



| | | | |
|---|---|---------------------------------|-------------------|
|  | Guía de Protección a Denunciantes de buena fe | | |
| | Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento | | |
| | CODIGO SCU-G-001 | Elaborado 02/08/2024 | Versión: 1 |

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|------|---|---|
| 1. | OBJETIVO..... | 2 |
| 2. | CONDICIONES GENERALES..... | 2 |
| 2.1 | ALCANCE: | 3 |
| 2.2. | MARCO NORMATIVO REFERENCIAL: | 3 |
| 3. | DESARROLLO..... | 3 |
| 3.1 | Introducción | 3 |
| 3.2 | Definiciones y requisitos para acceder a la protección como denunciante | 4 |
| 3.3 | Características de las Represalias..... | 5 |
| 3.4 | Acceso a mecanismos de protección | 6 |
| 3.5 | Tipos de protección..... | 7 |
| 3.6 | Medidas sugeridas de protección..... | 7 |
| 3.7 | Acompañamiento estratégico..... | 8 |
| 3.8 | Sujetos de protección..... | 8 |
| 3.9 | Procedimiento para el otorgamiento de medidas de protección | 8 |
| 4. | CONTINGENCIAS..... | 9 |
| 5. | ANEXOS..... | 9 |

| | | | |
|---|---|---------------------------------|-------------------|
|  | Guía de Protección a Denunciantes de buena fe | | |
| | Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento | | |
| | CODIGO SCU-G-001 | Elaborado 02/08/2024 | Versión: 1 |

1. OBJETIVO

Este documento tiene por objetivo definir los criterios y tratamiento para la protección de los denunciantes de buena fe que reporten hechos y situaciones que puedan infringir el Código de Ética y Conducta Empresarial y la normativa aplicable. Asimismo, definir los mecanismos de protección a los denunciantes de buena fe para generar un entorno de confianza que promueva la libre y segura denuncia o reporte, particularmente, aquellas conductas, o actos de corrupción, soborno, fraude, LA/FT/FPADM, infracciones a la libre competencia, entre otras.

La Guía de Protección al Denunciante sienta el tono del Grupo Ecopetrol y las condiciones esenciales para asegurar la integridad personal de los denunciantes de presuntos hechos contrarios al Código de Ética y Conducta. A su vez, permite asegurar procesos claros, transparentes y eficientes que permitan el continuo fortalecimiento de la cultura ética de Ecopetrol y sus compañías subordinadas, protegiendo la integridad y velando por un entorno de cero tolerancia contra la corrupción, contra las desviaciones al marco ético o legal en materia de cumplimiento; promoviendo y preservando así la confianza interna y la que depositan todos los grupos de interés, en fomento de la cultura de denuncia conducente, la asertiva gestión de riesgos y la protección del Grupo Ecopetrol y de las personas que lo conforman.


Los objetivos específicos de la Guía son:

- Promover la transparencia y la integridad.
- Contribuir al fortalecimiento de la cultura ética de Ecopetrol.
- Generar confianza legítima interna y externa.
- Poner en conocimiento conductas o situaciones que deben ser atendidas por la compañía.
- Prevenir impactos mayores o materialización de riesgos o mitigar las consecuencias de estos.
- Promover la cultura de la denuncia segura, su protección y reporte para que el sistema de sanción sea eficiente y se concentre en los casos de relevancia.
- Desincentivar la comisión de conductas que violen el Código de Ética y Conducta.
- Resaltar el tono ético de la compañía al enfatizar en el mensaje de que los actos dolosos, corrupción, soborno, LA/FT/FPADM, fraude y demás riesgos de cumplimiento no son tolerados.
- Otorgar herramientas tangibles que respaldan y fomentan la seguridad de los denunciantes de buena fe.
- Establecer interlocución formal con órganos e instancias competentes de adelantar investigaciones o procesos de orden judicial, fiscal, disciplinario, penal o administrativos

La protección de los denunciantes debe enmarcarse en quienes actúen de buena fe. No se toleran las denuncias encaminadas a afectar el buen nombre, la dignidad, la honra o la buena reputación de una persona, o que se utilicen como mecanismos de venganza, retaliación o con el fin exclusivo de obtener un indebido beneficio personal.

El eje central de la Guía es crear herramientas efectivas y conducentes para generar confianza, ambiente seguro y evitar que el temor, la intimidación o el miedo a una represalia actúen como desincentivos u obstáculos para el adecuado uso de la Línea Ética y – por consiguiente – la verificación de conductas por parte de la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.

