los responsables, las causas y modo de operación del evento, así como el impacto en el sistema de control interno de la Compañía y los objetivos de la misma. Igualmente, para dar respuesta oportuna a declaraciones de conflicto de interés, y consultas sobre dilemas éticos.

Pruebas y monitoreo: es la definición y ejecución de pruebas de diseño y operatividad sobre los controles que gestionan los riesgos de ética y cumplimiento, así como sobre otros elementos relevantes del programa. Estas pruebas buscan determinar el nivel de efectividad del programa. Se incluye el monitoreo permanente a la gestión de los riesgos identificados y controles implementados a efectos de identificar alertas tempranas sobre la materialización de alguno de ellos.

Cumplimiento de terceros: está conformado por las actividades que ejecuta la organización para monitorear el cumplimiento de terceros significativos para la Compañía en relación con sus obligaciones en la gestión de los riesgos de ética y cumplimiento. Lo anterior, a efectos de vincular a estos terceros dentro del sistema de control interno de la organización, ya que están desarrollando tareas críticas para la Compañía.

Mejora continua: está conformado por los protocolos y procedimientos para asegurar que se toman las medidas correctivas apropiadas después de las violaciones o fallas de ética y cumplimiento o de brechas de efectividad del programa, identificadas en el componente de pruebas o monitoreos. Lo anterior, incluye la identificación de oportunidades de mejora en los mecanismos de control.

8 ROLES Y RESPONSABILIDADES

Refinería de Cartagena con el fin de asegurar razonablemente el cumplimiento de lo dispuesto en este manual ha definido una estructura de roles y responsabilidades acorde con las exigencias normativas, incorporando a su Junta Directiva, Representante Legal, Oficial de Cumplimiento y todas las áreas responsables en la gestión de los riesgos de cumplimiento.

8.1 JUNTA DIRECTIVA

Se establecen de manera específica, las siguientes funciones en adición a las establecidas por otras normas externas o internas, frente al sistema de autocontrol y gestión de los riesgos de soborno, soborno transnacional, corrupción y fraude:

- (a) Aprobar el manual de Cumplimiento, así como sus actualizaciones.
- (b) Exigir que las políticas aprobadas en este documento se traduzcan en reglas de conducta y procedimientos que orienten la actuación de la Compañía, accionistas y empleados, así como su cumplimiento.
- (c) Recibir semestralmente un resumen de las actividades del semestre sobre la implementación, desarrollo, avances y ejecución de la gestión de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- (d) Hacer seguimiento a los hechos, eventos o impactos que demuestren un aumento en el nivel de riesgo de cumplimiento de la Compañía, y que estén dentro de los informes que presenta el Gerente o el Oficial de Cumplimiento, dejando constancia expresa en el acta respectiva.
- (e) Designar al Oficial de Cumplimiento y al Oficial de Cumplimiento Antisoborno
- (f) Las demás que le obliguen otras normas aplicables en materia de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional a la Compañía.

8.2 COMITÉ DE AUDITORÍA DE JUNTA DIRECTIVA

El Comité de Auditoría debe ejercer las siguientes funciones:

- (a) Asesorar a la Junta Directiva en el análisis de los aspectos relacionados con temas de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- (b) Conocer el estado de la gestión de riesgos de cumplimiento, asegurando que este tema se vincule dentro la gestión de riesgos corporativos.
- (c) Dar recomendaciones a la Junta Directiva acerca de la adopción del Código de Ética, sus modificaciones y su difusión, al igual que recomendar la adopción de cualquier otro código o manual, que considere pertinente en materia de ética y cumplimiento.
- (d) Asegurar que la función de auditoría interna, periódicamente adelante revisiones a los temas incluidos en este Manual o los incluya transversalmente en sus auditorías.
- (e) Conocer, hacer seguimiento y dar recomendaciones frente a la efectividad de los sistemas de prevención de fraude, corrupción, soborno, soborno transnacional y conflicto de interés, a través de los informes presentados por el Oficial de Cumplimiento.
- (f) Conocer y hacer recomendaciones sobre los resultados de las evaluaciones de las denuncias de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional, conflicto de interés.

8.3 REPRESENTANTE LEGAL TITULAR O SUPLENTE

En adición a las funciones establecidas por otras normas externas o internas, se establecen de manera específica para el Programa de Ética y Cumplimiento las siguientes:

- (a) Evaluar con la primera línea de reporte a Gerencia y el acompañamiento del Oficial de

Cumplimiento, los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional que surgen de la incursión de la Compañía en un nuevo mercado o en una nueva línea de negocio. Como parte del estudio de factibilidad dejar documentado el resultado de la actividad realizada.

- (b) Asegurar los recursos técnicos, humanos, físicos y tecnológicos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento el Programa de Ética y Cumplimiento.
- (c) Recibir y atender los requerimientos y recomendaciones, de los órganos de control relacionados con la administración de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- (d) Someter a aprobación de la Junta Directiva en coordinación con el Oficial de Cumplimiento, el presente manual.
- (e) Asegurar la adecuada implementación de controles que mitiguen los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- (f) Asegurar la emisión de un informe sobre la implementación, desarrollo y avances de la gestión de riesgos fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional, así como sobre su ejecución y los cambios en las políticas a la Junta Directiva.

8.4 OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

En adición a las funciones establecidas por otras normas externas o internas, se establecen de manera específica para el Programa de Ética y Cumplimiento las siguientes:

- (a) Diseñar las políticas y procedimientos relacionados para la prevención del fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional, que se ajusten a las características de la Compañía y presentarlas a la Junta Directiva para su aprobación.
- (b) Implementar y divulgar las políticas y procedimientos de conformidad a lo descrito en este Manual.
- (c) Hacer seguimiento de forma periódica a la ejecución de las medidas adoptadas en este Manual, así como la información suministrada por los clientes, proveedores, accionistas y trabajadores activos de la Compañía.
- (d) Informar al Representante legal de la Compañía o quien haga sus veces, acerca de las posibles fallas u omisiones en los controles establecidos para mitigar las situaciones de riesgo identificadas, que comprometan la responsabilidad de los empleados y de la Compañía.
- (e) Proponer a la administración la actualización de este Manual cuando se requiera y velar por su divulgación a los funcionarios.
- (f) Presentar a la Junta Directiva, Comité de Auditoría y al Representante Legal, un informe semestral de las actividades relacionadas con la implementación, desarrollo, avances y ejecución de la gestión de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional. El informe deberá contener:
 - Los resultados de la gestión desarrollada.

