

Ecopetrol publica el capítulo de asuntos sociales, ambientales y de gobernanza del 2025 conforme a la Circular Externa 031 de 2021 de la Superintendencia Financiera de Colombia

Ecopetrol S.A. (BVC: ECOPETROL; NYSE: EC) informa que, en cumplimiento de la Circular Externa 031 de 2021, expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia, ha publicado el capítulo dedicado a las prácticas, políticas, procesos e indicadores, en relación con los asuntos sociales y ambientales, incluidos los climáticos, el cual puede ser consultado en el documento anexo.

Este capítulo, que hace parte del Informe Integrado de Gestión del año 2025, será sometido a aprobación por la Asamblea General de Accionistas en su reunión ordinaria del próximo 27 de marzo de 2026.

Bogotá, 4 de marzo del 2026

Ecopetrol es la compañía más grande de Colombia y una de las principales compañías integradas de energía en el continente americano, con más de 19,000 empleados. En Colombia es responsable de más del 60% de la producción de hidrocarburos, de la mayor parte del sistema de transporte, logística, y refinación de hidrocarburos, y tiene posiciones líderes en petroquímica y distribución de gas. Con la adquisición del 51.4% de las acciones de ISA, participa en la transmisión de energía, la gestión de sistemas en tiempo real (XM) y la concesión vial Costera Barranquilla - Cartagena. A nivel internacional, Ecopetrol tiene presencia en cuencas estratégicas del continente americano, con operaciones de E&P en Estados Unidos (cuenca del Permian y Golfo de México), Brasil y México, y a través de ISA y sus filiales tiene posiciones líderes en el negocio de transmisión de energía en Brasil, Chile, Perú y Bolivia, de concesiones viales en Chile y de telecomunicaciones.

Para más información puede contactar a:

Departamento de Relacionamento con Inversionistas

Correo electrónico: investors@ecopetrol.com.co

Relaciones con los Medios (Colombia)

Marcela Ulloa Beltrán

Correo electrónico: marcela.ulloa@ecopetrol.com.co

Generar Valor con SosTECnibilidad®

Capítulo dedicado a las prácticas, políticas, procesos e indicadores en relación con los asuntos sociales y ambientales, incluidos los climáticos.

Grupos de interés

El Grupo Ecopetrol reconoce la importancia de mantener relaciones basadas en la confianza con sus grupos de interés (GI) para materializar su propósito superior: ser “Energía que Transforma a Colombia”. Por ello, busca promover vínculos de largo plazo que contribuyan a la sostenibilidad de las operaciones, a apalancar los objetivos empresariales y a la generación de valor compartido.

En 2025, Ecopetrol definió la Directriz para el relacionamiento con GI, la cual orienta las interacciones de las compañías del Grupo con sus respectivos GI, hacia este propósito. Bajo esta directriz, el GE reafirma su compromiso de fundamentar sus relaciones en los principios de integridad, transparencia, respeto y no discriminación, responsabilidad, rendición de cuentas, y diálogo y participación.

En función de las actividades que desarrolla Ecopetrol y aquellas que corresponden a su cadena de valor, la Compañía identifica y agrupa sus GI en las siguientes categorías:

- Empleados
- Sociedades controladas
- Accionistas e inversionistas
- Socios
- Proveedores y sus trabajadores
- Clientes
- Comunidades
- Organizaciones de la sociedad civil y de cooperación
- Estado
- Medios y líderes de opinión
- Comunidad científica y académica

Estos GI se subdividen en categorías adicionales, denominadas subgrupos de interés, conformadas por distintos colectivos. Esta segmentación permite a Ecopetrol adaptar la gestión de las relaciones a necesidades y expectativas más específicas.

Si desea conocer los subgrupos de interés de cada uno, haga clic [aquí](#)

Con el propósito de alinear el relacionamiento de los GI identificados con los objetivos empresariales, Ecopetrol diseña e implementa planes anuales de relacionamiento con sus GI, que materializan las promesas de valor definidas para cada uno mediante actividades específicas. Estos planes permiten a la Compañía enfocar sus esfuerzos en áreas clave, atendiendo las preocupaciones e intereses de los GI y fortaleciendo tanto la continuidad del negocio como la confianza con su entorno, especialmente en los territorios donde hace presencia.

(GRI 2-29) Adicionalmente, con el objetivo de fortalecer la gestión y comunicación con los GI, Ecopetrol realiza anualmente una consulta sobre percepción y expectativas. Esta encuesta evalúa la relevancia y el nivel de satisfacción frente a temas clave, identifica oportunidades de mejora y asuntos emergentes, y detecta riesgos que podrían afectar la reputación o confianza en la Compañía. De esta manera, Ecopetrol asegura que su estrategia corporativa, a través del pilar Generar valor con SostECnibilidad®, esté alineada con las expectativas de los GI.

Materialidad

El ejercicio de materialidad en Ecopetrol y su Grupo es un proceso esencial para identificar y priorizar los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza que generan mayor impacto en la creación de valor y en la relación con sus grupos de interés. Este ejercicio además de delimitar la agenda de sostenibilidad constituye un insumo estratégico dentro del flujo de trabajo Estrategia a Desempeño (EaD) el cual conecta la estrategia corporativa con la planeación, asignación de recursos y el seguimiento al desempeño en el Grupo Ecopetrol.

Bajo un enfoque de doble materialidad, Ecopetrol analiza tanto los impactos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) que sus operaciones generan en el entorno, como los riesgos y oportunidades que este entorno presenta y que pueden incidir en el desempeño financiero y en la estrategia corporativa. De esta manera, la materialidad se convierte en una herramienta clave para anticipar tendencias, gestionar riesgos, asegurar la sostenibilidad del negocio en el largo plazo y apalancar el pilar estratégico de Generar Valor con SostECnibilidad®. Es por esta razón que, tanto la Alta Gerencia como la Junta Directiva conocen periódicamente de las tendencias ASG y su incidencia en el desempeño de la Compañía en materia de sostenibilidad.

A partir del resultado de la materialidad, la Compañía concentra sus esfuerzos y recursos, y reporta su gestión ante los GI y el mercado. La gestión de dichos asuntos se realiza mediante la definición y seguimiento de las hojas de ruta que impulsan el cumplimiento de las ambiciones y metas en cada prioridad ASG y reflejan la visión estratégica de la Compañía.

El ejercicio vigente de materialidad tiene alcance Ecopetrol. Sin embargo, la Compañía también define las directrices y lineamientos que orientan la implementación de ejercicios periódicos de doble materialidad en las compañías controladas del GE. Así mismo, en el marco del ejercicio actual, se identificaron temas materiales comunes para el Grupo como primer acercamiento a una materialidad de Grupo Ecopetrol en el futuro.

(DJSI 1.3.1) En la actualización más reciente de la materialidad, realizada en 2023, Ecopetrol adoptó un enfoque de doble materialidad, considerando: (i) los impactos de su operación en el medio ambiente y la sociedad y (ii) los riesgos y oportunidades ASG del entorno sobre su capacidad para generar valor económico. Este ejercicio se revisa anualmente y se actualiza en la medida de que los resultados obtenidos de la revisión muestren cambios relevantes del mercado, la estrategia corporativa y/o el negocio.

(DJSI 1.3.4) (GRI 3-1) (TCFD GR-1.4) La definición de la materialidad de Ecopetrol se desarrolló en 7 etapas:

1. Alineación del contexto: se comprendió el contexto de la Compañía, sus principales retos y planes futuros, y cómo estos se alinean con el contexto nacional y global.
2. Identificación de impactos, riesgos y oportunidades: se identificaron y clasificaron los impactos (de Ecopetrol hacia el entorno) y los riesgos y oportunidades ASG (del entorno hacia Ecopetrol).

3. Definición de asuntos ASG preliminares: se identificaron los asuntos ASG relevantes para Ecopetrol, según sus impactos, riesgos y oportunidades.
4. Calificación de la materialidad financiera: se evaluó el efecto financiero de los riesgos y oportunidades. La calificación de los riesgos resultó del impacto económico inherente y la probabilidad de ocurrencia de cada uno, según las matrices de riesgo de Ecopetrol.
5. Calificación de la materialidad de impacto: se evaluaron los impactos de la Compañía en el entorno (medio ambiente y sociedad), para lo cual se realizaron involucramientos con diferentes GI.
6. Priorización de asuntos materiales: se analizó la matriz de asuntos ASG priorizados y las interrelaciones entre ellos.
7. Aprobación de la materialidad: se revisó y aprobó la materialidad por el Comité Estratégico de Ecopetrol.

(DJSI 1.3.2) (GRI 3-2) De esta manera, se definieron 14 elementos materiales para Ecopetrol, todos con igual nivel de importancia y prioridad en su gestión. Adicionalmente, se identificaron 4 asuntos que, por su carácter transversal a la estrategia de la Compañía, no se gestionan como elementos específicos, sino que adquieren un carácter habilitador de los asuntos materiales. Estos son:

Asuntos transversales

- Transición Energética Justa
- Derechos Humanos
- Economía circular
- Gobierno corporativo

Asuntos materiales

- Cambio climático
- Calidad del aire
- Agua
- Biodiversidad y servicios ecosistémicos
- Materiales y residuos
- Talento humano
- Salud ocupacional
- Seguridad industrial y de procesos
- Territorios sostenibles
- Cadena de abastecimiento responsable
- Ciencia, tecnología e innovación
- Ciberseguridad y seguridad de la información
- Ética y transparencia
- Sostenibilidad financiera

Para conocer los subtemas y definiciones de cada asunto material, así como las relaciones existentes entre cada uno de ellos, haga clic aquí. Para conocer la gestión de Ecopetrol en cada asunto material, diríjase al capítulo respectivo del presente Informe.

Temas materiales comunes en el Grupo Ecopetrol

En el ejercicio vigente (2023), además de la definición de la materialidad para Ecopetrol, se realizó un análisis para identificar los temas materiales comunes del GE. Este proceso consideró las materialidades de cada compañía, la Estrategia 2040 “Energía que Transforma” y los objetivos definidos para el GE en el Tablero Balanceado de Gestión, asegurando la alineación estratégica y la contribución al logro de las metas del Grupo. Como resultado, se definieron los siguientes temas

materiales comunes: Agua, Cambio Climático, Salud ocupacional y Seguridad Industrial y de Procesos.

Para conocer los resultados de las compañías del Grupo en relación con sus asuntos materiales, visita el capítulo de Generar Valor con Sostenibilidad haciendo clic aquí.

Sistema de Clasificación de Proyectos de Sostenibilidad

La Compañía cuenta con un sistema interno para clasificar proyectos de sostenibilidad, cuyo propósito es identificar las iniciativas que contribuyen al pilar estratégico de Generar Valor con SOSTECNIBILIDAD®, integrado por los asuntos materiales de sostenibilidad definidos mediante la metodología de doble materialidad.

El objetivo principal de esta clasificación es identificar las inversiones de capital (CAPEX) vinculadas con proyectos alineados con los asuntos materiales de sostenibilidad. Estos proyectos se agrupan según las líneas de negocio del Grupo: (i) Hidrocarburos, (ii) Energías para la Transición y (iii) Transmisión y Vías, y se clasifican en las categorías de crecimiento, continuidad operativa, optimizaciones y estudios.

Los asuntos materiales considerados en el proceso de clasificación del CAPEX son:

- Cambio climático.
- Agua.
- Territorios sostenibles (ámbito social).
- Calidad del aire.
- Ciencia, tecnología e innovación.
- Salud ocupacional.
- Biodiversidad y servicios ecosistémicos.
- Cadena de suministro responsable.
- Seguridad industrial y de procesos.
- Ciberseguridad y seguridad de la información.
- Materiales y residuos.

La aplicación de este sistema de clasificación se realiza durante los procesos de Planeación Financiera y de Inversiones, tanto para el Plan Anual como para el Plan de Largo Plazo, mediante criterios y parámetros formalmente establecidos que permiten determinar si cada proyecto se asocia a uno o varios de los asuntos materiales. La información reportada es revisada y validada por los equipos líderes de cada asunto material, lo que asegura su consistencia, calidad y trazabilidad.

Para 2025, el CAPEX de sostenibilidad asociado a los asuntos materiales descritos, según el sistema de clasificación, fue de MUSD 310.19.

Materiales y residuos: productos sostenibles y economía circular

Dentro del sistema de clasificación, Ecopetrol incluye el asunto material de **materiales y residuos**, mediante el que avanza en la implementación de un plan de acción orientado al desarrollo de productos sostenibles, enmarcado en la Hoja de Ruta a 2040 y bajo el modelo de economía circular.

Esta Hoja de Ruta se fundamenta en la consolidación de modelos de negocio circulares a través de:

- Ecodiseño: desarrollo de productos que incorporan materias primas renovables y materiales secundarios.
- Medición técnica: evaluación del impacto ambiental mediante Análisis de Ciclo de Vida y el desarrollo futuro de Declaraciones Ambientales de Producto.
- Eficiencia operativa: optimización de procesos para reducir el consumo de recursos naturales.

- Valorización comercial: identificación de oportunidades de negocio para la comercialización de productos sostenibles.

Estas acciones buscan generar eficiencias que contribuyan a la mitigación de riesgos, la reducción de costos y/o la generación de ingresos adicionales.

Resultados obtenidos durante 2025

Combustibles sostenibles

- **Aviación sostenible:** alianza con LATAM Airlines Colombia para la operación de más de 700 vuelos con 32,000 barriles de Jet A1 coprocesado (1% de materia prima renovable), producidos en 2024 y comercializados en 2025.

Simbiosis industrial

- Asfalto modificado: ejecución de más de 30 tramos viales utilizando asfalto que incorporó más de 80 millones de bolsas plásticas recicladas.
- Valorización de subproductos: aprovechamiento de 615 toneladas de sólidos de clarificación para la fabricación de 3,500 ecobloques y para actividades de revegetalización, junto con el diseño de un programa comercial para su venta como subproducto.

Eficiencia de procesos y recuperación de valor

- Economía circular en metales: transformación de 10 toneladas métricas de residuos ferrosos en materiales para áreas de bienestar.
- Insumos circulares: producción de base parafínica media circular a partir de aceite lubricante mineral usado.
- Recuperación de plásticos: producción de Propileno Grado Refinería circular a partir de aceite de pirólisis derivado de plásticos reciclados.

Estudios y medición de impacto

La Compañía desarrolló estudios orientados a escalar la circularidad de materiales carbonosos en cultivos forestales (agrocarbón), la circularidad de lodos aceitosos para la fabricación de ligantes asfálticos y la valorización de catalizadores gastados y residuos de construcción y demolición. Asimismo, realizó mediciones de Análisis de Ciclo de Vida para ecobloques, combustibles sostenibles de aviación, agrocarbón, asfalto con plástico reciclado y el uso de catalizadores gastados como sustituto en la preparación de concreto.

Los resultados de estos estudios y ejercicios de medición han fortalecido la toma de decisiones, respaldado técnicamente el desarrollo de productos sostenibles y facilitado su escalamiento comercial, al evidenciar su contribución a la reducción de impactos ambientales y a la eficiencia en el uso de recursos.

En este contexto, y como parte del programa de negocio, dentro de las palancas del equipo comercial de Ecopetrol, la descarbonización del negocio tradicional ha impulsado el desarrollo y la comercialización de productos, modelos de economía circular y soluciones logísticas que han contribuido a la reducción de emisiones de CO₂, así como a la incorporación de materias primas recicladas y renovables.

Entre las iniciativas implementadas se destacan los combustibles renovables SAF y HVO, el asfalto con plástico reciclado y el uso de biocombustibles en operaciones de cabotaje, los cuales han contribuido a la mitigación de emisiones de CO₂ mediante el reemplazo de combustibles convencionales en los buques. Estas acciones han generado una reducción del 35% de las emisiones, equivalente a 526.1 toneladas de CO₂e.

De forma complementaria, la optimización de las operaciones y del uso de la flota en viajes consecutivos, mediante la contratación de buques con propulsión eólica, ha permitido incorporar el aprovechamiento del viento como fuente adicional de energía. Esta tecnología ha reducido el consumo de combustible entre un 5% y 8%, lo que representa un ahorro aproximado de 1,049 toneladas de CO₂ por viaje.

Adicionalmente, la compensación de emisiones en crudos y productos ha posicionado a Ecopetrol como la primera compañía en Latinoamérica en exportar crudo con carbono compensado.

Ecopetrol también cuenta con un programa integral de formación para fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras en sostenibilidad y transición energética. Durante 2025, desarrolló programas especializados que sumaron 37,431 horas de formación, impactando a 9,185 personas trabajadoras.

Finalmente, Ecopetrol avanza en la incorporación de incentivos asociados a la sostenibilidad para su fuerza comercial. En este marco, dentro de los indicadores de gestión de la Vicepresidencia Comercial y de Mercadeo se han incorporado, en los últimos años, metas relacionadas con la comercialización de créditos de carbono y el cumplimiento de hitos vinculados a productos sostenibles, con el fin de integrar progresivamente criterios de desempeño sostenible.

Contribución al cumplimiento de los ODS

Ecopetrol está comprometida con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, contribuyendo al logro de algunas de las metas definidas para los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, mediante la gestión de sus asuntos materiales.

El pilar Generar Valor con SosTECnibilidad® de la Estrategia 2040 se fundamenta en el compromiso de Ecopetrol con una Conducta Empresarial Responsable, orientada a operar de manera segura y eficiente, armonizando su relacionamiento con el medio ambiente y garantizando el respeto de los Derechos Humanos (DDHH). Todo ello se desarrolla bajo un gobierno corporativo ético y transparente, apoyado en el uso de la tecnología necesaria, que permita impulsar soluciones innovadoras frente a los desafíos actuales y futuros.

(DJSI 1.5.1) Ecopetrol, como adscrita al Pacto Global de las Naciones Unidas desde 2009 y compañía adherida a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los DDHH, alinea su estrategia corporativa y sus operaciones con su compromiso de respetar los Derechos Humanos, la adopción de altos estándares laborales, proteger el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, entre otros principios fundamentales.