2. CONDICIONES GENERALES

| | | | |
|---|---|---------------------------------|-------------------|
|  | Guía de Protección a Denunciantes de buena fe | | |
| | Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento | | |
| | CODIGO SCU-G-001 | Elaborado 02/08/2024 | Versión: 1 |

2.1 ALCANCE:

Los destinatarios de esta guía son los administradores y trabajadores de Ecopetrol S.A. o sus compañías subordinadas y trabajadores de contratistas o proveedores, los proveedores y contratistas de Ecopetrol, sus trabajadores y subcontratistas, aliados y en general cualquier usuario de buena fe de la línea ética contra quien pueda efectuarse o intentarse un acto de retaliación.

La Guía debe ser adoptada por las subordinadas de Ecopetrol, según su estructura organizacional y sus particularidades. A su vez, esta Guía podrá ser adoptada como referente para las demás empresas que hacen parte del Grupo Ecopetrol.

2.2. MARCO NORMATIVO REFERENCIAL:

Esta guía se basa en las mejores prácticas y en referentes normativos contenidas en las siguientes disposiciones:

- Ley 2 de 2023 UE.
- Directiva EU Whistleblowing 2019-1937
- Ley 2195 de 2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS EN MATERIA DE TRANSPARENCIA, PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES."
- Ley SOX
- Guía práctica de orientaciones para protección al denunciante de corrupción empresarial, emitida por parte de Transparencia por Colombia
- ISO 37002

3. DESARROLLO


3.1 Introducción

Esta guía parte de una premisa irrefutable de tener un entorno seguro para fomentar la cultura ética y de transparencia. A través del otorgamiento de medidas de protección para denunciantes de buena fe, se fortalece la lucha contra la corrupción y contra todas las conductas que afectan la integridad y que representan desviaciones al marco ético o legal en materia de cumplimiento.

La corrupción es un flagelo con fuertes impactos a nivel global, conforme a los resultados publicados por Transparencia Internacional, una organización no gubernamental dedicada a promover medidas contra crímenes corporativos y corrupción en el ámbito internacional. De acuerdo con el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) 2023 publicado por esta organización, existen graves problemas de corrupción a nivel mundial, con un promedio global del IPC de cuarenta y tres (43) puntos sobre cien (100), donde cero (0) refleja un país muy corrupto y cien (100) muy baja corrupción. Colombia se ha ubicado por debajo del promedio global, resaltando la necesidad de tomar medidas urgentes y contundentes que coadyuven y promuevan la lucha en contra de la corrupción.

La Directiva de la Unión Europea 2019-1937¹ del Parlamento Europeo ha abordado este asunto, estableciendo lineamientos de protección de las personas que informan sobre infracciones del Derecho de la Unión Europea, buscando brindar un marco legal para los *WhistleBlowers* – denunciantes- así como unos estándares para los Estados miembros de la UE.

¹ [La Directiva Whistleblowing: Protegiendo a los Denunciantes \(grupoadaptalia.es\)](https://www.grupoadaptalia.es)

| | | | |
|---|---|---------------------------------|-------------------|
|  | Guía de Protección a Denunciantes de buena fe | | |
| | Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento | | |
| | CODIGO SCU-G-001 | Elaborado 02/08/2024 | Versión: 1 |

El Anexo Directiva WhistleBlowing de la Unión Europea, menciona que la “Denuncia de irregularidades” es una práctica voluntaria que promueve que un individuo de buena fe, exponga las actividades ilícitas o indebidas en una organización bien sean de carácter financiero, acoso laboral, algún tipo de discriminación, abusos de poder, o conductas que violen las leyes, pudiendo acudir a mecanismos de protección para prevenir retaliaciones.

En Colombia, la corrupción es el asunto que mayor inquietud genera entre la población, de acuerdo con la medición *What Worries the World*, efectuada por la misma IPSOS². Esta realidad implica la necesidad de fortalecer los mecanismos para la protección integral de los denunciantes de buena fe, con el fin de promover la confianza, lo cual conlleva a la formulación de denuncias conducentes de tal manera que, desincentiva la comisión de actos corruptos y permite combatir de manera eficiente este flagelo.

La Ley Sarbanes Oxley “Ley SOX”, aprobada el 24 de julio de 2002 en EE. UU., protege a los empleados que denuncian fraudes o actos de corrupción y que declaran ante tribunales contra los empleadores, generando una serie de herramientas en pro de la confianza al denunciante, tales como:

- Las empresas no pueden cambiar los términos y condiciones laborales.
- Los empleadores no pueden reprender, despedir o poner en lista negra al empleado.

Esta Ley también cubre a los contratistas y establece que todo denunciante puede informar de represalias en su contra a la SEC.