- El cumplimiento que se ha dado en relación con el envío de los reportes a las diferentes autoridades.
 - La efectividad de los mecanismos e instrumentos establecidos durante el periodo que se reporta.
 - Los resultados de las acciones recomendadas por el Comité de Auditoría cuando aplique.
- (g) Solicitar al Representante Legal los recursos informáticos, tecnológicos, físicos y humanos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- (h) Diseñar, programar y coordinar los planes de capacitación de acuerdo con los requerimientos y necesidades de empleados y terceros de la Compañía, con el fin de asegurar las habilidades y competencias relacionadas a la prevención, detección y respuesta a los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- (i) Denunciar a la autoridad competente, hechos que tengan relación con los delitos vinculados a fraude, corrupción o soborno bajo su conocimiento.
- (j) Atender y coordinar cualquier requerimiento, solicitud o diligencia de autoridad judicial o administrativa en materia de prevención y control de actividades delictivas.
- (k) Recibir y atender las consultas de todos los funcionarios de la Compañía en todo lo relacionado con la gestión de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- (l) Investigar las denuncias éticas e informar al Comité de Ética el avance sobre las mismas.
- (m) Investigar las declaraciones de conflictos de interés y acompañar en la búsqueda de la solución para resolver dichos conflictos.
- (n) Conocer el avance del cumplimiento de planes de mitigación para los riesgos de cumplimiento.
- (o) Atender los requerimientos de cualquier ente de control en relación con el Estatuto Anticorrupción, Ley de Soborno Transnacional, Ley de Transparencia, y demás normas concordantes o relacionadas.
- (p) Otras responsabilidades definidas por Casa Matriz.

8.5 COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Las principales responsabilidades del Comité de Ética y Cumplimiento en temas relacionados con fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional son:

- (a) Conocer y hacer seguimiento al desempeño ético y de cumplimiento de la organización.
- (b) Conocer, revisar y recomendar mejoras asociadas a políticas y procedimientos, incluidos en este Manual para gestionar las actividades que previenen los riesgos de fraude, corrupción, soborno, soborno transnacional y conflicto de interés.

- (c) Recomendar acciones preventivas o correctivas sobre los diferentes mecanismos que la Compañía ha dispuesto para que se reporten situaciones ilegales o comportamientos antiéticos.
- (d) Conocer el estado de la gestión adelantada a las denuncias en temas de ética y cumplimiento.
- (e) Conocer los resultados generados de recepción, registro y tratamiento de la declaración de Conflicto de Interés y declaración de Compromiso Ético.
- (f) Revisar el estado del sistema de gestión antisoborno.
- (g) Las demás que estén contempladas en el Reglamento del Comité de Ética.

8.6 DEPARTAMENTO DE AUDITORIA INTERNA

- (a) Informar al Oficial de Cumplimiento sobre cualquier situación que vulnere los lineamientos establecidos en el presente manual, identificado en sus procesos de auditoría.
- (b) Evaluar dentro de su plan anual de auditoría la vinculación periódica de la evaluación del Programa de Ética y Cumplimiento.

8.7 DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO Y CUMPLIMIENTO

- (a) Realizar el seguimiento directo o través de un tercero independiente el al plan anticorrupción y de atención al ciudadano de acuerdo con la periodicidad definida por el Gobierno nacional.
- (b) Evaluar por lo menos cada dos años directa o través de un tercero independiente el cumplimiento del sistema de gestión antisoborno.

8.8 JEFES DE DEPARTAMENTO

Adicionales a las propias del cargo, corresponden las siguientes responsabilidades a los jefes de departamento:

- (a) Conocer, comprender, cumplir y aplicar el presente Manual en las áreas bajo su responsabilidad.
- (b) Ejecutar los controles diseñados para prevenir y controlar los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional a su cargo y dejar evidencia de su cumplimiento.
- (c) Promover la asistencia a los entrenamientos, que se programen en Refinería de Cartagena sobre las políticas y procedimientos relacionadas con temas de fraude y corrupción, ética y cumplimiento.
- (d) Informar al Oficial de Cumplimiento sobre nuevos riesgos identificados y proponer e implementar planes de acción o tratamiento, para prevenir o reducir la ocurrencia o consecuencias de las situaciones de riesgo identificadas.

- (e) Participar en las sesiones de trabajo para la identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos de cumplimiento en los procesos.
- (f) Reportar al Oficial de Cumplimiento las fallas o debilidades identificadas frente a la gestión de riesgos de cumplimiento, a efecto de coordinar las acciones correctivas o de mejora.
- (g) Denunciar oportunamente a través de los canales provistos para tal fin, cualquier evento relacionado con actos de corrupción, fraude, soborno y soborno transnacional.
- (h) Declarar oportunamente conflictos de interés en el desarrollo de sus funciones y sus responsabilidades, así como los posibles conflictos de interés que sean reportados por sus subalternos.
- (i) Autorizar con su firma los documentos que soporten las operaciones, negocios y contratos que se generen desde las áreas a su cargo, incluyendo la fecha. Verificar que quienes los elaboraron incluyeron su firma y la fecha.
- (j) Atender los requerimientos de información provenientes del Oficial de Cumplimiento relacionados con fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional, y aspectos de ética y cumplimiento.

8.9 FUNCIONARIOS DE LA COMPAÑÍA

- (a) Conocer, comprender, cumplir y aplicar el presente Manual.
- (b) Ejecutar los controles diseñados para prevenir y controlar los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional a su cargo y dejar evidencia de su cumplimiento.
- (c) Participar activamente en el diseño de controles para los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- (d) Reportar al jefe inmediato, acciones sospechosas relacionadas a los delitos vinculados al fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- (e) Denunciar comportamientos no éticos, declarar posibles conflictos de interés en el desarrollo de sus funciones y elevar consultas al Oficial de Cumplimiento cuando se presenten dilemas éticos.
- (f) Cooperar en las investigaciones relacionadas con actos de corrupción, soborno y soborno transnacional o fraude que se adelanten.

9 POLÍTICAS GENERALES

9.1 IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES POTENCIALES DE RIESGO Y SU EVALUACIÓN

Refinería de Cartagena cuenta con una metodología, para identificar y evaluar riesgos a partir de la probabilidad de ocurrencia del riesgo inherente frente a cada una de las fuentes de riesgo (contrapartes y jurisdicciones), así como el impacto en caso de materializarse. Esta metodología se utiliza para identificar, evaluar, tratar y monitorear las potenciales situaciones de los riesgos de cumplimiento (fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional).

9.2 INCURSIÓN EN NUEVOS MERCADOS, FUSIONES O ADQUISICIONES

Todo funcionario responsable del lanzamiento de nuevos mercados, fusiones o adquisiciones deberá adelantar la debida diligencia correspondiente a identificar las situaciones potenciales de riesgo de cumplimiento que puedan afectar a la Compañía y ser reportado al Oficial de Cumplimiento para su revisión.

9.3 DEBIDA DILIGENCIA

Refinería de Cartagena desarrolla procesos de revisión y seguimiento de sus contrapartes (clientes, proveedores y empleados) particularmente con aquellas que por la naturaleza puedan exponer a un mayor riesgo de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional, esta actividad se complementa con el conocimiento de contrapartes que se adelanta en la vinculación de los diferentes terceros de la Compañía.