En línea con lo anterior, Ecopetrol estableció la meta de alcanzar cero emisiones netas de carbono en los alcances 1 y 2 para 2050, junto con la reducción del 25% de las emisiones en los alcances 1 y 2 para 2030 y una reducción del 50% de las emisiones en los alcances 1, 2 y 3 para 2050. Además, se comprometió a eliminar las quemas rutinarias de gas en teas y lograr cero emisiones de metano para 2030.

De igual forma, asumió el compromiso de ser agua neutral para 2045, reduciendo en un 66% la captación de agua fresca para uso industrial, eliminando vertimientos a cuerpos de agua dulce y reponiendo el 34% del consumo de agua restante. Asimismo, la Compañía llevará a cabo acciones de conservación y restauración en 30,000 hectáreas para 2030, entre otras iniciativas a largo plazo.

Ecopetrol también promueve la inclusión laboral de poblaciones pertenecientes a grupos priorizados por criterios de diversidad, incrementa la contratación local de bienes y servicios y fomenta emprendimientos productivos diversos en la industria nacional. Con estas acciones, contribuye al desarrollo económico, social y ambiental de las regiones donde opera y del país en general.

En el desarrollo de estos compromisos y actividades, la Compañía actúa con debida diligencia, identificando riesgos e implementando medidas preventivas para abordar de manera proactiva las situaciones que podrían afectar los Derechos Humanos (DDHH) e impactar el medio ambiente.

Por otro lado, Ecopetrol ha reforzado su relacionamiento interinstitucional para contribuir a la paz, la justicia y a la consolidación de instituciones sólidas. Esto lo ha logrado mediante una comunicación constante con las autoridades, la generación de espacios de diálogo seguro y participación con las comunidades y el cierre de brechas socioeconómicas. De esta manera la Compañía moviliza recursos y esfuerzos para fortalecer su capacidad de generar un impacto positivo.

Adicionalmente, Ecopetrol rechaza cualquier conducta que contravenga la ética, la transparencia, e invita a todos los GI a orientar sus acciones conforme a los principios éticos de la Compañía. En el marco de la “Transición Energética Justa”, Ecopetrol también trabaja para garantizar la seguridad energética y el acceso a fuentes de energía de manera costo eficiente.

Tabla 6.1.1

Asunto material	ODS impactado
-----------------	---------------

Cambio climático													
Calidad del aire													
Agua													
Biodiversidad y servicios ecosistémicos													
Materiales y residuos													
Salud ocupacional													
Seguridad industrial y de procesos													
Talento humano													
Territorios sostenibles													
Cadena de abastecimiento responsable													
Ética y transparencia													
Sostenibilidad financiera													
Ciberseguridad y seguridad de la información													
Ciencia, tecnología e innovación													

Derechos Humanos

(GRI 2-23) (DJSI 3.2.1) Compromiso público de respeto de los Derechos Humanos (DDHH)

Ecopetrol promueve a lo largo de sus operaciones una Conducta Empresarial Responsable³⁵, alineada con los más altos estándares nacionales e internacionales en DDHH y Empresas.

En consonancia con este estándar de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Ecopetrol entiende que sus actividades pueden impactar en los ámbitos social, económico, ambiental, tecnológico y digital, lo que a su vez puede repercutir en las personas y el medio ambiente, como titulares de derechos.

Bajo este entendido, el compromiso público vigente de Ecopetrol, expresado por la Alta Gerencia, en cabeza del presidente³⁶, hace énfasis en el respeto, promoción y defensa de los DDHH y en el fortalecimiento de su gestión, para llevar a cabo operaciones responsables y sostenibles en el marco de una transición energética justa. Este compromiso responde a las realidades de los territorios en los cuales opera la Compañía y su Grupo, y a la evolución de los estándares y regulación nacional e internacional, las expectativas de los GI y el desempeño anual de la Compañía en esta materia, según los indicadores internos de gestión y *benchmarks* internacionales.

Este compromiso es transversal a los diferentes equipos de trabajo en niveles estratégicos, tácticos y operativos, entendiendo que todas las personas que hacen parte del GE tienen un impacto en la gestión positiva de los DDHH. Abarca todos aquellos derechos reconocidos a nivel nacional, entre otros, aquellos establecidos en la Constitución Política de Colombia, e internacionalmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios sobre los derechos fundamentales recogidos en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Así mismo, responde a la adhesión de Ecopetrol a los más altos estándares internacionales, entre ellos, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH (PRNU), los Diez Principios del Pacto Mundial y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, al tiempo que se compromete con lo establecido en instrumentos como los Principios Voluntarios de Seguridad y DDHH, el Convenio sobre Diversidad Biológica y la Resolución 76/300 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el derecho humano a un medio ambiente sano. Con el ánimo de aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el GE también asume con rigor los compromisos desprendidos del Acuerdo de París, entre los que se destaca la necesidad de desarrollar una transición energética justa que permita mitigar el cambio climático.

En 2025 Ecopetrol actualizó su Guía de Derechos Humanos y Empresa, con el objetivo de responder a la necesidad de seguir liderando con el ejemplo, siendo referente de buen comportamiento corporativo, necesidad que se maximiza al ser una empresa de economía mixta, de propiedad mayoritariamente estatal.

La reciente actualización de la Guía fue realizada de manera participativa con distintas áreas de la Compañía, bajo el liderazgo del equipo interno especializado en DDHH con el que cuenta Ecopetrol; y tuvo en consideración los siguientes aspectos para la nueva versión:

³⁵ La conducta empresarial responsable (CER) significa que todas las empresas, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan. Para ampliar información: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-LAC-scope-and-activities-Spanish.pdf>

³⁶ <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/sostecnibilidad/estrategia-materialidad/AsuntosTransversales/derechos-humanos>

- Ejercicio de referenciamiento con las más grandes compañías de los sectores de hidrocarburos, energía y otros referentes internacionales.
- Resultados de las evaluaciones de Ecopetrol en el Dow Jones Sustainability Index.
- Requerimientos de los radares MSCI, Sustainabilitycs e inversionistas.
- Buenas prácticas en el Grupo de Trabajo en DDHH de IPIECA.
- Discusiones nacionales acerca de la implementación del Acuerdo de Escazú.
- Directiva sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad corporativa de la Unión Europea (2023) y legislaciones europeas recientes en materia de debida diligencia y cadena de suministro (Francia, Alemania, Noruega).
- Decisiones jurisprudenciales del ámbito internacional en materia de Derechos Humanos y Empresa.

Lo anterior permitió plasmar de manera adecuada los diferentes temas que se ven impactados por una gestión responsable de los DDHH en la Compañía: ética y transparencia, talento organizacional, comunidades étnicas, asuntos sindicales, riqueza humana, seguridad física y cadena de abastecimiento, entre otros. Asegurando estas temáticas se asegura la transversalidad de los DDHH al interior de Ecopetrol.

Posteriormente la Guía fue validada por el Comité Directivo y por aliados expertos nacionales e internacionales, cuyo aporte se ve reflejado en el aseguramiento de la adopción de los más altos estándares en la materia: Pacto Global de las Naciones Unidas en Colombia, el Observatorio Latinoamericano de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad Externado de Colombia y el Centro de Conducta Empresarial Responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Si desea conocer el Compromiso del Grupo Ecopetrol con los DDHH, haga clic [aquí](#)

Ecopetrol actualizó su Guía de DDHH y Empresa

Además de refrendar el compromiso de la Compañía con el respeto, promoción y defensa de los DDHH, en esta actualización:

- Se incluye la definición del deber de respeto de los DDHH.
- Se agrega un nuevo principio de actuación en DDHH “Aplicación del mejor estándar”.
- Se incorporan lineamientos relacionados con la política para la Riqueza Humana.
- Se actualizan las categorías a tener en cuenta en el enfoque diferencial.
- Se incluye el lineamiento de contar con un plan anual de DDHH y reportar su formulación y cumplimiento, para las empresas del GE a las que aplica la Guía.

(GRI 2-23-d, 2-23-e) (DJSI 3.2.1) La Guía de DDHH y Empresa y el compromiso que se desprende de la misma, fueron discutidos y revisados por el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de la Junta Directiva y aprobados por el presidente de Ecopetrol. De allí se desprende la estrategia de DDHH, también de conocimiento por parte de la Junta y la Alta Gerencia.

Las personas destinatarias de esta Guía son los miembros de Junta Directiva de Ecopetrol, de las compañías controladas y las personas trabajadoras del GE. En este sentido, la Guía es de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios/as, quienes deben velar por que sus actuaciones se enmarquen siempre en los lineamientos que establece en la misma.

En el caso de los proveedores y contratistas de Ecopetrol, la Compañía exige que observen este compromiso a través de clausulados contractuales para el desarrollo de sus actividades³⁷. Ecopetrol insta adicionalmente a sus socios, aliados, clientes, agentes, y otros actores con quienes tiene alguna relación contractual o comercial, a la adopción de los estándares establecidos, especialmente en el marco de las actividades que se llevan a cabo conjuntamente.

(GRI 2-23) El compromiso de respeto y promoción de los DDHH también se encuentra en el Código de Ética y Conducta para Trabajadores y Administradores del GE y en el Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, aliados y demás terceros con quienes Ecopetrol se relaciona. Estos códigos³⁸ contienen lineamientos de obligatorio cumplimiento en esta materia, y fueron aprobados por el presidente de la Compañía y la Junta Directiva, máximos aprobadores en Ecopetrol.

Adicionalmente, la [Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol](#) también contiene lineamientos de DDHH.

(GRI 2-23) (DJSI 3.2.1) En el marco de su operación y de sus relaciones contractuales y comerciales, Ecopetrol ha declarado actuar de manera proactiva y diferenciada para respetar, promover y defender los siguientes derechos y libertades: derecho a la vida; integridad personal; libertad personal; derechos de la niñez, en especial el no trabajo infantil; derecho a la igualdad y no discriminación; libertad de expresión; derecho a la información; derecho a la intimidad y protección de datos personales; derecho a la participación y derecho a la consulta previa; derecho a un medio ambiente sano; derecho a trabajar en condiciones dignas, favorables, adecuadas y sin discriminación; prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y del tráfico humano; libertad de asociación sindical y negociación colectiva; y finalmente, el derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

Adicionalmente, la Guía hace énfasis en los estándares asociados a los DDHH digitales.

En línea con su compromiso y de conformidad con la [Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH](#), la cual fue igualmente actualizada en diciembre de 2025, Ecopetrol asegura su debida diligencia en DDHH identificando, previniendo, mitigando y, de ser el caso, remediando los riesgos de DDHH o situaciones en las que se puede afectar uno o varios DDHH, de quienes son sus titulares (todo ser humano y el medio ambiente), como consecuencia directa o indirecta de las actividades empresariales. Entre los GI que se tienen en cuenta al realizar estos ejercicios de debida diligencia se encuentran las y los trabajadores, personas pensionadas, beneficiarios, comunidad, proveedores y sus trabajadores y otros actores con quienes Ecopetrol se relaciona.

De conformidad con el principio de enfoque diferencial, Ecopetrol respeta los derechos de personas pertenecientes a grupos que pueden ser particularmente vulnerables a impactos adversos en sus DDHH. Así, en desarrollo de su actividad empresarial, aplica el enfoque diferencial para prevenir, mitigar o remediar dichos impactos teniendo en cuenta los componentes de identidad de género, pertenencia étnica, origen (población migrante), religión orientación sexual trayectoria personal u otra característica de su diversidad³⁹. Igualmente, tiene en consideración los derechos de los niños, niñas y adolescentes, como sujetos de atención diferencial.

Ecopetrol reconoce el importante rol de las personas defensoras de DDHH en la debida diligencia empresarial, así como para la democracia y para la sociedad, por ello cuenta con un [compromiso con las personas defensoras de DDHH](#), el cual se ve traducido en una gestión empresarial atenta a los

³⁷ Los proveedores y contratistas de Ecopetrol S.A. deberán observar el anexo contractual de DDHH y Empresa y Diversidad, Equidad e Inclusión, o el documento interno que haga sus veces.

³⁸ Son destinatarios del Código de Ética para Trabajadores y Administradores los administradores, miembros de juntas directivas, representantes legales, fuerza de trabajo en todos los niveles de cada una de las compañías subordinadas del GE y los beneficiarios de las y los trabajadores del GE. Este código es de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios.

³⁹ Estas características van en línea y se encuentran debidamente definidas en la Política de Riqueza Humana de Ecopetrol, la cual propende por valorar la diversidad, reconocer la equidad, potenciar la inclusión y adoptar la pertenencia, para que todas las personas se sientan seguras y puedan expresar su autenticidad.

asuntos relacionados con este grupo poblacional, teniendo en cuenta que la mayor parte de actividades de la Compañía se llevan a cabo en los territorios donde las personas defensoras de DDHH cumplen un rol fundamental para el ejercicio de debida diligencia en DDHH y disfrute pleno de las garantías, tal como se enuncia en el compromiso público mencionado.

Transición energética justa

Teniendo en cuenta la importancia de continuar integrando el respeto de los DDHH en la Estrategia 2040, como un factor habilitador del cumplimiento de las metas, especialmente las asociadas a la transición energética justa, se incorporó este concepto como elemento fundamental para la gestión de los DDHH en Ecopetrol y como parte del compromiso público con los DDHH en la actualización de la Guía de DDHH y Empresa en 2025. Así mismo, se establece como un asunto transversal en la materialidad ambiental, social y de gobernanza de Ecopetrol.

La incorporación de este concepto se formuló, además, en directa relación con el compromiso que mantiene el GE para aportar al cumplimiento de los ODS y mitigar el cambio climático a través de la diversificación del portafolio de servicios y de la consolidación como grupo diversificado de energía.

Dada la importancia del término *justo* que acompaña a la transición energética, en Ecopetrol se ha trabajado, tanto desde el punto de vista de Territorios Sostenibles como desde Talento Organizacional, para desarrollar acciones asociadas al mismo. Para conocer más, diríjase a los capítulos Crecer con la Transición Energética, Territorios Sostenibles y Talento Organizacional.

(GRI 2-24) Roles y responsabilidades

Los DDHH son un asunto de responsabilidad corporativa relevante para todos los GI de Ecopetrol y transversal a la Estrategia 2040. Por ello, en la doble materialidad de Ecopetrol, DDHH es 1 de los 4 asuntos transversales a los elementos materiales ambientales, sociales y de gobernanza, todos los cuales se desarrollan a través del pilar de Generar Valor con SOSTENIBILIDAD®.

Para su adecuada gestión existe una distribución interna de responsabilidades que van desde el nivel estratégico, pasando por lo táctico y lo operativo.

En Ecopetrol es fundamental que los equipos directivos lideren en el respeto y promoción de los DDHH, conozcan cuáles son los derechos más importantes para el GE e incorporen las herramientas que sean necesarias para su adecuada gestión. En este sentido los asuntos de DDHH son periódicamente conocidos por la Junta Directiva de la Compañía, a través de su Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad⁴⁰.

En 2025, la Junta Directiva, a través del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, conoció de los siguientes temas: debida diligencia en DDHH en Ecopetrol y justicia transicional, análisis de riesgos de casos de DDHH y actualización Guía de DDHH y Empresa. Así mismo, el Comité Estratégico conoció de la estrategia de DDHH y el plan anual de análisis de riesgos en DDHH. En 2025, la Junta Directiva, a través del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, conoció de los siguientes temas: debida diligencia en DDHH en Ecopetrol y justicia transicional, análisis de riesgos de casos de DDHH y actualización Guía de DDHH y Empresa. Así mismo, el Comité Estratégico conoció de la estrategia de DDHH y el plan anual de análisis de riesgos en DDHH.

⁴⁰ Este comité revisa la estrategia, las tendencias y los avances en materia de DDHH, así como asuntos críticos que se desprenden de los ejercicios de debida diligencia que se realizan periódicamente. De estos asuntos también conoce el Comité Directivo conformado por el presidente y vicepresidentes de Ecopetrol, quienes de manera permanente están siendo informados de la gestión de los DDHH en la Compañía. Esto con el objetivo de contar con información clave y estratégica que les permita la toma de decisiones teniendo en cuenta la salvaguarda de los intereses de los titulares de derechos.

Por su parte, la Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones, a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa, vela por la consolidación de Ecopetrol como un ciudadano corporativo ejemplar, orientando el comportamiento del GE en cuanto a las mejores prácticas y estándares de responsabilidad corporativa, SosTECnibilidad®, Conducta Empresarial Responsable y DDHH. Para garantizar lo anterior, tiene a su cargo el gobierno y direccionamiento de los asuntos de DDHH al interior de la Compañía.

Esta área se encarga de coordinar el ciclo de gestión en DDHH para que, de manera conjunta con otras áreas corporativas y operativas, se lleven a cabo las acciones que en el marco del respeto y promoción de los DDHH corresponda, para asegurar la debida diligencia empresarial, bajo un Plan Anual de DDHH⁴¹.

Adicionalmente, Ecopetrol como matriz también se encarga de elaborar y divulgar los lineamientos que deben ser seguidos por las empresas filiales y subsidiarias del Grupo⁴² en materia de DDHH, frente a lo cual realiza seguimiento periódico a su implementación a través de los mecanismos dispuestos en el Sistema de Responsabilidad Corporativa.

En 2025 Ecopetrol apoyó la construcción del Plan de Acción en DDHH de algunas empresas del GE teniendo en cuenta los lineamientos de la Guía de DDHH y Empresa actualizada, las brechas existentes identificadas, resultados de autodiagnósticos, buenas prácticas, estándares adoptados por Ecopetrol, entre otras fuentes.

Dado que tanto las áreas corporativas como de negocio tienen entre sus roles y responsabilidades el respeto por los DDHH en el marco de su gestión, según su función, desarrollan acciones de debida diligencia tales como: (i) identificación y gestión de riesgos operativos de DDHH; (ii) aseguramiento de DDHH en la cadena de suministro; (iii) diálogo inclusivo y abierto con las comunidades, (iv) gestión de canales de comunicación de quejas asociadas a DDHH, ej. Línea ética y Oficina de Participación Ciudadana, (v) gestión de las relaciones sindicales y (vi) comunicación y divulgación a GI.