Para ello, se promueve el uso de los canales de denuncia, garantizando la confidencialidad y la reserva de la información, brindando así el respaldo suficiente a los denunciantes de buena fe para realizar de forma oportuna y eficaz sus denuncias.


La Política Integral de Ecopetrol, el Sistema Programa de Cumplimiento, los Códigos de Ética y Conducta, el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento, entre otros documentos, reconocen la importancia de contar con mecanismos de reclamación confiables y ofrecer medidas de protección a los denunciantes de buena fe. Lo anterior, con el fin de evitar que el temor a una represalia impida que se reporten hechos o situaciones que potencialmente puedan implicar una desviación al marco ético o legal en materia de cumplimiento. Esta Guía desarrolla el firme compromiso de asegurar, además de la confidencialidad de los reportantes y su anonimato, cuando así sea solicitado, un entorno de tranquilidad y confianza en donde levantar la voz no pueda ser objeto de ninguna consecuencia adversa.

En consecuencia, esta Guía desarrolla las medidas que, cuando sea procedente, protejan la integridad de los denunciantes incluyendo su protección física, resguardo de la relación laboral, entre otras.

Así mismo, establece y reitera la no tolerancia frente a personas que adopten, fomenten o toleren conductas de retaliación o represalia en contra de denunciantes de buena fe. Siempre que se tenga conocimiento de la adopción, promoción o tolerancia frente a una represalia, esta conducta será objeto de verificación conforme al Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento, para la adopción de medidas por las áreas competentes conforme al resultado de la verificación.

3.2 Definiciones y requisitos para acceder a la protección como denunciante

² “What Worries the World”, Ipsos. Edición abril 2024, página 16.

| | | | |
|---|---|---------------------------------|-------------------|
|  | Guía de Protección a Denunciantes de buena fe | | |
| | Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento | | |
| | CODIGO SCU-G-001 | Elaborado 02/08/2024 | Versión: 1 |

Una denuncia o reporte se refiere a la manifestación de hechos y conductas presuntamente constitutivos de una infracción al Código de Ética y Conducta del Grupo Ecopetrol y el Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas, o que pongan en riesgo el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales relacionadas con opacidad, fraude, corrupción, soborno, conflictos de intereses, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, la violación de las disposiciones que protegen la libre competencia y posibles actos de acoso o violencia sexual, entre otras.

Una represalia o retaliación puede darse de diferentes maneras y se entiende como una acción perjudicial que se toma en contra de una persona como respuesta o castigo por haber hecho algo que no es favorable para quien toma la represalia. En el contexto laboral y legal, las represalias se refieren específicamente a las medidas negativas que una organización o individuos dentro de la organización toman contra un trabajador que ha presentado una denuncia de buena fe sobre asuntos de posibles desviaciones al marco ético o legal, tales como denunciar actos de corrupción, discriminación, acoso u otras violaciones de políticas, normas, procedimientos o leyes.

Por corrupción se entiende cualquier abuso de poder por parte de una o más personas(s) con el propósito de obtener beneficio o ventaja indebida o ilícita en provecho propio o de un tercero. Para efectos de esta Guía, la expresión "corrupción" se entiende en su sentido más amplio y abarca todas las tipologías y conductas que puedan enmarcarse como abuso de poder.

Como desviación al marco ético o vulneración a los Códigos de Ética y Conducta, se contemplan todas las tipologías de cumplimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.

3.3 Características de las Represalias


Intencionalidad: La acción se realiza con la intención de castigar o disuadir al denunciante.

Consecuencias Negativas: La acción tiene un impacto negativo en el denunciante, como despido, degradación, reducción de salario, cambios en las condiciones de trabajo, aislamiento social, entre otros.

Relación Causal: La acción perjudicial es una respuesta directa a la denuncia o actividad protegida realizada por el empleado.

Las represalias pueden, a título enunciativo, enmarcarse en las siguientes conductas y deben cumplir con las tres (3) características antes mencionadas, para ser percibidas como una retaliación:

- **Despido o Democión:** Terminar el contrato laboral del denunciante de buena fe o reducir su nivel jerárquico o salario, siempre que dichas acciones no se deriven de una justa causa, desempeño insuficiente, posibles faltas disciplinarias, penales u otras situaciones de similar alcance.
- **Cambio de Condiciones Laborales:** Cambiar las funciones, responsabilidades o condiciones de trabajo del denunciante de manera negativa.
- **Aislamiento o Exclusión:** Excluir al denunciante de reuniones, proyectos, decisiones, gestiones o actividades laborales importantes.