9.4 CONFLICTOS DE INTERÉS O ÉTICO Y SU RESOLUCIÓN

Es obligación de los Administradores, los empleados y las contrapartes, declarar cualquier conflicto de interés o ético en caso de que lo hubiere, mediante la línea ética de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética y conducta del Grupo Ecopetrol, aplicable para Refinería de Cartagena. El Oficial de Cumplimiento analizará cada situación reportada y dará sus recomendaciones.

Se considera como falta grave el que, a sabiendas de la existencia de un conflicto de interés, este no se revele o declare. En tal caso se aplicará lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y en el clausulado de los contratos comerciales en relación con este tema.

Para mayor detalle sobre los conflictos de interés y su gestión ver el numeral 12.1 *Conflictos, Inhabilidades e Incompatibilidades* de este manual.

9.5 USO DE LA INFORMACION DE LA SOCIEDAD

Toda la información generada en el desarrollo de las funciones de los Administradores, los empleados y los contratistas (según aplique en los términos contractuales), es propiedad de la Sociedad, por lo que es responsabilidad de estos, asegurar su custodia y manejo bajo los términos que defina el Código de Ética y Conducta del grupo Ecopetrol.

En todo caso, se prohíbe el almacenamiento de información en dispositivos diferentes a los designados por la Sociedad, así como la utilización, divulgación o publicación de cualquier tipo de información de la Compañía sin las debidas aprobaciones, salvo la información que previamente haya sido clasificada como pública.

9.6 CONSERVACIÓN Y MANEJO DE LA DOCUMENTACIÓN

Refinería de Cartagena conservará los documentos y registros relativos al cumplimiento de las normas del Programa de Ética y Cumplimiento por el término de diez (10) años. Concluido el término citado, los documentos pueden ser destruidos, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- (a) Que no medie solicitud de entrega de estos formulada por autoridad competente.
- (b) Que se conserven en un medio técnico que garantice su posterior reproducción exacta y la preservación de su valor probatorio.
- (c) En los casos de fusión, la entidad absorbente debe garantizar la continuidad en el estricto cumplimiento de esta disposición.
- (d) En caso de liquidación corresponde al liquidador adoptar las medidas necesarias para garantizar el archivo y protección de estos documentos.

Es responsabilidad de los procesos a cargo de los controles diseñados para la prevención de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional, conservar y custodiar los registros que evidencien la debida aplicación de los controles.

9.7 RESERVA SOBRE LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN POR AUTORIDADES

Es obligación de Refinería de Cartagena mantener reserva sobre los requerimientos y las inspecciones judiciales realizadas por las autoridades.

10 ACTIVIDADES TRANSVERSALES

10.1 GESTIÓN DE RIESGOS DE CUMPLIMIENTO

Refinería de Cartagena elaboró el documento *Manual de Gestión de Riesgos*⁵, donde se establece la metodología detallada de la gestión de los riesgos de la Compañía. El Manual contiene todas las actividades que permiten cumplir con las etapas del sistema y que puede ser aplicada para la identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.

10.2 CANALES DE DENUNCIA Y REPORTE

Refinería de Cartagena ha dispuesto canales a través de los cuales se pueden hacer denuncias sobre comportamientos antiéticos, fraudes, casos de corrupción, soborno y soborno transnacional, estos

⁵ Ver el documento GCI-MN-001 Manual de Gestión de Riesgos.

canales pueden ser consultados en la página web de la Compañía o a través del Código de Ética y Conducta del Grupo Ecopetrol.

Los canales de denuncias aseguran el anonimato por parte de los empleados de la Compañía, adoptando medidas para garantizar que ninguno de los trabajadores o terceros sea objeto de represalias por haber reportado situaciones relacionadas con incumplimientos a este Manual.

Para obtener más información, se puede consultar el “*procedimiento de gestión de asuntos éticos y de cumplimiento*”⁶.

10.3 PLAN DE CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN

Como mecanismo de divulgación de las políticas y procedimientos definidos en este Manual, Refinería de Cartagena diseñó y desarrolló un plan de Capacitación y Comunicación que asegura la sensibilización al equipo directivo, trabajadores, clientes y proveedores (durante el tiempo que dure la relación contractual). El plan debe contemplar: la frecuencia de la capacitación, el alcance, las formas de evaluación y los medios para ejecutarlo, el cual es gestionado por el Oficial de Cumplimiento.

El plan debe cumplir con las siguientes condiciones, sin limitarse a:

- (a) Ser impartido durante el proceso de inducción de los nuevos empleados.
- (b) Ser constantemente revisado, actualizado e impartido anualmente.
- (c) Contar con los mecanismos de evaluación de los resultados obtenidos.
- (d) Señalar el alcance de las actividades del plan y los medios que se emplearán para ejecutarlo.
- (e) El plan debe constar por escrito.

Así mismo, el plan debe contemplar las siguientes actividades:

- (a) Entrega del Código de Ética a los empleados, proveedores y clientes.
- (b) Publicación del Manual de Cumplimiento en el sitio web de Refinería de Cartagena.
- (c) Comunicaciones dirigidas a los empleados y accionistas de la Compañía relacionadas con lo descrito en este manual.
- (d) Jornadas anuales de sensibilización y de entrenamiento a los empleados, sobre operaciones intentadas, inusuales y sospechosas, denuncias éticas y declaración de conflicto de interés.

10.4 MONITOREO DE LOS RIESGOS DE CUMPLIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CONTROLES

⁶ Ver *Procedimiento de gestión de asuntos éticos y de cumplimiento*

La administración monitorea la calidad y la efectividad de los controles para la prevención de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional mediante los siguientes mecanismos:

- (a) Supervisión continua: actividades llevadas a cabo por todo el personal de Refinería de Cartagena, en el curso normal de la gestión de la empresa, en las cuales se pueden identificar posibles riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- (b) Compromiso con la transparencia: es una declaración en la que los trabajadores manifiestan su entendimiento y cumplimiento de sus responsabilidades asociadas a la administración de los riesgos de cumplimiento, así como el entendimiento del Código de Ética y el presente Manual, entre otros. Este compromiso es diligenciado de acuerdo con el plan anual de trabajo del Departamento de Control Interno y Cumplimiento, y se renueva por lo menos una vez al año.
- (c) Declaratoria de Conflicto de Interés o ético: incluye preguntas específicas que orientan la identificación de posibles conflictos de interés. Esta declaratoria la hacen los trabajadores al ingreso y se renueva como mínimo anualmente; también la realizan los miembros de Junta Directiva al momento de su vinculación y se renueva anualmente. Es obligación tanto de los trabajadores como de los miembros de Junta Directiva, declarar el conflicto de interés en cualquier momento que se presente, sin necesidad de esperar a la actualización periódica.
- (d) Consulta de Dilemas Éticos: si se tienen dudas respecto a una situación que pueda ir en contra de lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta, se pueden utilizar los canales de denuncia para elevar una consulta.
- (e) Autoevaluaciones: los dueños de proceso deben establecer y mantener los controles de cumplimiento de los procesos mayormente expuestos a eventos de cumplimiento.
- (f) Monitoreos preventivos: el Departamento de Control Interno y Cumplimiento, adelanta monitoreos preventivos asociados con el Programa de Cumplimiento, de acuerdo con lo definido en su plan anual de trabajo.
- (g) Evaluaciones periódicas a los riesgos de cumplimiento: el Departamento de Control Interno y Cumplimiento debe gestionar que se adelanten actividades asociadas con la evaluación al diseño y operatividad de los controles tipificados como de cumplimiento, al menos una vez al año.
- (h) Planes de acción: el responsable de cada área deberá documentar y ejecutar los respectivos planes de acción sobre las brechas de control identificadas a su cargo, frente a los procedimientos descritos en este manual, para lo cual deberá tomar como referencia el procedimiento de planes de acción de la Compañía.