La distribución de roles y responsabilidades propende por facilitar la generación de un ambiente de confianza, transparencia y rendición de cuentas que vela por la prevención y mitigación de impactos en los titulares de derechos, al tiempo que favorece las operaciones e inversiones de largo plazo en los territorios y la integridad de los negocios.

⁴¹ El Plan Anual de DDHH toma como referencia el ciclo PHVA para fijar las acciones que se deben adelantar y asegurar la gestión acorde a los más altos estándares.

⁴² Entre las empresas priorizadas se encuentran CENIT, Hocol, Ocesa, Esenttia, ODL, ODC, Isa, Reficar.

Gráfica 6.4.1 Gobernanza en DDHH



Principales logros

- Actualización de la Guía de DDHH y empresa (2025).
- Actualización de la Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH (2025).
- Primera medición del nivel de madurez en procesos de Debida Diligencia en DDHH con alcance GE.
- Estructuración de la Línea Base de riesgos en DDHH para empresas priorizadas del GE.
- Segundo año consecutivo en el que la Compañía demostró el mejor desempeño en la categoría de DDHH con una puntuación de 100/100, superando el promedio en el sector *Oil & Gas*, en la medición del *Dow Jones Sustainability Index*.

Gestión en DDHH

En 2025 Ecopetrol definió su Plan Anual de DDHH compuesto por 7 ejes temáticos: Compromiso, políticas y procedimientos; Debida diligencia; Promoción DDHH; Mecanismos de quejas y reclamos; Articulación institucional; Gestión del conocimiento; Divulgación y reporte. Cada uno de ellos estableció una serie de acciones encaminadas a asegurar una adecuada gestión de los asuntos de DDHH. El cumplimiento del Plan fue del 93%.

Algunas de las acciones definidas en el plan tienen alcance Ecopetrol S.A. mientras que otras, tienen alcance GE.

Nivel de madurez en DDHH en empresas priorizadas del GE

Durante 2025, Ecopetrol diseñó el **índice sobre el nivel de madurez en procesos de Debida Diligencia en DDHH** el cual tiene por objetivo medir la gestión de las empresas del GE en la incorporación de los asuntos DDHH en sus sistemas de gestión. Esta se basa en los lineamientos establecidos por Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y se compone de 4 variables de análisis:

- Proceso de identificación de riesgos e impactos en DDHH

- ii. Gestión e integración de riesgos e impactos en DDHH
- iii. Monitoreo y desempeño planes de acción en DDHH
- iv. Comunicación y transparencia.

Su escala de medición es de 0 a 1⁴³ y su base metodológica se construyó en el mes de mayo para iniciar su aplicación durante los meses de junio y agosto del 2025 en las empresas priorizadas⁴⁴. Como resultado se obtuvo un resultado preliminar del nivel de madurez de 0.47 puntos en las empresas del GE. Tanto la metodología como el proceso y los resultados constituyen un elemento esencial para el fortalecimiento de la conducta empresarial responsable a nivel GE, por lo que durante el 2026 se continuará con la implementación del plan de cierre de brechas y su nueva medición.

(GRI 2-24) (GRI 406-1) (DJSI 3.2.2) Debida diligencia en DDHH

Ecopetrol, en el marco de su gestión en DDHH, se abstiene de infringir los DDHH de terceros y hace frente a las consecuencias negativas sobre estos, en las que tenga alguna participación (Principio Rector 11⁴⁵). Para lo anterior, la Compañía identifica, previene, mitiga y/o remedia, los impactos negativos sobre los derechos de quienes puedan verse afectados por la ejecución de las actividades u operaciones empresariales, siguiendo lo establecido en la Guía del [Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH](#), lanzada en el 2021 y actualizada en diciembre de 2025, en concordancia con lo establecido en el Sistema de Gestión Integrado de Riesgos de la Compañía.

Esto permite identificar anticipadamente situaciones de potencial vulneración a los DDHH por factores ambientales, sociales, económicos y/o cibernéticos. Este ciclo permite garantizar la Conducta Empresarial Responsable en las actividades propias de la Compañía, en sus relaciones comerciales o en aquellas de la cadena de abastecimiento.

La debida diligencia en Ecopetrol atiende a los más altos estándares, con especial consideración en lo establecido en Principios Rectores sobre Empresas y DDHH de Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE y los estándares de la Convenios de la OIT. Este proceso incluye la consulta a los diferentes GI y se tienen en cuenta las variables de severidad y probabilidad.

La gestión de riesgos tiene como base la identificación de impactos, los cuales se clasifican en 3 dimensiones, *reales*, es decir que ya se han presentado; *percibidos*, arraigados en la percepción pública; y *potenciales*, que tienen una probabilidad de materializarse pero que aún no han ocurrido; este último es el que usualmente se describe como riesgo. Para la Compañía, estas 3 dimensiones se incorporan en la gestión de riesgos, siendo tratadas desde la prevención de las causas hasta la mitigación de las posibles consecuencias adversas⁴⁶.

(GRI 406-1) (GRI 11.11.7) (DJSI 3.2.2) (ODS 5) Evaluación en DDHH

Ecopetrol reconoce que la operación empresarial puede acarrear impactos⁴⁷ en los titulares de DDHH⁴⁸, quienes a su vez hacen parte de los GI con los que la Compañía interactúa

⁴³ Entre más cercano a 1 se evidencia mayores acciones para la incorporación de los asuntos en DDHH acorde a los estándares internacionales.

⁴⁴ CENIT, ESSENTIA, HOCOL, ISA, OCENSA, ODC y ODL

⁴⁵ Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

⁴⁶ Naciones Unidas. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación. Disponible en [1242258_HR_PUB_12_02_SPA.pdf \(acnudh.org\)](#) página 19.

⁴⁷ PRNU 12: cita "toda vez que las actividades de las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos, su responsabilidad de respetar se aplica a todos esos derechos".

⁴⁸ Se entiende como titular quien o quienes puedan ver directa o indirectamente afectados sus DDHH con ocasión a las actividades que desarrolla la empresa en todas sus áreas y niveles (Trabajadores, proveedores, contratistas y comunidad).

permanentemente. Por ello establece marcos de actuación que permitan definir responsabilidades para el respeto y promoción de los DDHH en las actividades empresariales.

Ecopetrol, al ser una compañía mayoritariamente estatal, está llamada a liderar con el ejemplo, soportada en un gobierno corporativo sólido y coherente con los compromisos en materia de DDHH y una gestión que refleje dicha orientación estratégica, a través de la puesta en práctica de estos, así como con la identificación y gestión de riesgos e impactos en los DDHH (PRNU 4)⁴⁹, conforme al principio de debida diligencia empresarial.

(GRI 411-1) (GRI 412.1) (DJSI 3.2.3) Con base en lo anterior, Ecopetrol, llevó a cabo en 2025 una evaluación de impactos reales y potenciales de las actividades desarrolladas por la Compañía en la Regional Caribe y actualizó su ejercicio de debida diligencia en la Regional Central. Al cierre de 2025, la Compañía ha aplicado su ciclo de gestión de riesgos en DDHH generando planes de acción para prevenir y mitigar impactos en territorios como Casanare, Arauca, Huila, Putumayo, Meta, Santander y Bolívar. Estos ejercicios se centran en los posibles impactos negativos que pueden surgir producto de la operación.

Estas evaluaciones han cubierto el análisis de los derechos expresamente reconocidos por la Compañía en su Guía de DDHH, entre los que se destacan el derecho a la vida y a la integridad personal, vida digna, derecho a un medio ambiente sano y a la salud, con énfasis especial en la salud mental, acceso a la información y participación, entre otros. También se analizaron riesgos asociados a tráfico humano, trabajo forzado, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, no discriminación, condiciones dignas de trabajo y violencias basadas en género.

Los ejercicios también tienen especial consideración respecto de eventuales riesgos o impactos en los derechos de mujeres, niños, niñas y adolescentes, pueblos indígenas, trabajadores migrantes, contratistas, comunidades locales y víctimas del conflicto armado en la debida diligencia de la Compañía y para los análisis de riesgos asociados a DDHH.

Tabla 6.4.1. Debida diligencia en DDHH en Ecopetrol

ANALISIS DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS 2025	
REGIONALES/PROCESOS	AREAS GEOGRÁFICAS
	Bolívar
Caribe	Santander

⁴⁹ El PRNU 4 establece que, cuanto más próxima del Estado se encuentre una empresa, más se justifica que el Estado asegure que respeta los DDHH, pues en estos casos poseen o controlan las empresas, y tienen mayores medios a su disposición para hacer cumplir las políticas, leyes y reglamentos en relación con el respeto de los DDHH.

ANÁLISIS DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS AÑOS PREVIOS - SEGUIMIENTO	
REGIONALES/PROCESOS	AREAS GEOGRÁFICAS
Andina Oriente	Neiva
	Rubiales
	Orito
Orinoquía	Meta
	Barrancabermeja
	Transversal
Central - La Cira Infantas	
Seguridad Física	
Piedemonte	Casanare
	Arauca
	Boyacá
Central	

Adicionalmente, con el objetivo de verificar que las medidas de prevención y mitigación plasmadas en los planes de tratamiento de evaluaciones realizadas en años anteriores se cumplan a cabalidad, para evitar impactos en los derechos de las personas y el medio ambiente, la Compañía hace seguimiento a la implementación de estos. Así, durante 2025 se hizo seguimiento a los levantamientos de riesgos de las Regionales Orinoquía, Andina Oriente, Central (La Cira Infantas), Piedemonte y al proceso de seguridad física, corridos en periodos anteriores.

(GRI 411-1) (GRI 412-1) (DJSI 3.2.3) Ecopetrol, en el marco de su debida diligencia, identificó y evaluó posibles impactos y riesgos asociados con el respeto de los DDHH en relación con sus actividades propias, su cadena de abastecimiento, su relación con socios y demás relaciones comerciales.

Tabla 6.4.2. Evaluaciones en DDHH

Evaluación en DDHH 2025	Porcentaje del total de sitios operativos donde se han evaluado riesgos en DDHH	Porcentaje del total de sitios operativos donde se han identificado riesgos en DDHH	Porcentaje de sitios operativos donde hay riesgos de DDHH con acciones de manejo adoptadas
Operaciones propias	100%*	100%	100%
Contratistas y proveedores tier 1	100%**	3.6%	100%
Joint Venture	100%*	100%	100%

*En 2025, la meta de Ecopetrol fue evaluar, identificar y mitigar riesgos en las operaciones propias y *joint ventures* de la Regional Central y Caribe. Adicionalmente hacerle seguimientos a las Regionales Andina Oriente, Orinoquía y Piedemonte.

**Ecopetrol seleccionó a sus proveedores significativos del año 2025, aplicando las siguientes variables:

1. Se tomo el universo total de los contratos evaluados en cada criterio (AA-HSE-GE), los cuales son todos los valores mayor o igual a cero (0%), esto es el 100%

2. Se filtra los contratos evaluados, que presentan afectación en cada criterio, a saber: Aspectos laborales y comerciales (AA), aspectos HSE y gestión del entorno (GE), es decir todos los que su evaluación sea mayor o igual a cero (0%) y menor a ochenta (80%).

*** De los 110 proveedores significativos y que tuvieron medición en alguno de los tres criterios (laborales y comerciales, aspectos HSE y gestión de entorno), se requirió la definición de un plan de acción correctiva aprobado por Ecopetrol para tan solo a 4 proveedores. Estos planes se cumplieron de acuerdo a lo definido.

De acuerdo con los resultados de las Evaluaciones de Desempeño de los proveedores, ambas partes podrán acordar el desarrollo de un plan de acción para mejorar el cierre de brechas identificadas en la ejecución del contrato. Es importante mencionar que los planes de acción correctiva se aplican sólo para los proveedores que de acuerdo al ejercicio de Segmentación han sido clasificados como significativos. La definición y aplicación, depende de la definición que se realice entre el Profesional de Gestión Contractual de Ecopetrol y el contratista de mutuo acuerdo entre las dos partes. De esta manera, los proveedores realizan una propuesta de plan de acción correctiva, el cual es aprobado por Ecopetrol teniendo en cuenta el impacto de la desviación y el plazo de ejecución del contrato, y posteriormente se monitorea para asegurar su debido cumplimiento.

(GRI 409-1) (GRI 11.12.2) (ODS 8) Después de realizar análisis de riesgos en DDHH a nivel de las regionales y de realizar un monitoreo continuo a la operación, no se han identificado casos que impliquen riesgos relativos a trabajo forzoso u obligatorio, ni para tráfico humano, en las operaciones propias de Ecopetrol o en su cadena de abastecimiento.

En todo caso, se resalta que Ecopetrol presta especial atención a los derechos a la integridad personal y a la libertad y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y del tráfico humano. En tal sentido, promueve su respeto entre sus trabajadores, trabajadoras y aliados a través de charlas, grupos focales y el establecimiento de cláusulas contractuales que propendan por evitar cualquier tipo de situación que vaya en contravía de los mismos.

Proceso implementado para prevención y mitigación de riesgos de DDHH

Ecopetrol cuenta con un ciclo interno para gestionar los riesgos de DDHH de manera permanente y oportuna, a través de la [Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH](#), cuyo marco de referencia es el Sistema de Gestión Integrado de Riesgos y el ciclo único de gestión de riesgos de la Compañía. Con base en estos la gestión de riesgos de DDHH atiende a una serie de particularidades que se abarcan en las siguientes etapas:

Gráfica 6.4.2: Proceso metodológico del levantamiento de riesgos operativos en DDHH en Ecopetrol

LEVANTAMIENTO DE RIESGOS OPERATIVOS DE DDHH



FASES	ETAPA	ACCIONES / ACTIVIDADES
Fase de alistamiento	1. Comunicación 2. Planeación	Sesiones de pedagogía y socialización de la Guía e iteraciones con áreas priorizadas sobre la planeación del proceso levantamiento de riesgos de DDHH por ser áreas de especial atención por sus actividades u operaciones.
Fase de levantamiento de información	3. Identificación 4. Valoración	Recopilación de información a través de trabajos de campo y grupos focales para caracterización de los riesgos de DDHH, y posterior evaluación teniendo en cuenta los criterios de severidad y probabilidad y siguiendo la metodología propuesta por la Guía, que responde a lo establecido en PRNU.
Fase plan de acción	5. Tratamiento 6. Monitoreo 7. Registro, reporte y responsabilidades	Establecimiento e implementación de las acciones que sean del caso, según el riesgo identificado. Lineamientos sobre seguimiento periódico a la gestión de las medidas de tratamiento establecidas y, de acuerdo con el nivel de riesgo, asignación de responsables para la gestión de los riesgos de DDHH.

Para facilitar la integración de causas y consecuencias vinculadas a un riesgo, así como para identificar de manera efectiva las medidas de prevención y mitigación necesarias, se emplea la metodología de Corbatín o Bowtie. Esta técnica visual proporciona una representación clara de los planes de acción a implementar en función del riesgo identificado. La aplicación de esta metodología permite una comprensión más completa de la gestión de los riesgos de DDHH en las operaciones de la Compañía respondiendo también a los estándares internacionales.

Planes de prevención y mitigación de riesgos en DDHH

Una vez identificados y valorados los riesgos en las operaciones de Ecopetrol, la Compañía toma acciones de prevención y mitigación encaminadas a minimizar o eliminar los riesgos e impactos negativos en los titulares de derechos.

Como parte del resultado de los análisis de riesgos, Ecopetrol ha creado planes de tratamiento con medidas de prevención y mitigación adoptados para los DDHH que tienen especial atención. Para conocer ejemplos de estos planes, haga clic [aquí](#).

Con el objetivo de hacer un seguimiento permanente al cumplimiento de las medidas adoptadas en los planes antes mencionados, desde 2024 Ecopetrol, a través de una plataforma tecnológica lista los riesgos identificados, los asocia con las acciones de prevención o mitigación acordadas y establece responsables de la gestión de su gestión, lo cual favorece una gestión más oportuna de estos.

Línea base de riesgos en DDHH para empresas priorizadas del Grupo Ecopetrol

Ecopetrol busca asegurar la debida diligencia en las compañías del Grupo, por tal razón, en 2025 inició la implementación del proyecto “Línea Base de Riesgos en DDHH”, a través del cual busca establecer una caracterización de riesgos en DDHH que aplique a cada una de las Líneas de Negocio y facilite, para todas las operaciones, una evaluación preliminar de riesgos en DDHH.

Como resultado de esta primera fase se identificaron, en conjunto con varias filiales, más de 30 riesgos tipo, asociados a 19 DDHH, para los cuales se han diseñado aproximadamente 70 acciones de prevención y mitigación.

En 2026 se espera ajustar metodológicamente la incorporación y valoración de estos riesgos en las compañías, así como homogeneizar la estructura y comprensión de los riesgos. Esto permitirá tener una misma comprensión de la realidad en los territorios en los que operan las diferentes empresas del Grupo y optimizará esfuerzos en la creación de planes de prevención y mitigación.

(GRI 2-25) (GRI 411-1) (GRI 412-1) (GRI11.17.2) (DJSI 3.2.4) Medidas de reclamación, prevención, mitigación y remediación

Ecopetrol tiene como uno de sus objetivos empresariales el aseguramiento de la debida diligencia en los temas relacionados con DDHH. Para lo anterior, además de contar con un compromiso público de respeto y promoción de los DDHH, asegurarse los mecanismos de reclamación y remediación ante eventuales vulneraciones de DDHH⁵⁰.

Así, de ser el caso, la Compañía adopta medidas de reparación o remediación razonables cuando, de acuerdo con los resultados obtenidos de las valoraciones, se determine que Ecopetrol ha causado o contribuido en la generación de impactos adversos a los DDHH.

Por lo anterior, la Guía de DDHH y Empresa, además de establecer el compromiso de respeto de los DDHH, establece los [mecanismos de remediación disponibles](#) accesibles a los titulares de derecho que se sientan afectados por la actividad empresarial para que, a través de estos, hagan sus reclamaciones y puedan ser gestionadas, analizadas y resueltas de forma oportuna.