| | | | |
|---|---|---------------------------------|-------------------|
|  | Guía de Protección a Denunciantes de buena fe | | |
| | Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento | | |
| | CODIGO SCU-G-001 | Elaborado 02/08/2024 | Versión: 1 |

- Acoso u Hostigamiento: Crear un ambiente hostil o incómodo mediante acoso verbal, físico o psicológico.
- Evaluaciones negativas del desempeño individual: Emitir evaluaciones de desempeño injustamente negativas como castigo y sin que medien elementos o criterios objetivos para ellos.
- Suspensión o terminación anticipada de una relación contractual de cualquier índole.
- Daños reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, afectación al buen nombre o dignidad del denunciante de buena fe.
- Denegación injustificada de una licencia o permiso.
- Denegación injustificada de solicitudes de índole laboral tales como asistencia a capacitaciones, eventos.
- Discriminación o trato desfavorable o injusto.

3.4 Acceso a mecanismos de protección

Cualquier denunciante ante la Línea Ética cuenta con los mecanismos de protección preventivos, conforme a lo establecido en el numeral 3.6. de esta Guía.

Para acceder a un mecanismo de protección reactivo, se requiere que el reporte o denuncia no sea presentado bajo la modalidad de anonimato, y adicionalmente, que **coexista** uno o más de los siguientes criterios:

- Que la denuncia sea presentada contra el superior jerárquico, un trabajador que ostente una relación jerárquica superior a la del denunciante o un administrador.
- Que el denunciante de buena fe manifieste expresamente la solicitud de otorgamiento de una medida de protección reactiva, explicando su situación de vulnerabilidad en relación con los hechos objetos de la denuncia y las potenciales afectaciones en su entornos laboral o personal.

Excepcionalmente, de oficio, el Comité de Cumplimiento podrá considerar la adopción de una medida de protección, de oficio, cuando, en el curso de una verificación, se establezca su procedencia.


Improcedencia de medidas especiales de protección como denunciante:

Quienes presenten denuncias anónimas. Quien efectúe denuncias temerarias, infundadas, hechos falsos, o inconsistentes o con el propósito de afectar el buen nombre, la dignidad, la reputación de una persona natural o jurídica.

- Que la denuncia se presente sin fundamentos fácticos o evidencias.
- Que el denunciante no coopere con las solicitudes efectuadas, cuando haya lugar a ellas.

Las medidas de protección están encaminadas a evitar afectaciones de los denunciantes de buena fe, frente a lo siguiente:

- Afectación de su integridad personal.
- Afectación de su reputación.
- Represalias laborales.
- Afectación a su integridad física o de sus allegados.
- Discriminación.

| | | | |
|---|---|---------------------------------|-------------------|
|  | Guía de Protección a Denunciantes de buena fe | | |
| | Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento | | |
| | CODIGO SCU-G-001 | Elaborado 02/08/2024 | Versión: 1 |

- Afectación psicológica o afectación a su salud mental.
- Pérdidas económicas como consecuencia de la toma de represalias.

3.5 Tipos de protección

Los tipos de protección para los denunciantes de buena fe pueden variar según la tipología de la denuncia, condiciones personales, así como el contexto particular del denunciante de buena fe que la solicite.

Los mecanismos de protección pueden ser:

- Protección individual, cuando solo el denunciante ha recibido amenazas contra su integridad, su libertad, su trabajo.
- Protección colectiva, cuando el denunciante y su grupo familiar se están viendo vulnerados, por amenazas contra su vida, su libertad, su trabajo y demás.

3.6 Medidas sugeridas de protección

Las medidas de protección corresponden a un análisis objetivo de susceptibilidad, procedencia, proporcionalidad y coherencia.

Toda denuncia de buena fe goza de las siguientes medidas de protección transversales:

Preventivas: Son las medidas que todo denunciante de buena fe debe poner en práctica de forma autónoma:

- Asegurar la reserva y confidencialidad de la información objeto de la denuncia.
- Utilizar solo los canales de denuncia designados por Ecopetrol

Adicionalmente, las medidas de protección transversales a toda denuncia son:

- Canales de denuncia seguros e independientes.
- Verificaciones objetivas e imparciales.
- Confidencialidad de la información.
- Posibilidad de presentar las denuncias bajo anonimato.
- Protección de datos personales del denunciante de buena fe.

Reactivas: Son las medidas que se pueden tomar por parte de los aliados estratégicos y se pueden clasificar en:


Medidas de protección a la vida:

Traslado por parte de la Coordinación de Investigaciones al área de seguridad física para implementación de medidas, conforme a lineamientos y análisis del área, se consideren precedentes.