10.5 INFORMES DE LA ETAPA DE SEGUIMIENTO O MONITOREO AL SISTEMA

Semestralmente en cumplimiento de las normas legales, el Oficial de Cumplimiento presentará un informe al Representante Legal, Comité de Auditoría y Junta Directiva sobre la gestión adelantada y

el cumplimiento de las labores a su cargo, en relación con:

- Los avances en la Implementación de la gestión de los riesgos de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- El resultado de los controles implementados para verificar que las contrapartes cumplen con lo requerido durante los procesos de vinculación.
- El resultado de los análisis realizados sobre los reportes de las operaciones intentadas e inusuales recibidas.
- El resultado de la gestión hecha a las denuncias éticas interpuestas.
- Informar acerca de las posibles fallas u omisiones en los controles para la prevención y control de fraude, corrupción, soborno y soborno transnacional.
- Avances en el desarrollo de los planes de capacitación diseñados.
- Los planes de acción tomados frente a las observaciones de las auditorías.
- Y demás actividades que considere reportar.

11 CONSIDERACIONES ANTIFRAUDE

Considerando que, para la Compañía no existe ninguna justificación para la presentación de información que no se ajuste a la realidad o para la tergiversación de los hechos, a continuación, se describen las siguientes consideraciones que permitan identificar potenciales eventos de fraude, así como para asegurar un adecuado proceso de prevención, detección y respuesta a este.

11.1 TIPOS DE FRAUDE

Los trabajadores de Refinería de Cartagena deberán abstenerse de realizar las siguientes operaciones:

- (a) Reconocimiento inadecuado de ingresos: consiste en la alteración o manipulación indebida de los ingresos creando la apariencia que la Compañía tuvo un desempeño que no corresponde a la realidad.
- (b) Revelaciones parciales o no ajustadas a la realidad: consiste en revelar al mercado información errónea o incompleta en relación con sus hechos económicos, con el fin de presentar una situación económica de la Compañía que no corresponde a la realidad.
- (c) Manipulación de gastos: consiste en la alteración, manipulación indebida o clasificación inadecuada de los gastos, por ejemplo: evadir impuestos, distribuir menos utilidades, subestimar gastos para manipular la utilidad, entre otros.
- (d) Manipulación de activos: consiste en la alteración o manipulación indebida del valor de los activos, por ejemplo, ocultar una descapitalización, mejorar indicadores financieros para obtener préstamos, entre otros.
- (e) Manipulación de provisiones: ajustar de forma indebida y no consistente las provisiones de la Compañía, por ejemplo: manipular la utilidad neta, no distribuir dividendos, entre otros.

- (f) Adulteración de los registros contables: ajustes de forma indebida en los sistemas de información financiero o cualquier sistema que lo alimente, con el fin de esconder entre otros sobornos, faltantes o realizar fraudes para el beneficio personal o de terceros.
- (g) Apropiación indebida de activos o uso indebido de la posición para beneficio personal: uso de un activo de la Compañía para un fin diferente al reflejado en los Estados Financieros. Igualmente se considera que, de hacer pagos indebidos o corruptos, recibir préstamos no autorizados o el abuso de confianza de empleados para el usufructo personal, como, por ejemplo, uso indebido de tarjetas de crédito por parte de funcionarios de la alta administración o alteración de los indicadores para el cálculo de los incentivos y bonificaciones.

En adición a los tipos de fraude listados anteriormente, las siguientes actuaciones podrían constituir fraude, sin limitar:

- Cualquier acto deshonesto que impida reflejar la realidad de la Compañía en la información financiera y no financiera.
- La apropiación indebida de fondos, valores, materiales u otros activos.
- Irregularidades en el manejo de la información o dinero o transacciones financieras.
- Especulación, como resultado del conocimiento de información privilegiada de las actividades de la Compañía.
- La revelación de información confidencial de la Compañía y/o del Grupo Ecopetrol o de terceros.
- Aceptar o solicitar cualquier elemento de valor material de los proveedores o clientes o materiales a la Compañía, como se desarrolla más adelante.
- Destrucción, remoción o uso inadecuado de los activos.
- Alteración o manipulación indebida de los ingresos creando la apariencia de que la Compañía tuvo un desempeño que no corresponde a la realidad.
- Alteración o manipulación indebida de los gastos para evadir impuestos, distribuir menos utilidades, manipular la utilidad, presentar un mejor desempeño, entre otros.
- Ajustar de forma indebida y no consistente las provisiones de la Compañía para manipular la utilidad neta, no distribuir dividendos, presentar un mejor desempeño entre otros.
- Realizar ajuste de forma indebida en los libros contables con el fin de esconder, entre otros sobornos, faltantes o realizar fraudes para el beneficio personal o de terceros,
- Gastos que no están soportados con documentos formales.
- Destrucción, adulteración y falsificación de documentos que respalden los pagos.
- Pagos no autorizados.

12 CONSIDERACIONES ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

La Compañía considera la violación de las leyes anticorrupción como una falta grave, que puede conducir a una acción disciplinaria, incluyendo la terminación del contrato laboral del funcionario o desvinculación comercial de los terceros implicados en el evento. Las violaciones a las leyes

anticorrupción pueden acarrear altas multas para la Compañía, el Grupo Ecopetrol y penas legales para las personas involucradas en el caso.

La corrupción puede presentarse, entre otras, mediante las siguientes modalidades: conflictos de interés o éticos, vulneración al régimen de inhabilidades e incompatibilidades, soborno⁷, regalos, atenciones y hospitalidades, pagos de facilitación, relacionamiento indebido con personas políticamente expuestas, extorsión económica, fuga de información, solicitud de favores o recomendaciones indebidas, pagos sin soportes o irregulares, entre otras.