Teniendo en cuenta lo anterior, y para garantizar que los titulares de derecho que se sientan afectados puedan hacer sus reclamaciones, Ecopetrol cuenta con [canales internos](#) y [externos](#) accesibles. A través de estos, se atienden todo tipo de peticiones, quejas y reclamos, incluidas aquellas relacionadas con asuntos de DDHH. Los titulares de derechos que se sientan afectados por la actividad empresarial de Ecopetrol, incluidas aquellas derivadas de sus relaciones comerciales, los

⁵⁰ PRNU 11. “Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación”; PRNU 22. “Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos”.

pueden usar para expresar su reclamación, queja o petición⁵¹.

La Compañía asegura canales de atención accesibles y efectivos, garantizando la estricta confidencialidad de las peticiones, quejas y reclamos, y la ausencia total de represalias contra quienes las presenten de buena fe. Este compromiso aplica a todas las personas que acceden a estos canales, fomentando un ambiente de confianza y transparencia.

En el marco de eventuales afectaciones a los DDHH, toda persona que considere haber sido perjudicada en sus derechos, podrá, sin distinción alguna, acudir a los canales dispuestos para que se tomen las medidas de prevención, mitigación o remediación pertinentes. También se podrá acudir a cualquier otro proceso estatal legítimo, a las autoridades locales competentes, organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

Respecto a las controversias que se originen en el marco de su operación, sin perjuicio del derecho que le asiste a cualquier persona natural o cualquier otro GI de acceder a la administración de justicia, Ecopetrol promueve el uso de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC). La Compañía reconoce que el Punto Nacional de Contacto, previsto en las Líneas Directrices de la OCDE, reglamentado a través del Decreto 1400 de 2012 y actualmente en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia, es un mecanismo de mediación ante situaciones en las que exista controversia frente a la aplicación de las directrices mencionadas.

Caso específico de remediación y mitigación en Ecopetrol Suspensión temporal del vertimiento sobre el río Guayuriba (Colombia)

Actualmente Ecopetrol cuenta con un permiso de vertimiento de agua de producción tratada sobre el río Guayuriba⁵² asociado a las actividades de producción del campo Castilla, ubicado en el municipio de Acacías en el departamento del Meta.

El 14 de diciembre de 2020, la Autoridad Ambiental Cormacarena impuso medida preventiva de suspensión del vertimiento por aparentes afectaciones ambientales evidenciadas en la fuente hídrica, de conformidad con las visitas realizadas por la Autoridad en los meses de marzo y octubre de ese año, así como por un presunto incumplimiento de lo dispuesto en el auto de seguimiento PS-GJ.1.2.64.20.0329 de 2020⁵³.

Ecopetrol presentó ante la autoridad ambiental varias solicitudes para el levantamiento de la medida argumentando que las condiciones del vertimiento daban cabal cumplimiento a lo establecido en la Resolución 631 de 2015 y a lo establecido en la normativa local de Objetivos de Calidad del Agua. Adicionalmente se presentó un plan de acción para el mejoramiento de las condiciones hídricas del río en el que se incluyeron acciones a corto, mediano y largo plazo con el fin de mitigar el efecto de colmatación natural del río, promover la dilución y mejorar la calidad del vertimiento.

Este plan de acción fue aprobado por la autoridad ambiental con la Resolución No. PS-GJ.1.2.6.21.0041 de 28 de enero de 2021, modificada parcialmente con el acto administrativo PS-

⁵¹ Entre los canales se destacan: Oficinas de Participación Ciudadana, Línea Ética, Comité de Convivencia Laboral, Comisión de DDHH de la Convención Colectiva del Trabajo Vigente y comités de entorno. De esta manera Ecopetrol gestiona, analiza y da respuesta oportuna y de calidad a las peticiones recibidas.

⁵² Otorgado por Cormacarena, mediante la Resolución 0904 de 2007 y prorrogado a través de la Resolución PS.GJ.1.2.6.1012 de 5 de agosto de 2016, por cinco (5) años.

⁵³ Por medio del cual Cormacarena elevó, entre otros, los siguientes requerimientos: a) Retiro total del material con remanente de hidrocarburos o residuos del vertimiento industrial tratado del lecho o material pétreo del fondo del cauce. b) Realice monitoreos fisicoquímicos sobre los puntos válvula del km22 de la línea de transferencia del vertimiento de la Estación Acacias al río Guayuriba. c) Presentar un informe detallado de la activación del Plan de Gestión del Riesgo para el Manejo de Vertimientos (PGRMV) y su plan de contingencia - PDC para contener la iridiscencia y remanente de hidrocarburos sobre el material pétreo del lecho del río en la franja de vertimiento.

GJ.1.2.6.21.0391 de 5 de abril de 2021, luego de resolverse la reposición interpuesta por Ecopetrol S.A. contra algunos apartes de su contenido.

En este sentido, con la ejecutoriedad de la Resolución No. PS-GJ.1.2.6.21.0041 de 2021 a partir del día 21 de mayo de 2021 según comunicado oficial de CORMACARENA del No. PS-GJ.1.2.21.5938, Ecopetrol S.A. ha dado cumplimiento a las disposiciones del plan de trabajo, presentando a la autoridad ambiental reportes trimestrales de avance a las acciones establecidas.

Tabla 6.4.3 Resumen general del estado de cumplimiento

Resumen general de estado de cumplimiento Resoluciones No. PS- GJ.1.2.6.21.0041 de 28 de enero de 2021 y PS-GJ.1.2.6.21.0391 de 5 de abril de 2021			
Acción General	Acto Administrativo / Radicado	Estado de Cumplimiento	Descripción general de actividades
Compensación Forestal	*Resolución No. PS-GJ.1.2.6.21.0391 de 2021. “Artículo 4. (...)” “Artículo 5°. Se recomienda a la empresa Ecopetrol S.A. tener en cuenta y priorizar la cuenca del río Guayuriba en la estrategia de compensación que aplicará en cumplimiento a la Resolución No. PS-GJ.1.2.6.18.1493 del 24 de mayo de 2018, dentro de las que se consignan los actos administrativos contenidos en la Resolución No. PS-GJ.1.2.6.16.1012 del 5 de agosto de 2016 y la Resolución No. PS-GJ.1.2.6.16.0660 del 7 de junio de 2016. En caso de acogerse la recomendación, se solicita a la empresa, allegar al presente expediente los correspondientes soportes”	En ejecución	Actualmente en ejecución en el marco de la estrategia de compensación en predios seleccionados en las áreas priorizadas de la cuenca del río Guayuriba dentro de los núcleos Piedemonte Norte y Piedemonte Occidente en el departamento del Meta, por lo que anualmente Ecopetrol S.A reporta el avance de las gestiones de la compensación forestal de la Resolución No. PS.GJ.1.2.6.18.1493 de 10 de julio de 2018 que vincula 79 actos administrativos de medidas de compensación a cargo empresa.
Propuesta de mejoramiento del sistema de tratamiento de la Estación Acacias	*Resolución No. PS-GJ.1.2.6.21.0391 de 5 de abril de 2021 “Artículo 5. MODIFICAR por las razones indicadas en la parte considerativa del presente acto, el contenido del numeral 3 del artículo 6° de la Resolución No. PS-GJ.1.2.6.21.0041 de 2021, el cual quedará así: 3. Se solicita a Ecopetrol S.A. que presente una propuesta de mejoramiento del sistema de tratamiento para la remoción en	Propuesta: Ejecutado Implementación de las propuestas: Ejecutado	El 06 de enero de 2021 Ecopetrol S.A presento las acciones complementarias por ejecutar en el mediano y largo plazo para la mejora continua del sistema de tratamiento de la Estación Acacias. Luego, el 02 de julio de 2021 se hizo entrega de los diseños de

	mayor proporción de partículas y remanentes de grasas, aceites, tph y sustancias asociadas a la industria, destacando que el río Guayuriba no debe hacer parte del sistema de tratamiento. Para dicho requerimiento Ecopetrol deberá entregar a Cormacarena los diseños de ingeniería conceptual y básica, planos de detalle del sistema de tratamiento y condiciones de eficiencia de estos mejoramientos para su revisión y viabilidad, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la notificación del acto administrativo que acoja el presente concepto técnico." (...) "Artículo 8. REPONER el numeral 7 del artículo 6° de la Resolución No. PS-GJ.1.2.6.21.0041 de 2021, y MODIFICAR su contenido, conforme se dispuso en la parte considerativa del presente acto, el cual quedará así: Ecopetrol S.A. en un término no superior a tres (3) meses contados a partir de que se le surta la notificación del presente acto, deberá consolidar las actividades propuestas en el escenario a mediano y largo plazo con su correspondiente justificación técnica y cronograma de trabajo. Se recuerda que las actividades propuestas deben llevar a la mejora del sistema de tratamiento, a la protección del recurso hídrico y sus servicios ecosistémicos, y a mejorar las condiciones en que se realiza el vertimiento al Río Guayuriba."		ingeniería conceptual y básica, plano de detalle, justificaciones técnicas y cronograma de trabajo para los proyectos de mejora del sistema de tratamiento de la Estación Acacias que vincularon optimización operativa por micro flotación en celdas de flotación – STAPs 1-2, así como del proceso de desnate de los fosos AFO-7351/AFO-7352 de los STAPs 3, 4 y 5. Con el informe de avance del plan de trabajo presentado a la autoridad el 14 de diciembre de 2023 se soportó la implementación y culminación del Plan de Mejoras al sistema de tratamiento de la Estación Acacias de acuerdo con lo propuesto a la autoridad ambiental.
Obras de encauzamiento: Conformación de Jarillones en la margen izquierda y Conformación de canal en	* Resolución No. PS-GJ.1.2.6.21.0041 de 2021 "Artículo 6°. (...) 4. Ecopetrol S.A. realizará las obras de canalización, de acuerdo con las dimensiones y condiciones fijadas en el Acta de Concertación del 18 de marzo de 2021, de tal manera que se garantice un flujo continuo de la corriente sobre la zona de descargada autorizada por el vertimiento de la Estación Acacias al Río Guayuriba, así como la mitigación del riesgo por inundaciones, tal como quedó	Ejecutado	Las obras fueron ejecutadas por Ecopetrol S.A en el año 2021, entre las que se incluyeron la construcción de obras de protección de tipo jarillón y conformación de canal (avance parcial). En complemento a las acciones del 2021, para la época seca del 2022 se reactivaron

el río Guayuriba	expuesto en el contenido del acta a la que ya se ha hecho alusión."		actividades de canalización en el río Guayuriba y efectuó culminación de estas. Conforme las actividades ejecutadas, CORMACARENA a través de la Resolución No. PS-GJ. 1.2.64.23.2009 de 28 de agosto de 2023 declaró el cumplimiento de las obligaciones establecidas, concluyendo la gestión ambiental del permiso de ocupación de cauce.
Plan de mantenimiento preventivo al Sistema de Gestión del Vertimiento de la Estación Acacias	* Resolución No. PS-GJ.1.2.6.21.0041 de 2021 "Artículo 6°. (...) 5. La Empresa Ecopetrol S.A. deberá presentar el plan de mantenimiento preventivo de los componentes del sistema de gestión del vertimiento – SGV (STAPs), línea de transferencia y polígono de vertimiento y el área de influencia del vertimiento conforme al PGRMV, a fin de revisar y ajustar la frecuencia y periodicidad de dichos mantenimientos."	Propuesta Plan de Mantenimiento Preventivo SGV: Ejecutado Implementación Plan de Mantenimiento Preventivo SGV: Ejecutado	El 02 de julio de 2021 Ecopetrol S.A. presentó a CORMACARENA el plan de mantenimiento preventivo de los componentes del sistema de tratamiento de la Estación Acacias, línea de vertimiento de 36", polígono de vertimiento y el área de influencia del vertimiento Con el informe de avance del plan de trabajo presentado a la Corporación el 14 de diciembre de 2023 se relaciono la ejecución y culminación del Plan de mantenimiento preventivo al sistema de tratamiento de la Estación Acacias de acuerdo con lo propuesto a la autoridad ambiental.
Propuesta Manejo de seguimiento de fauna	* Resolución No. PS-GJ.1.2.6.21.0041 de 2021 "Artículo 6°. (...) 9. La empresa deberá proponer un manejo de seguimiento de fauna íctica como parte del seguimiento de este ecosistema, en el entendido	Propuesta: Ejecutado Pendiente	El día 02 de julio de 2021 Ecopetrol S.A. presentó a CORMACARENA la propuesta para seguimiento de la fauna íctica en el área de

íctica en área de influencia del vertimiento de la Estación Acacias en el río Guayuriba	que es un recurso natural que provee servicios ecosistémicos en toda la cuenca, ahora bien , los programas irán enfocados al área de influencia directa del permiso de vertimientos en la zona de descarga, conforme lo contemplado en el plan de gestión del riesgo para el manejo del vertimiento presentado por Ecopetrol S.A. y autorizado por esta Corporación dentro de la Resolución PS-GJ.1.2.6.16.1012 del 5 de agosto de 2016 o del plan y acto administrativo que lo modifique”	<u>pronunciamie</u> <u>nto de la</u> <u>autoridad</u> <u>ambiental</u>	influencia directa del vertimiento de la Estación Acacias al río Guayuriba. Ante la falta de evaluación de la autoridad ambiental frente a la propuesta, con los escritos del 29 de julio de 2021, 9 de mayo de 2022 y 30 de abril de 2024 se ha solicitado y reiterado pronunciamiento respectivo. A su vez, el 22 de noviembre de 2024 se hizo entrega a la Corporación de información del 2024 relacionada con la solicitud de levantamiento de la medida preventiva y pronunciamiento de la propuesta de manejo y seguimiento a la fauna actica, esto de conformidad la visita efectuada por funcionarios de CORMACAREAN a la Estacion Acacias y Río Guayuriba el día 06 de noviembre de 2024. Se resalta que a la fecha continúa pendiente el pronunciamiento por parte de CORMACARENA.
--	---	---	--

Teniendo en cuenta lo anterior, el 11 de junio de 2021, Cormacarena ordenó el levantamiento provisional de la medida preventiva, supeditándola a la verificación de la efectividad de las acciones iniciadas por Ecopetrol. El 24 de noviembre de 2021 se solicitó el levantamiento definitivo de la medida preventiva dado que se evidencia el cumplimiento con los parámetros establecidos en la normatividad nacional y local vigente. La anterior solicitud ha sido reiterada por la empresa en 7 oportunidades⁵⁴.

⁵⁴ Solicitudes de levantamiento definitivo de la medida preventiva: 15 de diciembre de 2022, 20 de abril de 2023, 12 de abril de 2024 , 21 de junio de 2024, 7 de octubre de 2024, [22 de mayo de 2025](#) y [15 de diciembre de 2025](#).

Es pertinente señalar que, por los hechos que dieron origen a la medida preventiva impuesta, Cormacarena inició proceso sancionatorio el 11 de febrero de 2021 y, el 17 de diciembre de 2021, se emitió pliego de cargos contra Ecopetrol, corriéndose el traslado de estos el 6 de enero de 2022. En septiembre de 2022, se dio apertura a la etapa probatoria. Como resultado del proceso sancionatorio podría determinarse una sanción para Ecopetrol.

Ecopetrol continúa cumpliendo con las acciones recomendadas en actos administrativos generados por la autoridad ambiental y continúa allegando informes periódicos sobre el cumplimiento de las condiciones establecidas en el permiso de vertimiento; no obstante, no se ha tenido pronunciamiento por parte de Cormacarena sobre la solicitud de prórroga del permiso, así como tampoco, de la solicitud de levantamiento definitivo de la medida preventiva.

En 2025, Ecopetrol centró sus esfuerzos en reiterar ante Cormacarena la solicitud de levantamiento definitivo de la medida preventiva, insistencia soportada en el cumplimiento acreditado y en el avance verificable del plan de trabajo impuesto a Ecopetrol, cuyo desarrollo permitió demostrar la efectividad de las acciones técnicas y operativas implementadas en el sistema de gestión del vertimiento. De manera complementaria, la Compañía avanzó en la fase de pruebas de un nuevo sistema de gestión del vertimiento – SGV (STAPs) para el tratamiento de efluentes, lo cual permitirá mejoras significativas en la eficiencia de remoción y en la calidad del agua descargada al río Guayuriba.

Estas actuaciones reafirman el compromiso de Ecopetrol con la mejora continua del sistema de gestión del vertimiento y con la protección del recurso hídrico, al tiempo que respaldan técnicamente la solicitud elevada ante la autoridad ambiental.

1. Avances y Cumplimiento del Plan de Trabajo

1.1. Compensación forestal – En ejecución

Ecopetrol continúa ejecutando la estrategia de compensación forestal priorizada en la cuenca del río Guayuriba, dentro de los núcleos Piedemonte Norte y Piedemonte Occidente en el departamento del Meta, y reporta anualmente a Cormacarena los avances correspondientes a los 79 actos administrativos asociados, contribuyendo así a la conservación y fortalecimiento de los servicios ecosistémicos clave de la región.

1.2. Mejoramiento del Sistema de Tratamiento de la Estación Acacias – Cumplido

En cumplimiento de los requerimientos de la autoridad, el 6 de enero de 2021 se presentaron las acciones complementarias de mediano y largo plazo, y posteriormente, el 2 de julio de 2021, se entregaron los diseños de ingeniería conceptual y básica, los planos de detalle, las justificaciones técnicas y el cronograma de implementación, insumos con los cuales se desarrollaron proyectos orientados a mejorar la operación mediante procesos de microflotación en celdas de flotación y a optimizar el sistema de desnate.

El 14 de diciembre de 2023, Ecopetrol reportó la implementación y culminación total del Plan de Mejoras del sistema de tratamiento.

1.3. Obras de encauzamiento y jarillones – Cumplido

Entre 2021 y 2022, Ecopetrol ejecutó la construcción de obras tipo jarillón en la margen izquierda del río, la conformación del canal y diversas actividades adicionales de canalización y protección hídrica, y posteriormente, el 28 de agosto de 2023, Cormacarena declaró cumplidas las obligaciones asociadas a la ocupación del cauce.