Medidas de protección legal:

Traslado a VIJ para asignación de orientación o asesoría legal o acompañamiento en la defensa jurídica y/o para interponer denuncias.

Medidas de protección psicológica

| | | | |
|---|---|---------------------------------|-------------------|
|  | Guía de Protección a Denunciantes de buena fe | | |
| | Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento | | |
| | CODIGO SCU-G-001 | Elaborado 02/08/2024 | Versión: 1 |

Traslado a VTO para coordinación y acompañamiento psicológico, conforme a los lineamientos internos y/o en el marco de los servicios y beneficios de salud que otorga Ecopetrol S.A.

Medidas de protección laboral:

Traslado a VTO para el análisis y adopción de las medidas que correspondan conforme a los lineamientos internos aplicables, entre otras el traslado o reubicación temporal o definitiva y/o el acompañamiento en procesos de evaluación de desempeño.

Medidas de protección contractual

Traslado a VIJ para análisis y procedencia de las medidas que correspondan en el marco del relacionamiento contractual con contrapartes.

3.7 Acompañamiento estratégico

- Vicepresidencia Corporativa de Talento Organizacional - VTO
- Vicepresidencia Corporativa Jurídica – VIJ
- Seguridad Física
- UNP (Unidad Nacional de Protección)
- Defensoría del Pueblo
- SUPRAC (Sistema Unificado a Reportantes o Denunciantes de Actos de Corrupción)
- Secretaria de Transparencia
- Comisión Nacional de Moralización
- Fiscalía General de la Nación
- Contraloría General de la República
- Procuraduría General de la Nación


3.8 Sujetos de protección

Los sujetos de protección no son necesariamente los mismos denunciantes, pueden existir casos en los que los familiares, contratistas o subcontratistas de los denunciantes sean potenciales destinatarios de una represalia o acción de retaliación.

3.9 Procedimiento para el otorgamiento de medidas de protección

Este procedimiento se alinea con los pasos correspondientes previstos en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.

1. Recibo de reporte o denuncia a través de la Línea Ética
2. Revisión de casos asignados por la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento y la Coordinación de Investigaciones de Cumplimiento.
3. Análisis preliminar en caso de otorgamiento de una medida de protección por el denunciante de buena.
4. Presentación de la solicitud de otorgamiento de una medida de protección para análisis por parte del Comité de Cumplimiento conforme a los criterios contemplados en el numeral 3.5. de esta Guía.
5. Decisión frente procedencia de medidas de protección solicitadas por el denunciante, conforme a lo dispuesto en esta Guía o en su Anexo, por parte del Comité de Cumplimiento.
6. Traslado de solicitud de análisis de medidas procedentes a áreas internas o externas.

| | | | |
|---|---|---------------------------------|-------------------|
|  | Guía de Protección a Denunciantes de buena fe | | |
| | Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento | | |
| | CODIGO SCU-G-001 | Elaborado 02/08/2024 | Versión: 1 |

7. Seguimiento de caso en conjunto con verificador asignado.

4. CONTINGENCIAS

N/A

5. ANEXOS

N/A

RELACIÓN DE VERSIONES

| Documento Anterior | | | |
|--------------------|---------------------|---|---------|
| Versión | Fecha dd/mm/aaaa | Código y Título del Documento | Cambios |
| N/A | N/A | N/A | N/A |
| Documento Nuevo | | | |
| Versión | Fecha dd/mm/aaaa | Cambios | |
| 1 | 02/08/2024 | En atención a las buenas prácticas y normas aplicables, se expide de la Guía para la protección de denunciantes en Ecopetrol S.A. | |

Para mayor información dirigirse a:

Autor(es):

María Paula Sala Cárdenas

Teléfono: **Buzón:** maria.sala@ecopetrol.com.co

Dependencia: Coordinación de Excelencia en Prevención

| Revisado electrónicamente por: | Aprobado electrónicamente por: |
|--|--|
| MARLENE SUÁREZ GÓMEZ Gerente Corporativo de Asuntos Éticos y Cumplimiento Cédula de Ciudadanía No. 63.488.337 Dirección Corporativa de Cumplimiento | ALBERTO JOSÉ VERGARA MONTERROSA Director Corporativo de Cumplimiento Cédula de Ciudadanía No. 92.529.260 Dirección Corporativa de Cumplimiento |
| <i>Documento firmado electrónicamente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2364 de 2012, por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones. Para verificar el cumplimiento de este mecanismo, el sistema genera un reporte electrónico que evidencia la trazabilidad de las acciones de revisión y aprobación por los responsables. Si requiere verificar esta información, solicite dicho reporte a Service Desk.</i> | |