Respecto al soborno y soborno transnacional, Refinería de Cartagena rechaza el soborno en todas sus formas, esto incluye la oferta, promesa, autorización, solicitud o pago de cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a cambio de un beneficio personal, de un tercero o para la empresa. Lo expuesto se considera como hechos constitutivos de corrupción.

El soborno y el soborno transnacional puede darse con un funcionario público o gubernamental, categoría que no solo se refiere a un oficial del gobierno (en cualquier rama y de cualquier nivel), sino también a empleados de empresas controladas por el gobierno; trabajadores de una organización internacional (p. ej., el Banco Mundial, las Naciones Unidas, o la Unión Europea); un funcionario de un partido político; un candidato; o cualquier persona que por efecto de la ley sea considerado un servidor, empleado, trabajador o funcionario público u oficial o que cumpla funciones públicas.

El Soborno transnacional se configura por dar, prometer u ofrecer a un servidor público extranjero, en provecho de este o de un tercero, directa o indirectamente, sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

Además del soborno a funcionarios públicos, en la empresa también se rechaza el soborno a personas naturales y entidades privadas. De igual manera, Refinería de Cartagena prohíbe que sus trabajadores soliciten o acepten beneficios (inmediatos o futuros) indebidos.

Los directivos, funcionarios y terceros actuando en nombre de la Compañía, **tienen prohibido:**

- (a) Autorizar, realizar directa o indirectamente (a través de terceros), promesas de pago a cualquier funcionario público nacional o extranjero, agente comercial, de aduanas, u otros intermediarios, incluyendo sus familiares o socios, para que realice, omita, o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones que genere un beneficio para la Compañía, propio o de un tercero.
- (b) Cualquier otro tipo de prohibición que se encuentre descrita en este manual.

⁷ El Soborno es una tipología de corrupción que se relaciona en este Manual con los temas de regalos y atenciones, pagos de facilitación, contribuciones políticas, contribuciones caritativas, actos de terceros, obligaciones contables, entre otros.

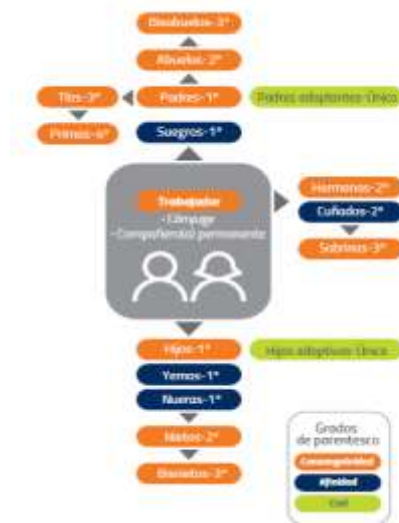
12.1 CONFLICTOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Se refiere a los hechos que constituyen conflicto de interés y conflictos éticos. Esta tipología de corrupción también se puede generar por vulnerar el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones.

12.1.1 Conflicto de interés

Corresponde a la actuación de los servidores públicos en asuntos en los que tienen un interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002.⁸

Para este fin, los grados de parentesco, son los siguientes:



12.1.2 Conflicto ético

Por normatividad interna, se considera además un conflicto de interés ético que vulnera el principio de integridad, todo actuar o circunstancia que pueda implicar contraposición de interés o que reste objetividad, equidad, independencia o imparcialidad, en atención a que puede prevalecer el interés

⁸ Definición tomada del Código de Ética y Conducta del Grupo Empresarial.

privado o la toma de decisiones en beneficio propio o de un tercero y/o en detrimento de los intereses de la Empresa.⁹

Los conflictos de interés o éticos son considerados actos de corrupción cuando se ocultan, no se revelan, se materializan o no se reportan a las instancias correspondientes.

Para mayor claridad, se enuncian algunas circunstancias, sin limitación a las mismas, en las cuales se puede configurar un conflicto:

a) Relación de trabajo entre familiares¹⁰:

Las relaciones familiares entre empleados o la vinculación de parientes cercanos pueden generar situaciones de conflicto de interés. Por lo anterior, si el área encargada de adelantar la selección de personal para la Compañía identifica algún grado de parentesco entre un candidato de un proceso de selección y un funcionario de la Compañía, o entre empleados actuales de la misma, se debe elevar la respectiva consulta al Oficial de Cumplimiento, con el fin de que la situación se estudiada y se reciban las correspondientes recomendaciones.

De igual manera, la empresa requiere que todos los empleados comuniquen al Oficial de Cumplimiento cualquier tipo de conflicto de interés familiar.

En todo caso, debe asegurarse que la ubicación de empleados con algún grado de parentesco dentro de la estructura organizacional de la Compañía no genere subordinación, dependencia, seguimiento, revisión o cualquier clase de relación en actividades laborales específicas, en la cual se materialice un conflicto de interés y pueda afectar el logro de los objetivos de la Compañía.

b) Intereses económicos personales, familiares y actividades extralaborales:

Los trabajadores de Refinería deben ser cuidadosos frente a cualquier actividad extralaboral, negocios personales o familiares, puesto que el interés económico personal, familiar o actividad externa pueden interferir con su habilidad y capacidad para desempeñar sus responsabilidades, disminuir la imparcialidad, juicio, efectividad o productividad que se espera del empleado, así como generar una percepción de poca transparencia que puede afectar a la Compañía. Por lo tanto, la Compañía requiere que todos los empleados comuniquen al Oficial de Cumplimiento, cualquier situación de interés económico personal, familiar y actividad extralaboral.

c) Conflictos en materia de contratación:

⁹ Código de Ética y Conducta del Grupo Empresarial.

¹⁰ Ver grados de parentesco en la gráfica anterior.

En materia de contratación existiría conflicto de interés, entre otras situaciones, cuando un funcionario, persona designada, proveedor o cliente de la Refinería:

- Sea o vaya a ser funcionario solicitante, interviniente (evaluador, asesor, planeador, entre otras) en la evaluación del proceso de selección, funcionario autorizado, administrador, gestor, liquidador o funcionario con facultades de pago de un contrato o negocio en cuya planeación, trámite, celebración o ejecución participen o hayan participado cualquiera de las siguientes personas: cónyuge, compañero(a) permanente, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, su socio o socios de hecho o de derecho, ex superiores o ex subordinados jerárquicos suyos en Refinería de Cartagena o cualquier otra persona natural o jurídica con la cual se tengan relaciones de cercanía que puedan afectar la imparcialidad del empleado u objetividad del proceso.
- Deba recibir de manera directa o indirecta reportes, informes u otro tipo de entregables o emitir conceptos o autorizar gestión alguna, provenientes de contratistas en cuyo equipo de trabajo participen las siguientes personas: cónyuge, compañero (a) permanente, parientes dentro de cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, su socio o socios de hecho o de derecho, ex superiores o ex subordinados jerárquicos suyos en Refinería de Cartagena o cualquier otra persona natural o jurídica con la cual se tengan relaciones de cercanía que puedan afectar la imparcialidad del empleado u objetividad del proceso.