1.4. Plan de mantenimiento preventivo del Sistema de Gestión del Vertimiento – Cumplido

El Plan de Mantenimiento Preventivo del Sistema de Gestión del Vertimiento fue entregado a la autoridad el 2 de julio de 2021 e incluyó las actividades de mantenimiento del sistema de tratamiento, la línea de vertimiento de 36 pulgadas, el polígono de descarga y el área de influencia, y con el informe presentado el 14 de diciembre de 2023 se acreditó la ejecución total de dicho plan.

1.5. Manejo y Seguimiento de Fauna Íctica – En espera de aprobación

Ecopetrol presentó a Cormacarena el 2 de julio de 2021 la propuesta de manejo y seguimiento de la fauna íctica en el área de influencia directa del vertimiento y, pese a reiterar la solicitud de revisión en julio de 2021, mayo de 2022, abril de 2024 y nuevamente en noviembre de 2024 mediante una entrega complementaria, la autoridad ambiental aún no ha emitido pronunciamiento, por lo que la decisión administrativa permanece pendiente.

Ecopetrol continúa cumpliendo con las acciones recomendadas en actos administrativos generados por la autoridad ambiental y continúa allegando informes periódicos sobre el cumplimiento de las condiciones establecidas en el permiso de vertimiento; no obstante, no se ha tenido pronunciamiento por parte de Cormacarena sobre la solicitud de prórroga del permiso, así como tampoco, de la solicitud de levantamiento definitivo de la medida preventiva.

El avance del Plan de Trabajo del río Guayuriba constituye un esfuerzo relevante de gestión ambiental responsable, con resultados tangibles en infraestructura, operación y conservación ecosistémica. La Compañía ha cumplido de manera sistemática los compromisos adquiridos y continúa a la espera de definiciones administrativas pendientes por parte de Cormacarena. De ahí que, los esfuerzos de 2025 se centraran en la insistencia a la solicitud de levantamiento de la medida preventiva como se explicó anteriormente.

Estos esfuerzos se integran a la estrategia corporativa de sostenibilidad, fortaleciendo la gestión del agua, la protección de la biodiversidad y el relacionamiento efectivo con autoridades y comunidades.

(GRI 412-2) La promoción de los DDHH en la cadena de abastecimiento

Ecopetrol es consciente que para atender su responsabilidad de respetar, promover y defender los DDHH debe asegurar su debida diligencia no solo en el marco de sus operaciones sino en su cadena de abastecimiento, tal como lo dispone su Guía de DDHH y Empresas.

Por esto, a través de su normativa laboral interna en actividades contratadas (con especial énfasis en el Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados), la Compañía señala los estándares que todo proveedor debe cumplir con sus trabajadores y trabajadoras, cuando ejecuta actividades para el GE. A través de esta política, se hace explícito el compromiso con el respeto de todos los DDHH, siendo de especial consideración en la cadena de abastecimiento:

- Las condiciones de trabajo dignas, favorables, adecuadas y sin discriminación.
- La libertad de asociación sindical y negociación colectiva.
- La igualdad en materia de empleo y ocupación.
- La abolición de cualquier forma de trabajo infantil.
- La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y del tráfico humano.

Adicionalmente, existen cláusulas contractuales de DDHH que buscan asegurar el respeto, promoción y defensa de los DDHH, y evaluaciones de desempeño a contratistas, que involucran aspectos ambientales, sociales y laborales relacionados con DDHH.

Ecopetrol está comprometida con el aseguramiento de los DDHH en su cadena de suministro. Con el objetivo de hacer expresa la relevancia de adoptar un compromiso con el respeto de los DDHH, la Compañía cuenta con el Anexo de Derechos Humanos y Diversidad, Equidad e Inclusión, anexo contractual aplicable a proveedores⁵⁵ con el objetivo de asegurar el respeto de los DDHH y la debida diligencia en la cadena de abastecimiento de la Compañía.

De igual manera, Ecopetrol está comprometida con el respeto de los DDHH en el marco de las obligaciones laborales de trabajadores de los Proveedores y de la estrategia de Riqueza Humana (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia). Se extiende a todos aquellos derechos reconocidos nacional e internacionalmente y busca asegurar operaciones responsables y sostenibles, invitando a los Proveedores y sus trabajadores a proteger los derechos humanos y actuar con la debida diligencia de manera proactiva y diferenciada en materia laboral. Adicionalmente se hace uso de herramientas como entrevistas con los trabajadores de los Proveedores, para identificar situaciones que potencialmente vulneren derechos humanos y generar planes de acción.

Durante 2025, Ecopetrol dio continuidad al programa **“Abastecimiento con Derechos”**, con el propósito de fortalecer de manera progresiva y sistemática la debida diligencia en DDHH dentro del proceso de abastecimiento de la Compañía. Esta gestión impulsó las capacidades internas para identificar, prevenir y mitigar riesgos asociados a posibles vulneraciones de DDHH, promoviendo prácticas responsables y alineadas con los compromisos corporativos con una conducta empresarial responsable.

En el marco de esta iniciativa, se implementó un proceso integral de capacitación y acompañamiento a pequeñas y medianas empresas (Pymes) para apoyar la incorporación de los DDHH en sus sistemas de gestión, conforme a los estándares internacionales, incluidos los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre conducta empresarial responsable.

En el proceso, las Pymes desarrollaron 6 módulos que se compusieron temáticamente de:

1. Introducción a los DDHH
2. Política de DDHH
3. Evaluación de impactos en DDHH
4. Integración de hallazgos y planes de acción
5. Mecanismos de remediación
6. Reportes de sostenibilidad

Entre el 2024 y el 2025, más de 45 PYMES participaron de este proceso y ha dejado como resultados:

- 40 Pymes con políticas de DDHH elaboradas y aprobadas por el más alto nivel organizacional dentro de cada una de ellas.
- 37 Pymes con procesos de debida diligencia desarrollados para la identificación de riesgos e impactos en DDHH.
- 22 de las participantes con planes de acción para la prevención, mitigación y remediación de riesgos e impactos identificados.
- 13 Pymes con mecanismos de reclamación y remediación atentos a los DDHH.
- 141 directivos de las Pymes capacitados y sensibilizados en DDHH.
- 2005 trabajadores de las Pymes participantes capacitadas en DDHH.

⁵⁵ Este Anexo databa de 2016, por lo cual requería una actualización para asegurar la temática de DDHH y diversidad, equidad e inclusión en la cadena de suministro. Esta actualización se llevó a cabo en octubre de 2023.

De igual forma, es importante destacar que este proceso permitió identificar riesgos e impactos en DDHH de la cadena de abastecimiento asociados al trabajo digno, el medio ambiente sano, la seguridad y la participación. Estos hallazgos fortalecen la debida diligencia en DDHH de Ecopetrol, en tanto facilitan la detección temprana de situaciones que podrían afectar el goce efectivo de derechos como resultado de las actividades empresariales de los aliados comerciales. Con esta información, se fortalecen las medidas preventivas o correctivas necesarias para robustecer la gestión responsable.

Tabla 6.4.4 Resultados de acompañamiento a Pymes en el marco del programa de Abastecimiento con Derechos.

Logros	2024	2025
Políticas de DDHH aprobadas en Pymes	14	27
Proceso de Debida Diligencia realizados por Pymes para identificación de riesgos e impactos en DDHH	11	27
Planes de acción realizados por Pymes para la prevención, mitigación o remediación	8	23
Mecanismos de reclamación atento a los DDHH elaborados por Pymes	6	15
Directivos Pymes Capacitados en DDHH	42	99
Trabajadores de Pymes Capacitados en DDHH	1,450	555

(GRI 412-3) (ECP-030) Acuerdos y contratos de inversión significativos* con cláusulas sobre DDHH o sometidos a evaluación de DDHH

Tabla 6.4.5

Acuerdos y contratos de inversión	Unidad de medida	2025
Número total de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre DDHH o sometidos a evaluación de derechos humanos	#	3,675
Número total de acuerdos y contratos de inversión significativos	#	3,675
Porcentaje de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre DDHH o sometidos a evaluación de derechos humanos	%	100

Fuente: Vicepresidencia Administrativa Y Servicios

* Se consideran acuerdos de inversión significativos aquellos convenios o sus acuerdos de cooperación derivados con Fuerza Pública, que están suscritos con el objetivo de contar con especial atención por parte de ésta en el área de interés e influencia de la compañía, y son representativos en riesgos o impactos asociados con los derechos humanos.

Por otro lado, los contratos de inversión significativa corresponden a los establecidos con las siguientes, premisas:

1. Contratos vigentes de Ecopetrol S.A. a 31 de diciembre 2025.
2. Se analizan contratos gestionados por la Dirección de Abastecimiento Corporativo (bienes y servicios).
3. Análisis realizado para contratos de servicios, dado que son a los que les aplica el ANEXO DE DERECHOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
4. Contratos suscritos a partir del 2016, año en que entró en vigencia el ANEXO DERECHOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

(GRI 2-23) Comunicación y capacitaciones

Ecopetrol anualmente asegura que su fuerza laboral y aliados conozcan su compromiso de respeto, defensa y promoción de los DDHH y acerca de su gestión en la temática. Por ello, realizar espacios de capacitación y sensibilización a miembros de órganos de gobierno, a trabajadores y trabajadoras, a los proveedores y a los socios en asuntos relacionados con DDHH. El conocimiento en estos temas se asegura a través de charlas presenciales y virtuales, curso virtual de DDHH, foros, distribución de piezas audiovisuales e informativas, grupos focales para levantamiento de riesgos de DDHH, Informe Integrado de Gestión, página web, entre otras herramientas y medios.

En estos espacios se abordan cuestiones relacionadas con las políticas internas, el compromiso de respeto por los DDHH de Ecopetrol, los estándares nacionales e internacionales a los que la Compañía se ha adherido, como los PRNU, asuntos emergentes como las implicaciones de la transición energética sobre los DDHH, y en general, todas las temáticas de vanguardia que le permiten a Ecopetrol estar actualizada en los asuntos de DDHH. Para 2025 se destacan:

- Foro “Ecopetrol Responsable: Diálogos sobre la gestión corporativa y los Derechos Humanos”, realizado el 23 de octubre de 2025. Este espacio, con alcance Grupo Ecopetrol y la participación de entidades estatales, abordó las siguientes temáticas: Gobernanza corporativa en la gestión de DDHH, Retos de la transición energética justa y su conexión con los DDHH, y Retos y desafíos de la debida diligencia en DDHH en la cadena de abastecimiento.
- Curso virtual de DDHH y Empresa, cuya cobertura abarca a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de Ecopetrol S.A. Adicionalmente el curso fue habilitado para ser realizado en las empresas del Grupo Ecopetrol como herramienta de conocimiento en DDHH.
- 1,213 horas de formación en Derechos Humanos y empresa.
- Seis grupos focales en los que se involucraron proveedores, colaboradores directos, contratistas y comunidad para nutrir los ejercicios de levantamiento de riesgos en DDHH en la Caribe y Central.
- Divulgación de piezas informativas sobre el compromiso de DDHH del GE y en torno al Ciclo de Gestión de Riesgos al 100% de socios y proveedores.
- Conmemoración del Día Nacional de los DDHH y del Día Internacional de los DDHH.
- Sensibilización a más de 1,450 trabajadores de empresas contratistas en el marco del Programa Abastecimiento con Derechos.

La gestión de la Compañía en DDHH ha sido examinada por el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) durante los últimos 8 años, evaluador que resalta que el desempeño de Ecopetrol en esta temática ha ido mejorando sostenidamente a lo largo de los años. Esta mejora se evidencia en su alineación con los PRNU, así como en la prevención y mitigación de riesgos de DDHH a nivel operativo, en las comunidades y con otros GI. Se resalta que, en las últimas dos (2) mediciones realizadas en 2024 y 2025 para los periodos 2023 y 2024, respectivamente, la Compañía demostró el mejor desempeño en la categoría de DDHH con una puntuación de 100/100, superando el promedio en el sector *Oil & Gas*. Se logró una puntuación de 100/100 en 4 de las 4 categorías: compromiso, debida diligencia, evaluación y remediación.

Asuntos relevantes de Responsabilidad Corporativa

Casos con posibles riesgos en DDHH

Ecopetrol, monitorea periódicamente aquellos asuntos que, por sus connotaciones, pueden escalar a asuntos litigiosos y con impacto reputacional, en materia de DDHH. Este monitoreo se hace tanto en el ámbito nacional como internacional. De este ejercicio ha resultado la identificación y gestión de riesgos de casos de DDHH que relacionan a Ecopetrol, a nivel internacional, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) y nacional, en distintas jurisdicciones, especialmente en la Jurisdicción Especial para la Paz.

En relación con los casos que se tramitan en dichas instancias, se resalta que Ecopetrol tiene el interés primordial de garantizar que toda conducta individual que viole la Constitución, la ley y los DDHH sea investigada y, en su caso, sancionada de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente. Es por lo anterior que la Compañía, en el marco de la debida diligencia, coopera con las autoridades judiciales y disciplinarias competentes que investigan, persiguen y sancionan actos relacionados con violaciones a los Derechos Humanos.

Caso Pueblo U'wa y sus miembros contra Colombia

La sentencia de la Corte Interamericana de DDHH (CorteIDH) en el caso Pueblo U'wa y sus miembros contra Colombia, fue notificada a las Partes⁵⁶ el 20 de diciembre de 2024. Mediante la misma, se condenó al Estado colombiano, al considerarlo responsable internacionalmente por la vulneración a los siguientes derechos establecidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH):

- Propiedad colectiva y a la participación política (art. 21 y 23).
- Acceso a la información y el derecho a la participación en la vida cultural (art. 13 y 26).
- Libertad de expresión, derecho de reunión, derechos de la niñez y a la libre determinación de los pueblos indígenas y tribales (art. 13, 15, 19 y 26).
- Participación en la vida cultural y el medio ambiente sano (art. 26).
- Derechos a la vida, integridad personal e igualdad ante la ley (art. 4 y 5).
- Garantías judiciales y la protección judicial (art. 8 y 25).

⁵⁶ Las Partes en este litigio internacional son, por una parte y en calidad de demandado el Estado colombiano y, actuando como demandante el Pueblo indígena U'wa representado por el Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo.

Este fallo se da con ocasión de las alegadas afectaciones a los DDHH de la comunidad indígena U'wa, como consecuencia, entre otros, de los proyectos industriales en la zona (incluidos los petroleros), la falta de consulta previa para el inicio de algunos, así como por la falta de formalización de su territorio ancestral.

La CorteIDH ordenó al Estado colombiano implementar las siguientes medidas de reparación en favor de la comunidad indígena U'wa, en lo relacionado con los hechos ligados a la Compañía:

Punto resolutivo 13 - Proceso participativo:

“El Estado deberá realizar un proceso de participación respecto de los proyectos extractivos **vigentes y que fueron objeto de análisis en la presente Sentencia**, y deberá garantizar que aquellos ubicados en el Resguardo U'wa o en áreas adyacentes, no generen impactos en el ejercicio del derecho a la participación en la vida cultural del Pueblo U'wa” (Sentencia, párr. 400).

Así, se le ordenó al Estado colombiano la realización de procesos de participación en proyectos extractivos impactando a la Compañía en lo que hace referencia a Campo Gibraltar y el área de perforación exploratoria APE Magallanes. La Comisión Intersectorial de DDHH y Derecho Internacional Humanitario (DIH), instancia encargada de dirigir el cumplimiento de la sentencia a nivel nacional, determinó que le corresponde a Ecopetrol apoyar el cumplimiento de dicha orden en particular, en calidad de acompañante, bajo el liderazgo del Ministerio de Minas y Energías y la Dirección la Autoridad Nacional de Consulta Previa (DANCP) del Ministerio del Interior.

Para acompañar el cumplimiento del fallo, y siendo consciente Ecopetrol de que corresponde al Estado colombiano el cumplimiento del mismo, desde la notificación de la sentencia se conformó un grupo interdisciplinario al interior de la Compañía, con el objetivo de identificar y analizar los potenciales impactos de la decisión en la operación de Ecopetrol. Esto teniendo en cuenta que entre las órdenes del fallo se encuentra la realización de procesos consultivos, entre otros, a proyectos de Ecopetrol.

Este grupo está compuesto por la Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones (RRC), la Vicepresidencia de Exploración, Desarrollo y Producción (VEP), la Vicepresidencia de Transformación Territorial y HSE (VTT), la Vicepresidencia Corporativa Jurídica (VIJ) y la Vicepresidencia Corporativa de Estrategia y Nuevos Negocios (VNE). El mismo ha venido participando activamente en las reuniones convocadas por distintas entidades del Gobierno Nacional, entre ellos el Ministerio de Minas y Energía, Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio del Interior, así como por el Pueblo U'wa, para avanzar en el cumplimiento del referido fallo.

Sistema de Gestión HSE

(DJSI 2.1.2) (DJSI 3.4.1) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 403-1) (GRI 11.9.2) (SASB EM-EP 320a.2) (GOV-1) (GOV-2) (SHS-7) Ecopetrol incorpora en sus compromisos y políticas el principio cultural de “Primero la Vida”, orientado a salvaguardar la integridad de la vida en todas sus manifestaciones. En este marco, implementa el Sistema de Gestión HSE, con el objetivo de establecer los elementos necesarios para gestionar de manera adecuada los riesgos asociados a la salud ocupacional, proteger la integridad de las personas y promover el cuidado del medio ambiente.

Este sistema considera estándares internacionales, como las normas ISO 14001:2015 y 45001:2018, ambas certificadas por ICONTEC, lo que asegura el cumplimiento de la legislación nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente por parte de Ecopetrol.

El Sistema de Gestión HSE aplica a todas las personas trabajadoras y contratistas, con alcance a los procesos de exploración y producción de petróleo y gas, producción de refinados y petroquímicos, comercialización de hidrocarburos y procesos administrativos y de soporte al negocio. Este sistema busca promover el liderazgo y compromiso mediante la definición de objetivos, la implementación de mejores prácticas y el desarrollo de procesos de monitoreo y mejora, donde se priorizan oportunidades de mejora e implementan planes de acción para alcanzar los resultados previstos.