Además de la reglamentación referida aplicable a oferentes, proveedores, clientes, aliados, socios y contratistas, existirá conflicto para estos dentro de un proceso de selección para un contrato o para generar futuras órdenes de servicio, cuando se dé alguna de las siguientes situaciones:

- El tercero presente oferta en un proceso de selección donde interviene directamente o a través de un tercero en la planeación de dicho proceso de selección; también puede presentarse conflicto cuando el proponente haya participado en la estructuración de alguno de los documentos del proceso de selección o hubiese conocido tales documentos, por algún medio, antes del acto de apertura del proceso respectivo.
- El tercero se presente en un proceso de selección, conforme al cual ejecuta o ejecutará labores sobre los cuales, en virtud de otra relación comercial, tendría que ejercer actividades de gestoría, interventoría o supervisión.

d) Uso de tiempo y activos de la empresa en beneficio personal:

El personal no deberá dedicar tiempo ni recursos (equipo, materiales o información) de la empresa, en trabajos ajenos que no se consideren propios de las funciones que desempeñan. De igual forma, los trabajadores no podrán ejercer su autoridad jerárquica para obligar a un subalterno a realizar dichos trabajos o actividades.

12.1.3 Inhabilidades

Restricción que prohíbe a determinadas personas el ejercicio de cargos o funciones públicas o la celebración de contratos con el Estado, en virtud de circunstancias taxativamente establecidas en la Constitución y en la Ley. El ordenamiento jurídico consagra dos tipos de inhabilidades en consideración a la naturaleza y finalidad de la limitación:

- Inhabilidades relacionadas directamente con la potestad sancionadora del Estado, la cual se aplica en los ámbitos penal, disciplinario, contravencional, correccional y de punición por indignidad política.
- Inhabilidades que no constituyen sanción ni están relacionadas con la comisión de faltas, sino que corresponden a modalidades diferentes de protección del interés general y obedecen a la efectividad de principios, derechos y valores constitucionales, como son la lealtad empresarial, la moralidad, imparcialidad, eficacia, transparencia, sigilo profesional, entre otros postulados.

La finalidad de las inhabilidades es garantizar la idoneidad, moralidad, probidad y eficacia en el ejercicio de cargos o funciones públicas y de la actividad contractual del Estado. De igual forma, son una garantía de que los vínculos familiares o jurídicos de las personas no afectarán el desempeño del as funciones asignadas.

Contratación de servidores públicos en ejercicio de sus funciones: de acuerdo con la normatividad vigente en materia de contratación, existe impedimento para que Refinería de Cartagena celebre un contrato laboral con un empleado público, ya que, como filial de Grupo Ecopetrol, administra recursos públicos. Este solo hecho se configura como una inhabilidad.

Contratación de ex servidores públicos: en el caso de que, a un proceso de selección y contratación, se presente un ex servidor público, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones para que pueda ser admitido en dicho proceso:

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

12.1.4 Incompatibilidades

Real o potencial coexistencia de circunstancias que generan, también, un real o potencial conflicto de intereses a una persona que ostenta un cargo público. Se refiere a la imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades simultáneas que puedan poner en entredicho la transparencia debida para el normal desarrollo de la actividad pública, y en igual medida, pretende evitar que se utilice el cargo público para favorecer Intereses propios o de terceros en perjuicio del interés general y de los principios que gobiernan la función pública.

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

- Dentro de los dos (2) años siguientes a la terminación del contrato de trabajo, prestar servicios de asesoría, representación o asistencia a la Compañía. Para aquellos trabajadores que hubieren pertenecido a niveles directivo, asesor o ejecutivo, la incompatibilidad se amplía a cualquier tipo de contrato con la Compañía.
- En ningún momento, prestar servicios de asistencia, representación o asistencia a la Compañía, en relación con asuntos concretos de los cuales tuvo conocimiento en el ejercicio de sus funciones, esto significa, siendo funcionario de Refinería de Cartagena.

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

12.1.5 Deber de revelar conflicto de interés, conflictos éticos, inhabilidades e incompatibilidades

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

En consecuencia, toda persona que esté interesada en vincularse a Refinería de Cartagena como empleado o como tercero (oferente, contratista, proveedor, cliente, socio o aliado, miembro de Junta Directiva) o que ostente dicha calidad deberá diligenciar los formatos definidos por la Compañía para declarar las situaciones que puedan considerarse conflictos, inhabilidades e incompatibilidades.

Las dependencias que tienen a cargo el proceso de vinculación de trabajadores o de terceros asegurarán el diligenciamiento de la declaración de conflictos de interés, y podrán solicitar su actualización en los periodos de tiempo que se defina. De igual forma, el Departamento de Control

Interno y Cumplimiento en su frente para Ética y Cumplimiento realiza campañas periódicas de actualización de conflictos de interés y compromiso ético, de acuerdo con la periodicidad estipulada en su plan de trabajo.

12.1.6 Procedimiento para la revelación de conflicto de interés, conflictos éticos, inhabilidades e incompatibilidades

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

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

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

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

El desconocimiento de la normativa y de la reglamentación interna en materia de conflictos, inhabilidades e incompatibilidades constituye una violación al Código de Ética y de Conducta empresarial, y a este Manual. Adicionalmente, pueden generarse las siguientes acciones y consecuencias:

- (a) **Disciplinarias:** la responsabilidad disciplinaria por violación al régimen de conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades, puede generar sanciones tales como multa, suspensión, destitución e inhabilidad, según el caso.
- (b) **Penales:** la responsabilidad penal derivada de la comisión de delitos, según la tipificación correspondiente, podría ser sancionada con multa, interdicción de derechos y hasta prisión.
- (c) **Laborales:** los trabajadores asumen una responsabilidad laboral por violación al régimen

referido, lo cual puede generar, según el caso, llamados de atención, cartas de prevención, terminación del contrato individual de trabajo, entre otras.

- (d) Precontractuales: los oferentes asumen unas responsabilidades en los procesos respectivos, entre ellas, la de acoger las directrices en materia de conflictos de interés o éticos. Su desconocimiento puede dar lugar a la declaración de inadmisibilidad de la oferta y a la decisión de no continuar invitando al oferente en oportunidades subsiguientes.
- (e) Contractuales: los proveedores, clientes, aliados y contratistas son responsables por vulnerar las disposiciones señaladas, pudiendo ser objeto de la imposición de cláusulas penales, eventual terminación anticipada del contrato, sanciones contempladas en la reglamentación interna y demás estipulaciones que en el contrato determinen las partes.