Los objetivos del sistema incluyen la planeación y cumplimiento legal HSE, con el fin de habilitar y viabilizar la línea de negocio de Hidrocarburos. A través de estos, la Compañía planea y apoya la correcta ejecución de los proyectos y operaciones. Este enfoque contribuye a:

- Maximizar reservas.
- Ejecutar proyectos de exploración y producción.
- Producir productos.

Los compromisos y políticas asociados al Sistema de Gestión HSE se comunican según las siguientes premisas:

- Identificación de los GI clave que puedan resultar impactados en temas ambientales, de seguridad industrial, seguridad de procesos y salud ocupacional.
- Comunicación oportuna, clara y adecuada con los GI sobre los posibles impactos a la salud y al medio ambiente derivados de operaciones y proyectos, así como las medidas implementadas para prevenir, mitigar, corregir y compensar dichos impactos.
- Revisión sistemática de las necesidades y expectativas de los GI que pudieran afectar la eficacia del sistema, considerando información de monitoreo del entorno.
- Establecimiento de mecanismos de comunicación y diálogo que permitan la participación activa en los procesos de construcción, mantenimiento y mejora del sistema.
- Fomento de la participación de las personas trabajadoras a través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional para fortalecer la gestión en salud ocupacional.
- Implementación de un proceso de respuesta a quejas y reclamos, que incluye temas relacionados con gestión ambiental, seguridad industrial, seguridad de procesos y salud ocupacional.

Personas trabajadoras

A través del Sistema de Gestión HSE, Ecopetrol implementa mecanismos de interacción permanente con las personas trabajadoras en todos los niveles y áreas de operación, considerando sus necesidades y expectativas en la materia, mediante representantes designados. Las personas trabajadoras son consultadas y participan en:

- Revisión de la Política Integral y los objetivos del Sistema de Gestión HSE.
- Identificación de peligros, evaluaciones de riesgos y determinación de controles.
- Investigación de incidentes.
- Análisis de cambios que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Esto implica que todos los trabajadores y trabajadoras tienen acceso a información clara sobre riesgos y controles, resultados de auditorías y revisiones y canales para comunicar quejas y sugerencias.

Ecopetrol dispone de diversos medios para reportar accidentes y condiciones inseguras, facultando a todas las personas trabajadoras, aliados y proveedores a suspender trabajos inseguros e intervenir situaciones o comportamientos que pudieran afectar la vida en todas sus formas.

Además, con el objetivo de fortalecer las competencias de las personas trabajadoras, requeridas para desarrollar su trabajo de forma sana y segura, Ecopetrol ha definido e implementado un portafolio de formación en seguridad industrial, seguridad de procesos y salud ocupacional, considerando requisitos legales, controles del riesgo y actividades críticas aplicables a sus operaciones.

Proveedores, contratistas y subcontratistas

(GRI 2-24) (GRI 403-7) (GRI 11.9.8) El Sistema de Gestión HSE incluye el subelemento de gestión de contratistas, mediante el que se asegura que todos los proveedores, contratistas y subcontratistas que prestan servicios a la Compañía, actúen en concordancia con los lineamientos en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente. De esta manera, en el proceso de contratación se asegura el cumplimiento de los estándares y requisitos HSE por parte de las empresas contratistas para la gestión adecuada de los riesgos.

A su vez, el sistema incluye el subelemento de gestión de contratos y convenios, mediante el cual Ecopetrol garantiza la inclusión de requisitos y obligaciones en materia HSE en todos los contratos de bienes y servicios y en los convenios celebrados por la Compañía. Así, desde la fase de planeación, se asegura que las áreas solicitantes y los planeadores incluyan los requisitos y obligaciones HSE necesarios para proteger la vida, la integridad de las personas trabajadoras, el cuidado del medio ambiente y la protección de las instalaciones, conforme a los lineamientos corporativos. Para ello, se identifican riesgos HSE asociados al objeto, alcance y lugar de ejecución de las actividades a contratar, incorporando dichos requisitos en las especificaciones técnicas y/o anexos contractuales. En la planeación también se define el modelo de evaluación de desempeño HSE aplicable, que permite su evaluación durante la ejecución.

En la ejecución, Ecopetrol asegura que el contratista cumpla con las obligaciones HSE establecidas en los contratos. El seguimiento a la ejecución incluye auditorías, evaluaciones, inspecciones, reuniones periódicas y comités HSE con contratistas, con la participación de sus representantes legales, para fortalecer su alineación con el principio cultural “Primero la Vida”, revisar su desempeño HSE y definir acciones correctivas.

Para más información, haga clic [aquí](#)

Estrategia ambiental

(DJSI 2.1.1) (SASB EM-EP-160a.1) La Estrategia Ambiental de Ecopetrol, aprobada por la vicepresidencia HSE en 2021, define los lineamientos para la gestión ambiental en proyectos y operaciones, con el propósito de asegurar el equilibrio con los territorios, reducir impactos y riesgos y generar valor ambiental en armonía con los GI.

La Junta Directiva, a través del Comité de Transformación Territorial y HSE, ejerce funciones de supervisión y apoyo para la implementación de dicha estrategia. Este comité analiza y evalúa los objetivos, las metas anuales, los planes y las medidas del GE en materia de gestión ambiental. Asimismo, revisa y hace seguimiento al modelo de gestión HSE⁵⁷.

(DJSI 2.1.2) La Estrategia Ambiental está alineada con la Estrategia 2040, particularmente con el pilar Generar Valor con SOSTENIBILIDAD®, y con el Sistema de Gestión de Riesgos, para prevenir afectaciones sobre los recursos naturales y garantizar la preparación ante emergencias ambientales. Su implementación se realiza en el marco del Sistema de Gestión HSE, conforme a la norma ISO 14001⁵⁸.

Objetivos	Principios
• Cumplimiento legal ambiental • Gestión sistemática de impactos y riesgos aplicando la jerarquía de mitigación • Mejoramiento continuo • Promoción de una cultura ambiental • Generación de valor a largo plazo • Apoyo a metas corporativas en transición energética	• Protección ambiental • Cumplimiento normativo • Mitigación • Mejora continua • Impacto neto positivo

Esta estrategia se implementa a través de 8 pilares:

- **Planeación y cumplimiento ambiental:** incluye diagnósticos previos, procesos de licenciamiento y mecanismos de participación ciudadana.
- **Prevención y remediación** de afectaciones al medio ambiente y la gestión de riesgos ambientales.
- **Economía circular:** promueve la eficiencia en el uso de materiales, agua y energía.
- **Gestión integral de residuos:** se fundamenta en la reducción, el aprovechamiento y la aplicación de principios de economía circular.
- **Acción por el clima:** con metas para la reducción de emisiones y el fortalecimiento de la resiliencia frente al cambio climático.
- **Aire limpio para el entorno:** orientado a disminuir los contaminantes y contribuir a la mejora de la calidad del aire.
- **Agua neutralidad:** con metas para reducir la captación de agua fresca y los vertimientos, así como para contribuir a la seguridad hídrica en los territorios en donde se hace uso del recurso.
- **Biodiversidad y servicios ecosistémicos:** enfocado en la mitigación, el desarrollo de soluciones basadas en la naturaleza y la generación de conocimiento en la materia.

⁵⁷ Según lo establecido en su reglamento interno, disponible en el siguiente enlace: https://www.ecopetrol.com.co/wps/wcm/connect/fc28411a-b34b-4dba-9c7a-0be1d8121808/REGLAMENTO_INTERNO_DEL_COMIT%C3%89_DE_TRANSFORMACI%C3%93N_TERRITORIAL_Y_HSE_DE_LA_JUNTA_DIRECTIVA_DE_ECOPETROL_S.A.pdf?MOD=AJPERES&CVID=pwfl.xi

⁵⁸ En 2017, Ecopetrol fue certificada en la norma ISO 14001 versión 2015 por tres (3) años y se recertifica anualmente. La certificación incluye el siguiente alcance: exploración y producción de petróleo y gas; refinación y petroquímica; comercialización de hidrocarburos, servicios de operación y mantenimiento en sistemas de transporte de hidrocarburos; y procesos administrativos y de soporte al negocio. **En 2025, el proceso de auditoría externa, realizado por ICONTEC, dio como resultado la recertificación anual del Sistema.**

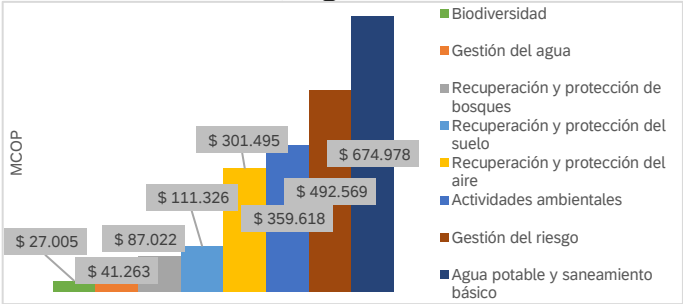
En Ecopetrol, la tecnología se ha consolidado como un habilitador fundamental para el cumplimiento de normativas ambientales, la optimización de procesos, la ejecución de planes de mitigación basados en evidencia y la gestión de riesgos e impactos. De esta manera, la Compañía trabaja por mantenerse a la vanguardia en estas temáticas.

Para más información sobre los avances de Ecopetrol en tecnología para la gestión ambiental, diríjase al capítulo de cada asunto material.

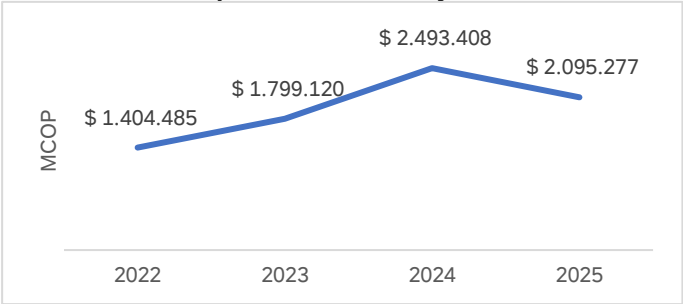
Inversiones y gastos ambientales

(DJSI 2.1.3) (ECP004) En 2025, Ecopetrol destinó MCOP 2,095,277 a inversión y gasto en gestión ambiental, lo que representa una disminución de 16% respecto a 2024.

Gráfica 6.5.1. Inversión y gasto ambiental de Ecopetrol en 2025, según su destino



Gráfica 6.5.2. Inversiones y gastos ambientales de Ecopetrol entre 2022 y 2025



Las inversiones asociadas a biodiversidad aumentaron 43.6% frente a 2024, mientras que las destinadas a proyectos de agua potable y saneamiento básico crecieron 38.2%. Asimismo, la inversión en acciones de gestión del riesgo se incrementó 202.7% respecto a 2024, a través del mantenimiento de facilidades orientadas a prevenir contingencias.

Esta variación en la inversión y el gasto ambiental se explica principalmente por la implementación de la política de austeridad de la Compañía durante 2025, que obedece a un proceso de racionalización de gastos, optimización de recursos y gestión eficiente del presupuesto. Las eficiencias en la gestión ambiental se asociaron con las siguientes medidas:

- Ajuste de frecuencia de monitoreos y revisión de parámetros: implementación de procesos de racionalización de requerimientos ambientales para la reducción de los parámetros evaluados, así como el ajuste de frecuencias de monitoreo, avalado técnica y normativamente por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA).
- Gestión de requerimientos ambientales: fortalecimiento interno del esquema de seguimiento y control para la gestión oportuna de requerimientos, que evidencia una reducción en la imposición de nuevas obligaciones por parte de las autoridades ambientales, por lo cual se destinan menos recursos a la atención de solicitudes puntuales.
- Cierre de proyectos de alto costo.
- Enfoque de prevención en contingencias: disminución de recursos destinados a la atención reactiva de incidentes de origen operacional con afectación al medio ambiente, derivado del fortalecimiento del enfoque preventivo que permitió anticipar riesgos y reducir la materialización de contingencias.
- Eficiencias operativas: se presentó un ajuste gradual de la estructura de personal por la redistribución de funciones derivadas de cambios en los flujos de proceso.

Planeación y cumplimiento ambiental

(DJSI 2.6.5) (GRI 101-2) (GRI 303-1) En Colombia, es obligatorio contar con una licencia ambiental aprobada por las autoridades competentes para las actividades que se desarrollan en el sector de petróleo y gas. Este proceso requiere la elaboración de un Estudio de Impacto Ambiental (EIA), cuyo objetivo es identificar los posibles impactos sobre los recursos naturales. La evaluación utiliza metodologías acordes con la naturaleza de cada proyecto, justificando la valoración de todos los impactos. Además, el estudio propone programas de manejo ambiental que describen detalladamente las acciones, medidas y actividades que, a partir de la evaluación ambiental, buscan prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos identificados.

Adicionalmente, Ecopetrol implementa talleres sobre la jerarquía de la mitigación y diversas herramientas en la planificación de nuevos proyectos, con equipos interdisciplinarios, para aplicar las mejores prácticas.

Cabe mencionar que las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de Ecopetrol pueden participar desde la planeación de nuevos proyectos o modificaciones operativas. Durante la evaluación de las solicitudes de licenciamiento existen mecanismos de participación, como audiencias públicas ambientales, consultas previas a comunidades étnicas y la declaratoria de terceros intervinientes.

Ecopetrol desarrolla todas sus operaciones y proyectos conforme a la legislación ambiental colombiana, y corrige y compensa los impactos materializados bajo los lineamientos establecidos por las autoridades competentes.

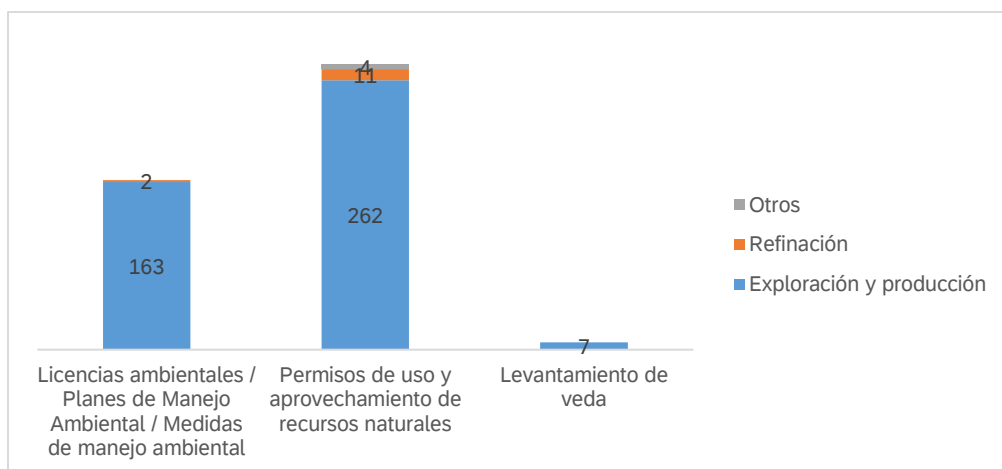
Una vez la autoridad ambiental competente emite la licencia ambiental, la Compañía procede a implementar el plan de manejo específico para el área licenciada. Este plan contiene una serie de medidas de manejo para los componentes biótico, abiótico y socioeconómico, reconociendo los impactos que se presentarán en cada uno. Las medidas de manejo biótico incluyen la gestión de suelos, la conservación de ecosistemas estratégicos, la reforestación y la gestión de recursos hídricos, entre otras.

La comunidad puede continuar participando en la fase operativa, mediante visitas técnicas de seguimiento realizadas por la autoridad ambiental, así como a través de derechos de petición y denuncias ambientales. Complementariamente, Ecopetrol cuenta con mecanismos para recibir y gestionar las PQRS de sus GI, y dispone de escenarios de participación para informar sobre las actividades que desarrolla.

(ECP005) Bajo este contexto, durante 2025 Ecopetrol obtuvo 54 autorizaciones ambientales, entre licencias ambientales y permisos menores. Entre estas autorizaciones se destaca la licencia ambiental para el campo de producción Provincia. Adicionalmente, la Compañía obtuvo 6 autorizaciones mediante la figura jurídica denominada “cambio menor con pronunciamiento”.

A 31 de diciembre de 2025, la Compañía contaba con 449 autorizaciones ambientales vigentes emitidas por autoridades nacionales y regionales, las cuales garantizaron el desarrollo y viabilidad de sus operaciones y proyectos.

Gráfica 6.5.3. Autorizaciones ambientales vigentes obtenidas por Ecopetrol



(DJSI 2.1.4) (GRI 2-27) Mediante la Resolución No. 000739 de 2025, la ANLA confirmó la imposición a Ecopetrol de una multa por COP 93,703,928 (USD 24,619), debido a la no presentación del Plan de Manejo Ambiental específico antes del inicio de la construcción de la plataforma *Lead G* en el Campo Apiay.

Tabla 6.5.4. Multas o sanciones significativas⁵⁹ relacionadas con el medio ambiente aplicadas a Ecopetrol

	2022	2023	2024	2025
Número de violaciones de obligaciones legales/regulaciones ambientales	2	0	0	1
Monto de las multas (COP)	4,422,533,402	0	0	93,703,928
Pasivo ambiental devengado al cierre del ejercicio ⁶⁰ (COP)	4,422,533,402	56,857,444	465,861,480	93,703,928

Si desea conocer más información sobre el proceso de planeación y el cumplimiento legal por parte de Ecopetrol, haga clic [aquí](#)

Compensaciones ambientales e inversión forzosa de no menos del 1%

Al 31 de diciembre de 2025, y en el marco de sus obligaciones ambientales, Ecopetrol se encontraba ejecutando 246 planes de inversión forzosa del 1% y compensación ambiental. Estos esfuerzos contribuyeron a la conservación y al uso sostenible de la biodiversidad en más de 11,000 hectáreas.

Las acciones para cumplir con estas obligaciones incluyeron:

- Suscripción de acuerdos de conservación voluntaria con comunidades locales.
- Adquisición de predios destinados a la preservación.
- Implementación de acciones de restauración ecológica, rehabilitación y recuperación.
- Fortalecimiento de la vigilancia de cuencas hídricas, en articulación con el IDEAM.