12.2 RELACIONES CON ENTES O FUNCIONARIOS GUBERNAMENTALES

Los empleados o representantes de Refinería de Cartagena que se relacionen o entren en contacto con funcionarios gubernamentales, son responsables por:

- Brindar un trato honesto y transparente al funcionario.
- Abstenerse de ofrecer, prometer o entregar cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, (a través de un tercero) al funcionario.
- No efectuar pagos para asegurar o acelerar trámites de carácter legal o rutinario, es decir, no hacer pagos de facilitación.
- No involucrarse en oportunidades de empleo potenciales con funcionarios gubernamentales, entre otras.
- Asumir conceptos de viáticos del funcionario de gobierno, de sus familiares, de su equipo de trabajo, entre otros, en cualquier tipo de desplazamiento desde o hacia Refinería de Cartagena.

Los siguientes controles deben ser implementados y ejecutados por los empleados de la Compañía al momento de sostener reuniones con funcionarios gubernamentales que presenten señales de alerta o cuando las interacciones estén relacionadas con una decisión, oportunidad comercial, aprobación o disputa con la entidad de gobierno:

- Asistir acompañado, con al menos otro empleado o representante de la Compañía, a las reuniones con funcionarios gubernamentales.
- Documentar a través de acta o memorias de las reuniones sostenidas con funcionarios gubernamentales; estas actas deben ser preparadas en un plazo no mayor a un mes después del encuentro, y deberán ser conservadas por el o los funcionarios de la Compañía que adelantó la reunión, las cuales podrían ser solicitadas por el Oficial de Cumplimiento en caso de considerarlo necesario.
- El acta o memoria debe tener como mínimo: i) fecha, hora y lugar de la reunión, ii) objeto u objetivo de esta, iii) asistentes a la diligencia y iv) temas tratados

- Para los casos en los cuales no sea posible obtener la suscripción del acta de reunión por parte del funcionario de gobierno, el funcionario de la Compañía deberá dejar las razones expuestas en el cuerpo del acta; lo anterior, no limita la realización y suscripción del documento, así como su custodia.

A continuación, se describen algunas señales de alerta en el relacionamiento con funcionarios gubernamentales:

- Que el funcionario de gobierno solicite al trabajador de la Compañía asistir solo a la reunión.
- Que durante la diligencia el funcionario de gobierno haga mención de la necesidad de una ayuda, apoyo, aporte, recomendación o cualquier tipo de dádiva para acelerar o evitar cualquier tipo de actuación a su cargo o bajo su gestión.
- Invitaciones recurrentes en horarios y días no laborales o para actividades que no corresponden a la órbita del curso normal del servicio del funcionario de gobierno.

12.3 PAGOS DE FACILITACIÓN

Son pagos que se hacen a funcionarios gubernamentales para asegurar o acelerar la ejecución de un acto o trámite de carácter legal o rutinario, al cual, ya tiene derecho quien realiza el pago en cuestión.

Todo pago de facilitación es rechazado por Refinería de Cartagena, incluso si son de menor cuantía. Esto incluye, de manera enunciativa, sin limitarse a pagos para:

- Agilizar o viabilizar la obtención de una licencia, un permiso o un servicio para operar.
- Agilizar un trámite administrativo.
- Influenciar una resolución judicial o para evitar un abuso de poder.
- Influenciar a un agente aduanero con el fin de que emita permisos o entregue mercancías retenidas en una aduana.

12.4 DONACIONES, CONVENIOS Y CONTRIBUCIONES CARITATIVAS

Las donaciones son todas aquellas contribuciones en efectivo o en especie, que adelanta la Compañía, realizadas con el propósito de apoyar una causa social o una organización sin ánimo de lucro. Estas pueden incluir el obsequio de bienes o servicios, publicidad, o actividades de promoción que respalden una causa social o que tengan como fin el de beneficiar a una organización sin ánimo de lucro.

No se deben realizar donaciones o contribuciones directas o indirectas a causas sociales, a personas y organizaciones asociadas con causas sociales, o a organizaciones sin ánimo de lucro, si no se hace

a través de los procesos de convenios reglamentados en la Compañía o los definidos en Ecopetrol S.A. en representación de Refinería de Cartagena S.A.S.

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

El hecho de que estos pagos o beneficios indebidos se hagan a través de un tercero no exonera de responsabilidad alguna a Refinería de Cartagena.

El área responsable por la definición y suscripción de convenios debe asegurar como mínimo:

- Realizar el conocimiento de las contrapartes del convenio en concordancia con lo dispuesto Manual SAGRILAFT.
- Incluir cláusulas de ética, cumplimiento y SAGRILAFT en los acuerdos o contratos para la suscripción del convenio.
- Realizar el seguimiento a los Convenios (informes o interventorías)
- Asegurar que los convenios se ajusten a las disposiciones y lineamientos descritos en este manual, y demás disposiciones internas.

A continuación, se relacionan algunos eventos asociados a inversión social que son considerados como indebidos:

- Inversión social en favor de algún candidato político o miembro actual del gobierno a cambio de un beneficio futuro.
- Autorizar inversión social con una compañía que esté relacionada con un funcionario público o gubernamental o sus familiares que pueda derivar en un potencial conflicto de interés para la Compañía.
- Destino de recursos de inversión social sin evidencia de los resultados planeados.
- Cualquier inversión o dadiva que este en contravía del Código de Ética y Conducta del Grupo Ecopetrol.

12.5 PATROCINIOS COMERCIALES

Con el fin de que la Compañía pueda gestionar los riesgos derivados de este tipo de operaciones el área responsable de estas actividades deberá:

- Realizar el conocimiento de las contrapartes del patrocinio en concordancia con lo dispuesto Manual SAGRILAFT.

- Asegurar el cumplimiento de los requisitos para considerar una actividad como susceptible de ser patrocinada los cuales deben estar alineados a lo dispuesto en este numeral. (condiciones para poder patrocinar una actividad).
- Establecer claramente las responsabilidades de las contrapartes frente a las actividades de promoción de la Compañía.
- Incluir cláusulas de auditoría, ética y cumplimiento y SAGRILAFIT en los acuerdos o contratos para la suscripción de patrocinios.
- Asegurar el pago del patrocinio al proveedor del servicio y no a la entidad solicitante.

Toda actividad de patrocinio comercial establecido para Refinería de Cartagena debe prohibir:

- Eventos, entidades, institutos o actividades que generen confrontación entre grupos de la Compañía o grupos de interés de las empresas del Grupo.
- Eventos, entidades, institutos o actividades que tengan por objeto la promoción de alcohol o de sustancias alucinógenas.
- Eventos en los cuales la marca del Grupo o sus empresas se vea afectada de manera negativa por la asociación con el alcohol.
- Eventos, entidades, institutos o actividades en favor de algún candidato político o miembro actual del gobierno nacional o territorial.
- Eventos, entidades, institutos o actividades que estén asociadas con productos que puedan afectar la salud humana o pongan en peligro la vida de los asistentes.
- Eventos, asociaciones, entidades, institutos o actividades que tengan una orientación política, ideológica o religiosa; o que promuevan la discriminación de cualquier tipo.
- Eventos o actividades que puedan ser interpretados como un acto de corrupción.
- Eventos cuyo objetivo principal sea la recolección de fondos.
- Condecoraciones, premios y reconocimientos a personas naturales.