Dentro de los logros alcanzados en el cumplimiento de estas obligaciones, se destacan:

- Gestión de 728 acuerdos de conservación con 5,848 hectáreas preservadas en áreas de interés ecológico y 283.5 hectáreas en rehabilitación ecológica.
- Conservación de 370 hectáreas mediante la adquisición y titulación de predios a nombre de autoridades ambientales regionales.

⁵⁹ Multas o sanciones cuyo costo individual supera los USD 10,000 (o su equivalente en moneda local).

⁶⁰ Multas que aún no han sido pagadas por la Compañía, incluyendo aquellas previstas para casos que aún no se han cerrado. En otras palabras, puede considerarse como un recuento de las multas previstas pendientes, e incluye infracciones ocurridas en años anteriores.

- Implementación y mantenimiento de 993 hectáreas bajo sistemas agroforestales, silvopastoriles y bancos de leña.
- Ejecución de acciones de restauración ecológica en 3,785 hectáreas en los departamentos de Meta y Casanare.
- Más de 600 familias beneficiadas a través de los acuerdos de conservación voluntaria en 13 departamentos y 43 municipios.

Si desea conocer más información sobre las acciones de compensación ambiental e inversión del 1% que implementa Ecopetrol, haga clic [aquí](#)

Prevención y remediación

Contexto

La actividad petrolera en Colombia inició hace más de 100 años y se desarrolló durante más de 70 años sin un marco regulatorio ambiental específico. Durante este periodo, las actividades de exploración y producción fueron realizadas principalmente por compañías transnacionales que operaban bajo la normatividad vigente en ese momento.

Ecopetrol comenzó operaciones en 1951 bajo el marco regulatorio ambiental existente en esa época. Posteriormente, en 1993, entró en vigor la Ley 99, que estableció un sistema ambiental robusto e incorporó regulaciones específicas para el sector de hidrocarburos.

En este contexto, y en línea con sus políticas de responsabilidad ambiental, Ecopetrol trabaja de manera preventiva, con el acompañamiento de la comunidad y de las autoridades ambientales, en la identificación de los impactos generados por operaciones antiguas dentro de sus áreas de influencia. Estas acciones las desarrolla mediante procesos rigurosos de diagnóstico, caracterización y recuperación ambiental de las áreas identificadas.

¿Qué son los IANRs?

Los impactos ambientales con hidrocarburos asociados a operaciones antiguas (IANRs) corresponden a sitios donde se detectan hidrocarburos u otras sustancias en concentraciones superiores a los niveles de referencia en suelos, sedimentos, aguas subterráneas o zonas inundables. Estos impactos están vinculados a procesos del sector de hidrocarburos y se originaron en operaciones realizadas antes de la expedición de la Ley 99 de 1993.

Cuando Ecopetrol identifica este tipo de impactos, los declara ante las autoridades ambientales para su seguimiento y control.

Los IANRs no corresponden a:

- Rezumaderos: emanaciones naturales de hidrocarburos desde el subsuelo hacia la superficie.
- Incidentes con afectación ambiental: eventos repentinos de origen operacional o causados por terceros, que son atendidos y recuperados conforme al marco regulatorio aplicable.
- Pasivo ambiental: afectación ambiental originada por actividad antrópica que genera un nivel de riesgo no aceptable para la vida, la salud humana o el ambiente, y para cuyo control no existe un instrumento de seguimiento y control ambiental⁶¹.

¿Cómo es el proceso de intervención de un IANR?

La gestión de los IANRs se desarrolla en 3 fases:

1. Identificación
2. Diagnóstico
3. Recuperación

⁶¹ Según definido en el artículo 2 de la Ley 2327 de 2023.

Ecopetrol incorpora tecnologías de vanguardia para optimizar cada fase del proceso:

- Diagnóstico: aplicación de geofísica ambiental avanzada con drones, georradars y sensores multiespectrales para delimitar con precisión las áreas afectadas.
- Recuperación: implementación de biorremediación mejorada, basada en microorganismos especializados (paquete biotecnológico desarrollado por Ecopetrol) que degradan hidrocarburos, reduciendo los tiempos de recuperación ambiental hasta en un 50%.

A 31 de diciembre de 2025, Ecopetrol ha recuperado 277 IANRs, equivalentes a 311.38 hectáreas, de un total de 286 IANRs identificados (383.5 hectáreas). La Compañía continúa con la identificación, diagnóstico y recuperación de sitios impactados por hidrocarburos o sus derivados, en áreas donde desarrolla operaciones y en aquellas en donde el instrumento ambiental está a su cargo. Este esfuerzo refleja el compromiso permanente de Ecopetrol con la mejora continua y el cumplimiento normativo.

Economía circular

La economía circular es un asunto transversal en Ecopetrol, alineado con la Estrategia 2040, a través del pilar Generar Valor con SOSTECNIBILIDAD®, que se encuentra presente en diferentes etapas de su cadena de valor.

Ecopetrol ha incorporado la economía circular en su agenda de sostenibilidad con la visión de "Transformar para la circularidad 2025-2030", que le permite:

- Impulsar la innovación mediante la integración de tecnologías para un uso eficiente de recursos, reutilizar materiales, reducir residuos y cerrar ciclos productivos.
- Fortalecer la colaboración con autoridades, comunidades y proveedores, generando oportunidades que fortalecen cadenas productivas que contribuyen al empleo y a la dinamización de las economías locales.
- Mitigar riesgos reputacionales y posicionar a las empresas del Grupo como referentes en sostenibilidad.
- Optimizar el uso de recursos y valorizar subproductos, reduciendo costos y riesgos operacionales
- Incrementar la confianza de los GI mediante prácticas responsables y colaborativas.
- Reducir impactos negativos.

En conjunto, la gestión de este tema contribuye a la competitividad y continuidad operacional del GE, así como a la generación de valor económico, social y ambiental para sus GI.

En 2025, la gestión de la economía circular aportó directamente a la rentabilidad del Grupo, contribuyendo con MCOP 294,892 en su utilidad neta. Además, impulsó el desarrollo territorial con un aporte al PIB de MCOP 16,583.

En 2025 el GE adoptó la Guía para la Gestión del Modelo de Economía Circular, que establece premisas, requisitos y lineamientos de gobernanza para optimizar la eficiencia en el uso de recursos, minimizar impactos ambientales, promover la regeneración de sistemas naturales y generar valor para los GI. Además, Cenit y Esenttia, empresas del Grupo, avanzaron en la estructuración y aprobación de sus modelos de economía circular, alineados con las directrices corporativas.

Adicionalmente, a lo largo del año Ecopetrol ejecutó los siguientes desarrollos tecnológicos en la refinería de Cartagena:

- Circularidad del coque: culminó la prueba tecnológica para reutilizar coque como enmienda de suelos bajo el producto "Suelo Vivo". Este desarrollo busca mejorar la calidad del suelo y contribuir a la reducción de emisiones de CO₂. Los resultados confirmaron que su aplicación en concentraciones de hasta 5% favorece la absorción de nutrientes y el incremento de biomasa en las especies evaluadas, aportando beneficios para la regeneración de ecosistemas.

- Transformación de CO₂ en bicarbonato: se desarrolló una prueba piloto para convertir parte de las emisiones de dióxido de carbono y aguas industriales en bicarbonato, insumo utilizado en la producción de papel, vidrio, plásticos y productos de limpieza. Durante la prueba se evitó la emisión de 10 toneladas de CO₂, demostrando el potencial de esta tecnología para reducir la huella de carbono y generar subproductos con valor comercial.

Principales retos

El principal reto en 2025 fue integrar la economía circular en la cultura organizacional, asegurando su adopción transversal en el Grupo. Para gestionar este desafío, la Compañía implementó las siguientes iniciativas:

- Socialización del modelo: participación de más de 300 personas trabajadoras de Ecopetrol y sus filiales en jornadas de sensibilización sobre economía circular y su relevancia para la Estrategia 2040.
- Actualización de lineamientos: revisión y ajuste de directrices clave, incluyendo el banco de iniciativas circulares, la metodología para evaluar el nivel de madurez y los indicadores de circularidad.
- Formación técnica: desarrollo de programas de capacitación en herramientas como Análisis de Ciclo de Vida y la metodología de beneficio de triple impacto (económico, social y ambiental), aplicadas en iniciativas estratégicas para distintas áreas del negocio.

Estas acciones permitieron avanzar en la apropiación del modelo, fortalecer competencias internas y sentar las bases para la implementación efectiva de la economía circular en la operación y en la toma de decisiones estratégicas.

Principales logros

Durante 2025, el GE consolidó avances en la implementación del **modelo de economía circular**, destacándose las siguientes acciones:

- Medición de triple impacto (TIBET): aplicación de la metodología en proyectos relevantes como Tinamú, Arrecifes de Coral, Agroemprende Cacao y Ecopetrol Emprende. La medición evidenció beneficios ASG que fortalecen la toma de decisiones sostenibles.
- Análisis de Ciclo de Vida (ACV): avance en la aplicación de esta metodología en proyectos del GE como la reutilización de tierras de blanqueo gastadas en la planta de Ecodiesel, la fabricación de ecobloques con diferentes mezclas y la Solución Energética para la comunidad de Bocas del Carare. Estos análisis aportaron información clave para identificar impactos y beneficios que apalancan la gestión circular.
- Infraestructura sostenible: ISA-Ruta Costera continuó con el plan de mantenimiento mayor utilizando asfalto con plástico reciclado. A 31 de diciembre de 2025, se habían intervenido 10.7 kilómetros, avanzando hacia la meta de 40 kilómetros.
- Innovación en gestión hídrica: Cenit fortaleció su compromiso con la economía circular mediante la implementación de fitoevaporadores, una solución innovadora que elimina los vertimientos de aguas residuales y contribuye a la protección de los recursos hídricos. Construyó 26 fitoevaporadores en más de 13 estaciones de transporte distribuidas a lo largo del país, reduciendo la descarga de aguas residuales. Además, desarrolló la primera herramienta de diseño automático de fitoevaporadores, que genera planos adaptados a las condiciones climáticas y especificaciones operativas de cada estación. Esta innovación agiliza la implementación de soluciones sostenibles y optimiza los procesos de ingeniería.
- Economía circular en **servicios de salud** de Ecopetrol en Magdalena Medio:
 - Aprovechamiento de 300 kg de luminarias y bombillos, sustituidos por paneles solares para mejorar eficiencia energética.
 - Reincorporación de más de 1 tonelada de material textil como materia prima para la fabricación de nuevos productos.

- Extensión de vida útil de vehículos no operativos (3 ambulancias y 1 camioneta) mediante modelo de venta funcional.
- Donación de 8 mobiliarios clínicos a una entidad estatal, fortaleciendo su capacidad instalada en servicios materno-infantiles.
- Entrega de 3 torres de enfriamiento para su reacondicionamiento y reúso en procesos industriales externos, reduciendo demanda de nuevos equipos y emisiones asociadas a su fabricación.
- **Participación en estándares y guías internacionales:** Ecopetrol apoyó a IPIECA en la construcción de la "*2nd edition of the Circular Economy Indicators in the oil and gas industry*" y la guía "*Embedding circularity across the lifecycle of assets (phase 2)*". Además, participó con ICONTEC en la elaboración de la norma "NTC 6788:2025 Ecoetiqueta. Sello Ambiental Colombiano (SAC). Criterios ambientales para agregados".
- **Gestión de materiales reciclables:** por tercer año consecutivo, la iniciativa PlastiTON de Esentia fortaleció la recolección de materiales reciclables mediante puntos de acopio en Bogotá, Villavicencio y Campo Apiay. Este esfuerzo permitió recuperar 7.5 toneladas de plásticos y otros materiales, reincorporados en procesos productivos y beneficiando asociaciones de recicladores locales.

Si desea conocer más información sobre los resultados en economía circular, puede consultar los capítulos de agua, cambio climático, biodiversidad y servicios ecosistémicos y materiales y residuos del presente informe.

Gestión integral de residuos

La Compañía adopta medidas operativas y organizacionales orientadas a disminuir, hasta niveles técnica y económicamente viables, la cantidad y peligrosidad de los residuos generados. Esto, mediante la reducción en la fuente u origen, la recuperación de materiales a través del aprovechamiento de residuos, con el enfoque MultiR o 9Rs de economía circular, y la incorporación de tecnologías disruptivas.

Sus líneas de acción incluyen:

- Gestión de la información y la cultura.
- Análisis y riesgo.
- Prevención y minimización (rechazar, reducir, rediseñar).
- Fin de la cadena (reutilizar, reparar, restaurar, remanufacturar, reciclar).

Para más información, diríjase al capítulo de Materiales y residuos.

Acción por el clima

Ecopetrol reafirma su compromiso de reducir su huella de carbono y contribuir a limitar el aumento de la temperatura global por debajo de 1.5°C. Para ello, implementa acciones orientadas a disminuir las emisiones de carbono en sus operaciones y en su cadena de valor, reducir la vulnerabilidad frente a la variabilidad y el cambio climático, y gestionar de manera adecuada los riesgos y oportunidades asociadas a este desafío.

Este pilar se desarrolla a partir de las siguientes líneas de acción:

- Mitigación (descarbonización).
- Compensación de emisiones.
- Adaptación y vulnerabilidad.
- Investigación, desarrollo e innovación.

Para más información, diríjase al capítulo de Cambio climático.

Aire limpio para el entorno

La Compañía trabaja en la reducción de las emisiones de contaminantes criterio, contribuyendo al sostenimiento de los niveles de calidad del aire en las áreas de influencia de sus operaciones.

Se materializa a través de las líneas de acción:

- Prevención.
- Mitigación.
- Acción colectiva.

Para más información, diríjase al capítulo de Calidad del aire.

Agua neutralidad

Ecopetrol implementa iniciativas orientadas a reducir su huella de agua y avanzar hacia su ambición de agua neutralidad, lo que permite administrar y gestionar los riesgos físicos, regulatorios y reputacionales a nivel de cuenca en cada operación o proyecto. Esto contribuye a fortalecer la resiliencia de las operaciones en territorios donde aumentan progresivamente las expectativas sociales y políticas de generación de valor ambiental y social. Asimismo, trabaja en mejorar la eficiencia en el uso del agua para reducir costos operativos, habilitar producción y reservas, y aportar a la transformación de los conflictos asociados al agua y a la seguridad hídrica.

Sus líneas de acción incluyen:

- Eficiencia operativa en el manejo del agua.
- Integración de conocimiento y tecnología.
- Sostenibilidad y seguridad hídrica en el entorno.

Para más información, diríjase al capítulo de Agua.

Biodiversidad y servicios ecosistémicos

Ecopetrol busca generar un impacto neto positivo sobre la biodiversidad y los servicios ecosistémicos, atendiendo las expectativas de los grupos de interés y manteniendo la licencia para operar mediante su adecuada gestión. Este pilar cuenta con 4 ejes principales:

- Jerarquía de la mitigación.
- Soluciones basadas en la naturaleza.
- Generación de conocimiento.
- Cultura de biodiversidad.

Para más información, diríjase al capítulo de Biodiversidad y servicios ecosistémicos.

Cambio climático

(GRI 3-3) Ecopetrol gestiona el cambio climático a través de los pilares Crecer con la Transición Energética y Generar Valor con SOSTECNIBILIDAD® de su Estrategia 2040. Con ello, reafirma su compromiso de alcanzar cero emisiones netas en los alcances 1 y 2 para 2050, incluyendo una reducción del 25% de las emisiones de los alcances 1 y 2 para 2030 y del 50% de las emisiones de los alcances 1, 2 y 3 para 2050, en comparación con los niveles de 2019.

Las emisiones de GEI, incluido el metano, y su contribución al aumento de la temperatura global, generan impactos negativos a largo plazo sobre las condiciones climáticas, con efectos directos e indirectos sobre el entorno, las comunidades, los sistemas productivos y la cadena de suministro. Para su mitigación, compensación y prevención, Ecopetrol ha consolidado diversas iniciativas: reducción de emisiones de GEI a través de proyectos de captura y aprovechamiento de gas, electrificación de operaciones, incorporación de energías renovables (solar y eólica) y tecnologías de bajas emisiones; programas de restauración y conservación de ecosistemas, incluidas iniciativas de SNC que protegen áreas estratégicas y fomentan la biodiversidad; y fortalecimiento de la resiliencia climática mediante tecnologías que optimizan el uso de agua y energía, que reducen la presión sobre los recursos naturales, además de sistemas de monitoreo y gestión de riesgos para anticipar eventos extremos.

En la cadena de valor, Ecopetrol promueve prácticas orientadas a la gestión del cambio climático, como la estimación y reducción de emisiones, la implementación de proyectos de energías renovables y el desarrollo de una cultura de conciencia ambiental.

Estos esfuerzos no solo reducen las emisiones, sino que también fomentan el desarrollo sostenible y la resiliencia de los territorios donde la Compañía opera. Además, Ecopetrol participa en iniciativas y comités sectoriales para el intercambio de experiencias en gestión de emisiones de metano, mecanismos de compensación, riesgos climáticos, transición energética justa y desarrollo de productos bajos en carbono, fortaleciendo la colaboración y la innovación en el sector. A través de este enfoque integral, Ecopetrol responde a las expectativas de sus GI y contribuye a la sostenibilidad del negocio, en un contexto global que demanda soluciones frente a la crisis climática.

En 2025, la gestión del cambio climático contribuyó a la utilidad neta de Ecopetrol con aproximadamente MUS\$ 44, derivado de la ejecución de proyectos de eficiencia energética, la reducción en tarifas de energía por el uso de energías renovables y menores costos asociados al aprovechamiento de gas.

Adicionalmente, el cambio climático plantea riesgos que pueden afectar la infraestructura, la continuidad del negocio y la seguridad industrial de la Compañía. Es así como Ecopetrol ha implementado acciones para aumentar la resiliencia de sus activos y procesos mediante tecnologías que reducen emisiones, mejoran la eficiencia y optimizan el uso de agua y energía. La adopción de prácticas de economía circular y soluciones digitales permite anticipar escenarios críticos, disminuir paradas no programadas y asegurar la disponibilidad de los activos. Estas medidas contribuyen a mantener la operación y a fortalecer la capacidad de respuesta ante eventos extremos, regulaciones más estrictas y escenarios de alta incertidumbre climática.