12.6 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS Y ACTIVIDADES DE LOBBY (CABILDEO):

La posición de Refinería de Cartagena sobre la participación de la compañía en actividades políticas o hacer contribuciones a éstas, es clara, y aplica para cualquier caso o situación: ***“La Compañía, no hace contribuciones políticas de ninguna clase y bajo ninguna circunstancia”.***

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

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

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

Así mismo, la Compañía prohíbe la realización de **actividades de lobby o cabildeo**, en línea con las disposiciones descritas en el Código de ética y conducta del Grupo Ecopetrol.

12.7 PARTICIPACIÓN Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS POR PARTE DE LOS EMPLEADOS A TÍTULO PERSONAL.

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

- Informar al Oficial de Cumplimiento previamente a su participación en actividades políticas. Es responsabilidad del empleado analizar los potenciales conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades que ello represente.
- Las actividades políticas o proselitistas que adelante el funcionario de manera independiente, no podrán ser trasladadas a su lugar de trabajo.
- Se prohíbe al interior de las instalaciones de la empresa, la distribución de material propagandístico de cualquier tipo que promueva partidos o candidatos políticos.
- En ninguna circunstancia, el funcionario podrá sugerir que se asista a una actividad política o proselitista, o entregar recursos económicos a título personal, así como tampoco podrá ofrecer ayudas económicas o en especie a nombre de la empresa.

12.8 ACTOS CON TERCEROS QUE ACTÚAN COMO REPRESENTANTES DE LA COMPAÑÍA O INTERACTÚAN EN NOMBRE DE ELLA

Refinería de Cartagena puede ser impactada por acciones asociadas a corrupción, soborno y soborno transnacional adelantadas por terceros que actúen como representantes de la Compañía o interactúen en nombre de ella ante funcionarios gubernamentales o entidades de gobierno. Por lo anterior, la contratación de estos terceros trae consigo riesgos adicionales para la Compañía. Son ejemplos de estos terceros: agentes aduaneros, intermediarios, abogados con representación jurídica, socios inversionistas, asesores fiscales, firmas, entre otros.

La Compañía debe asegurar el monitoreo del comportamiento de estos terceros a través de actividades de debida diligencia y estricta aplicación de los controles de cumplimiento, de acuerdo con las disposiciones internas.

En caso de identificar alguna señal de alerta asociada con alguno de estos terceros, las áreas usuarias deben notificar oportunamente al Oficial de Cumplimiento. Igualmente, cualquier posible riesgo legal debe ser analizado directamente por el Departamento Jurídico de la Compañía.

Con el fin de mitigar los riesgos asociados con la violación de leyes anticorrupción por el relacionamiento con terceros, la Compañía debe asegurar las siguientes actividades sin limitarse a:

- Que el tercero ha cumplido con los procesos de debida diligencia estipulados en la normativa interna.
- Que el valor de los bienes o servicios a contratar esté ajustado a precios de mercado.
- Que no se incluyan en los acuerdos comerciales remuneraciones o comisiones por éxito, debido a que éstas pueden incentivar el pago de sobornos o actos de corrupción.
- Que de acuerdo con el vínculo contractual contenga cláusulas de ética y cumplimiento.
- Que el tercero, entiende y se compromete a cumplir con las leyes antisoborno y anticorrupción nacionales y las extranjeras que aplican.
- Que toda factura refleje los servicios prestados o bienes adquiridos y que la aprobación y pago de esta cumpla con los controles internos de Refinería de Cartagena.

12.9 REGALOS, ATENCIONES Y HOSPITALIDADES

Los funcionarios de Refinería de Cartagena no podrán dar, ofrecer, exigir, solicitar o aceptar regalos, atenciones, cortesías, comidas, viajes u otros beneficios de personas que representen a grupos de interés de la Compañía.

Los trabajadores solo podrán aceptar artículos tales como agendas, bolígrafos, calendarios, mugs, gorras o pequeños artículos promocionales, en todo caso ningún artículo puede ser superior al 10%

de un salario mínimo mensual legal vigente colombiano (SMMLV) o su equivalente en otra moneda y deberá ser notificado al Oficial de Cumplimiento.

Todo regalo, atención u objeto considerado como representativo (teniendo en cuenta el monto arriba estipulado), debe ser:

- Rechazado o devuelto al tercero del grupo de interés que lo envió.
- Notificado al Oficial de Cumplimiento para que sea incluido en el Registro de Regalos, Atenciones y hospitalidades de la Gerencia de Control Interno y Cumplimiento.
- En caso de que el regalo no pueda ser devuelto (por alguna situación particular), el objeto deberá ser donado a una entidad sin ánimo de lucro, con previa notificación al Oficial de Cumplimiento.

En todo caso, está prohibido que la recepción u otorgamiento de regalos, atenciones, hospitalidades u otros beneficios que:

- 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, tarjetas de regalo “gift cards”, cartas de crédito, letras de cambio, etc.).

12.10 EXTORSIÓN ECONÓMICA

Se entiende por extorsión económica todo acto para doblegar la voluntad de un funcionario acompañado de fuerza o intimidación, con el fin de obtener un beneficio de la compañía para sí mismo o para un tercero. En este sentido, la empresa rechaza todo acto extorsivo, el cual genera, entre otras, sanciones penales acorde con la normatividad nacional aplicable.

Las señales de alerta de potenciales riesgos de corrupción, soborno o fraude con funcionarios gubernamentales o cualquier contraparte deben ser reportadas inmediatamente a través de la línea ética.

13 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS DEL MANUAL

El incumplimiento de lo establecido en el presente Manual y en el Código de Ética y Conducta de la Compañía, se considera como falta grave, de acuerdo con lo establecido en el capítulo de “Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias” del Reglamento Interno de Trabajo de Refinería de Cartagena.

Se sancionará de conformidad con lo dispuesto en el mismo, sin perjuicio de las sanciones penales, administrativas o civiles previstas en la ley, que deriven de la actuación de la persona.

Para el caso de los contratistas, se debe evaluar la inclusión de cláusulas en los contratos relacionadas con conductas que van en contra de las políticas descritas en este Manual.

14 ANEXOS

Anexo 1. Señales de Alerta

**MANUAL DE CUMPLIMIENTO
VEC-MN-002**




Elaboró

DocuSigned by:

F69BB4BC90E147A...

César Eduardo García
Certuche
**Profesional de ética y
cumplimiento**

Revisó

DocuSigned by:

31F4F4DD848140D...
Herman Galán Barrera
Gerente General

Comité de Auditoría de Junta
Directiva
Acta No. 84

Aprobó

Junta Directiva Refinería
de Cartagena
Acta No.269