En este contexto, Ecopetrol definió el riesgo empresarial “Rezagos en compromisos para la mitigación del cambio climático, agua neutralidad y biodiversidad frente a expectativas del mercado y grupos de interés”, que analiza la exposición a impactos derivados de respuestas ineficaces o tardías frente a exigencias y retos asociados al clima.

La Compañía entiende que actuar frente al cambio climático es fundamental para generar valor para sus accionistas y la sociedad, ya que su gestión incide en la rentabilidad y la estabilidad financiera. Las inversiones en descarbonización, optimización energética y energías renovables contribuyen a reducir costos operativos y mejorar la eficiencia. Asimismo, la gestión del cambio climático fortalece su posición en la transición energética y habilita la obtención de la licencia social para operar. Además, al robustecer la divulgación climática mediante reportes alineados con estándares internacionales, Ecopetrol incrementa la transparencia y la confianza de sus GI. Este liderazgo reputacional se refleja en reconocimientos en índices, iniciativas y evaluaciones corporativas globales en la materia, que permiten identificar oportunidades de mejora cuando corresponde.

TEC en cambio climático

En Ecopetrol la tecnología se consolida como un habilitador para la gestión del cambio climático, al impulsar palancas que mejoran el desempeño operacional, permiten la conversión energética de procesos y reducen las emisiones de GEI, mientras se promueve la adopción de tecnologías de bajas emisiones. La innovación también acelera la transformación del modelo de negocio hacia uno más eficiente, resiliente y alineado con la transición energética global. Estas iniciativas fortalecen la capacidad de Ecopetrol para cumplir sus compromisos de descarbonización, optimizar recursos y generar valor para sus GI.

Desde 2019, la Compañía implementa campañas de medición de emisiones con enfoque multiescala y en 2025 amplió su cobertura mediante tecnologías avanzadas. Así, la implementación de soluciones *bottom-up*, como cámaras infrarrojas, espectroscopía láser y sensores portátiles, permite el seguimiento a nivel de equipo y fuente; mientras que las tecnologías *top-down*, como aeronaves y satélites, amplían la cobertura a niveles regionales y globales. Esta integración tecnológica disminuye la incertidumbre de las estimaciones, mejora la identificación de fuentes y orienta acciones más efectivas para reducir emisiones.

Por otro lado, bajo el liderazgo del ICPET, Ecopetrol avanzó en estudios relacionados con Captura, Uso y Almacenamiento de Carbono (CCUS). Se desarrollaron metodologías innovadoras para evaluar la integridad de sistemas de inyección de CO₂, minimizar riesgos y optimizar esquemas desde el laboratorio hasta el campo. Estos esfuerzos se materializaron en el piloto CO₂-EOR en el campo Llanito Unificado, en estudios de prefactibilidad para almacenamiento en mantos de carbón en Boyacá y en la validación de tecnologías disruptivas, como la captura y mineralización de CO₂ en la refinería de Cartagena. Adicionalmente, se realizaron estudios para cuantificar el potencial de almacenamiento geológico en el *offshore* del Caribe colombiano.

Asimismo, Ecopetrol adelantó proyectos de energías renovables para abastecer operaciones con energía limpia. En la refinería de Cartagena, la Compañía avanzó en la instalación del electrolizador de la planta de hidrógeno verde tipo membrana de intercambio de protones, con una capacidad de 800 toneladas anuales, destinada a sustituir una cantidad equivalente de hidrógeno gris en los procesos de conversión de la refinería. Esta iniciativa posiciona a Ecopetrol como referente nacional en el desarrollo de negocios de hidrógeno de bajas emisiones y promueve la fabricación local de equipos especializados, el uso de inteligencia artificial en operación y mantenimiento, el desarrollo de capacidades técnicas, la transferencia de conocimiento y la generación de empleo.

Principales logros

- Reconocimiento *Gold Standard* por avances en la gestión de emisiones de metano, otorgado por tercer año consecutivo por la Alianza por el Metano del Sector Petróleo y Gas (OGMP 2.0) del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP).

- Ejecución de una campaña de medición de emisiones de metano bajo enfoque *top-down*, que cubrió 714 km² en 126 instalaciones del segmento de producción, incluyendo 9 activos no operados y la refinería de Barrancabermeja.
- Participación en el estudio científico liderado por el UNEP y la Universidad de Carleton de Canadá para la medición de emisiones de metano en Colombia. Entre marzo y abril de 2025 se desarrolló la segunda fase, enfocada en la medición *bottom-up* de emisiones por fugas, teas, combustión y tanques en más de 50 instalaciones de activos operados y no operados.
- Comercialización de productos carbono compensados: venta de 1.13 millones de barriles de gasolina extra y 25,000 toneladas de asfalto en el mercado nacional.
- Obtención de la certificación de carbono neutralidad, correspondiente a la gestión de 2024, por parte de las empresas subordinadas Cenit, Ocesa, ODL, ISA y Ecodiesel.
- Verificación externa de las huellas de carbono de los productos de gasolina extra de las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena, así como del asfalto de la refinería de Barrancabermeja.
- Construcción del Índice de Riesgo Climático y aplicación de su valoración para 34 polígonos del segmento de producción.
- Obtención del nivel de gestión "B" en el reporte CDP Cambio Climático, manteniendo la posición alcanzada en 2024.
- Clasificación en el rango "Best Performers" en el reporte "Turning Pledges into Progress" de la IEA, por la transparencia en el plan de descarbonización, compromisos climáticos y gestión de emisiones.
- Menció especial por la gestión de emisiones de metano en el informe "Advancing Methane Emissions Reductions by National Oil Companies" de la IEA.
- Optimización⁶³ del consumo energético en 24.8 PJ desde 2018, lo que representa un avance del 99% frente a la meta al 2030.

Gobernanza en cambio climático

(DJSI 2.5.5) (TCFD G-1.1) (TCFD G-1.3) La Junta Directiva de Ecopetrol define y supervisa la estrategia corporativa del GE, asegurando la integración de asuntos climáticos y de transición energética en los pilares Generar Valor con SostECnibilidad® y Crecer con la Transición Energética.

A través de sus comités de apoyo, la Junta supervisa y gestiona el cambio climático mediante las siguientes funciones:

- Comité de Transformación Territorial y HSE: orienta la estrategia ambiental.
- Comité de Auditoría y Riesgos: supervisa los riesgos empresariales, incluido el relacionado con SostECnibilidad® que aborda los desafíos asociados al cambio climático, el agua y la biodiversidad.
- Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad: apoya el análisis y la toma de decisiones en torno al pilar Generar Valor con SostECnibilidad®, y revisa las hojas de ruta de los elementos materiales ASG.
- Comité de Tecnología e Innovación: revisa oportunidades para el desarrollo de tecnologías emergentes, alineadas con la agenda de SostECnibilidad® del Grupo, la industria energética y el territorio.
- Comité de Negocios: evalúa la asignación de recursos para proyectos, considerando la gestión de riesgos, la generación de valor y su relevancia estratégica.

⁶² Esta reducción abarca a Ecopetrol, Hocol, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, Esenttia y la refinería de Cartagena. También incluye los activos no operados donde Ecopetrol tiene participación.

⁶³ Esta optimización abarca a Ecopetrol, Hocol, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, Esenttia y la refinería de Cartagena. También incluye los activos operados por Sierracol en los que Ecopetrol tiene participación.

- Comité de Compensación, Nominación y Cultura: revisa la aprobación de temas relacionados con compensación variable, incluyendo el TBG del Grupo y los ILP.

Durante 2025, las intervenciones realizadas ante la Junta Directiva y sus comités abordaron temáticas y retos asociados con la Estrategia 2040 y los asuntos materiales, incluido el cambio climático, de la siguiente manera:

- El Comité de Transformación Territorial y HSE analizó la estrategia ambiental, que incluye el cambio climático.
- El Comité de Auditoría y Riesgos supervisó el mapa de riesgos empresariales, el cual se actualizó en diciembre de 2025, incorporando el riesgo denominado “Rezagos en compromisos para la mitigación del cambio climático, agua neutralidad y biodiversidad frente a expectativas del mercado y grupos de interés”.
- El Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad revisó las hojas de ruta de los elementos materiales ASG actualizadas y/o aprobadas en 2025, incluida la correspondiente a cambio climático.
- El Comité de Tecnología e Innovación revisó asuntos relacionados con innovación.
- El Comité de Negocios analizó las premisas del Plan Financiero y Presupuesto Anual de Inversiones 2026, así como la asignación de recursos para la ejecución de proyectos y nuevos negocios alineados con los objetivos de diversificación del negocio tradicional y la transición energética. En el desarrollo de sus análisis, el Comité consideró, entre otros elementos, el CAPÉX requerido, los riesgos de los proyectos y sus medidas de mitigación, el impacto de los proyectos en las metas de cambio climático y la alineación estratégica de los nuevos negocios con los objetivos de transición energética. El Comité de Compensación, Nominación y Cultura revisó los resultados del TBG de 2024 y del Plan ILP 2022–2024, así como el avance del Grupo durante 2025 respecto al TBG 2025-2027 y la propuesta del TBG para 2026. Tanto los TBG como los ILP incluían indicadores relacionados con el cambio climático.

Los principales temas relacionados con cambio climático que fueron abordados por la Junta Directiva durante 2025 fueron:

- Desempeño de indicadores HSE, que incluye la reducción de emisiones de GEI.
- Asignación de recursos para proyectos de energías para la transición.
- Resultados de la revisión de la materialidad ASG del Grupo y Ecopetrol.

(TCFD G-1.2) Los integrantes de la Junta Directiva poseen diversas habilidades, experiencia y cualidades empresariales. La Política de Sucesión y la Matriz de Competencias y Experiencia de la Junta Directiva incluyen, entre otros, los requisitos necesarios para el desempeño de sus funciones, clasificados en básicos, complementarios y deseables. Dentro de los requisitos complementarios relacionados con el cambio climático, se destacan los siguientes:

Gráfica 6.6.1. Experiencia de la Junta Directiva de Ecopetrol en temas de cambio climático

	Integrantes pertenecientes a la Junta Directiva hasta el 28 de marzo de 2025	Integrantes pertenecientes a la Junta Directiva a partir del 29 de marzo de 2025 ⁶⁴
Industria energética y/o transición energética	6	8
Tecnología y/o innovación	2	5
Salud, seguridad y/o medio ambiente	7	9
Sostenibilidad	6	7

⁶⁴ Mónica de Greiff Lindo presentó su renuncia a la Junta Directiva el 14 de octubre de 2025, efectiva a partir del 15 de octubre; y Guillermo García Realpe presentó su renuncia el 27 de noviembre de 2025, efectiva desde el 12 de diciembre de 2025.

Durante 2025, la Junta Directiva continuó ampliando su conocimiento y experiencia en materia de cambio climático y transición energética. Algunos de sus integrantes participaron en:

- Congreso Naturgas 2025: en este espacio se analizaron temas clave como la seguridad energética, la regulación del mercado, la adopción de tecnologías limpias y el rol del gas natural y los gases renovables en la diversificación de la matriz energética.
- Congreso Andesco 2025 - Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones: el evento abordó los principales retos y oportunidades para fortalecer los servicios públicos y la conectividad en Colombia. Sus temáticas incluyeron transición energética y sostenibilidad, gestión ambiental y seguridad hídrica, innovación tecnológica y digitalización, ciberseguridad, regulación y políticas públicas, calidad del servicio e infraestructura, inclusión y cierre de brechas digitales, gobernanza territorial y medidas para avanzar hacia ciudades inteligentes y resilientes.
- VIII Cumbre del Petróleo, Gas y Energía 2025: el evento estuvo orientado a la actualización y conexión del sector mediante una agenda académica y técnica con espacios de formación, una feria empresarial para la exhibición de productos, servicios y tecnologías, y ruedas de negocios que facilitaron oportunidades de relacionamiento y alianzas relevantes.
- II Congreso ANH 2025 - Estrategias Energéticas para Colombia: el congreso se centró en la articulación del sector de hidrocarburos con la transición energética. Entre sus temáticas destacaron las medidas para la descarbonización y la gestión del cambio climático, la captura y almacenamiento de carbono, la integración de energías renovables, la cooperación internacional y el fortalecimiento del conocimiento técnico.

(DJSI 2.5.5) (TCFD G-2.1) La Alta Gerencia es responsable de implementar la estrategia corporativa, incorporando métricas climáticas en la gestión empresarial y desarrollando planes de acción a corto, mediano y largo plazo. Estas acciones permiten gestionar los riesgos físicos y de transición, así como materializar los compromisos de descarbonización, resiliencia y adaptación al cambio climático, asegurando el avance hacia los objetivos estratégicos y la contribución a la transición energética.

(TCFD G-2.2) La estructura organizacional de Ecopetrol asociada a temas de cambio climático y transición energética es la siguiente:

- Presidencia: encargada de dirigir y administrar la Compañía y su Grupo. Es responsable de la gestión integral, incluyendo los temas relacionados con el cambio climático y la comunicación de los avances en este ámbito a la Junta Directiva.
- Vicepresidencia Ejecutiva de Hidrocarburos: líder de la línea de negocio de Hidrocarburos del GE, direccionando estratégicamente los segmentos de *Upstream*, *Midstream* y *Downstream*. Además, ejecuta el Plan de Descarbonización, la implementación de la Hoja de Ruta de Cero Emisiones Netas y los objetivos de mejora en la calidad de los combustibles.
- Vicepresidencia Ejecutiva de Energías para la Transición: lidera la transición energética del Grupo, orientando, monitoreando y ejecutando el Plan Integrado de la línea de negocio de Energías para la Transición. Este incluye, entre otros, gas natural, GLP, biogás, energías renovables, hidrógeno, CCUS y geotermia.
- Vicepresidencia Corporativa de Estrategia y Nuevos Negocios: lidera la definición del plan para la transición energética, que incluye el desarrollo de oportunidades en energías para la transición.
- Vicepresidencia Corporativa de Transformación Territorial y HSE: lidera la implementación del Plan de Descarbonización, establece metas de reducción y acciones de compensación de emisiones, administra el Sistema de Gestión de Emisiones Atmosféricas (SIGEA) y orienta acciones para reducir la vulnerabilidad y gestionar los riesgos climáticos.
- Dirección Corporativa de Relacionamiento Institucional y Comunicaciones: hace seguimiento al pilar estratégico Generar Valor con SostECNibilidad® y a las hojas de ruta de los elementos materiales ASG, incluida la de cambio climático, y asegura la gobernanza sobre el ejercicio de

reportes de información no financiera, a través del cual se divulga información sobre cambio climático.

Integrantes de la Alta Gerencia con experiencia en temas climáticos y de energía

Sandra Lucía Rodríguez Rojas, Vicepresidenta Corporativa de Transformación Territorial y HSE, es abogada de la Universidad Javeriana (Colombia), máster en política y gestión ambiental y máster en derecho público de la Universidad Carlos III de Madrid (España). Cuenta con más de 20 años de experiencia en dirección de proyectos de DDHH en torno al medio ambiente, responsabilidad social y sostenibilidad ambiental, tanto en el sector público como privado.

Bayron Triana Arias, Vicepresidente Ejecutivo de Energías para la Transición, es ingeniero industrial con maestría en administración de empresas, experto en mercados energéticos, con una experiencia de más de 15 años en áreas de finanzas, políticas públicas, estrategias comerciales y desarrollo en proyectos de energía. Lidera el desarrollo de la línea de negocios de Energías para la Transición de Ecopetrol y ha desempeñado roles estratégicos como Gerente de Estrategia de Energías para la Transición de Ecopetrol, Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios y Mercado Mayorista de Energía en AIR-E, Gerente General de JTL Consultores y presidente ejecutivo (e) en la Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica (ACOLGEN), entre otros.

Remuneración asociada a la gestión del cambio climático

(DJSI 2.5.7) (TCFD G-2.3) Anualmente, la Junta Directiva de Ecopetrol aprueba el modelo de compensación variable de corto plazo y el reconocimiento correspondiente del año anterior. Asimismo, aprueba el ILP, que constituye la compensación variable de largo plazo, junto con su reconocimiento para la vigencia que finaliza.

La Junta Directiva no cuenta con un plan de compensación variable, ya que su remuneración es fija y se determina con base en la asistencia a las sesiones.

Durante 2025, la Junta aprobó el reconocimiento de la compensación variable de 2024. El TBG de 2024, que evaluó los resultados empresariales que influyeron en dicha compensación, incorporó objetivos relacionados con el cambio climático en 2 focos:

- Crecimiento con la Transición Energética: a través de los indicadores de Eficiencia Energética e Incorporación de Energías Renovables.
- Generar Valor con SOSTECnibilidad®: mediante los indicadores de Reducción de Gases de Efecto Invernadero y Valor de SOSTECnibilidad® en la utilidad neta del Grupo, derivado de inversiones en elementos materiales como el cambio climático.

Asimismo, en 2025 la Junta Directiva aprobó el modelo de compensación variable y el TBG para ese año. Este incluyó indicadores asociados con:

<u>Reducción de emisiones de GEI, con un peso de 5%.</u>	<u>Valor de la sostECnibilidad en utilidad neta del GE, con un peso de 10%.</u>
Se centra en la reducción de las emisiones de la Compañía, en términos de CO2e. Incluye metas específicas para disminuir emisiones mediante iniciativas como la mejora de la eficiencia energética, la transición hacia fuentes de energía renovable y la implementación de tecnologías de Captura, Utilización y Almacenamiento de Carbono (CCUS).	Mide el valor generado mediante el cumplimiento de objetivos y programas relacionados con diversos asuntos materiales, incluido el cambio climático. Se calcula a partir de 2 componentes: la contribución a la utilidad neta de la Compañía y la contribución al PIB regional.
<u>Eficiencia energética, con un peso de 5%.</u>	

Evalúa la optimización de energía a través de la implementación de iniciativas de control operacional y mejora tecnológica, entre otras.

En conjunto, estos indicadores representaron un peso del 20% del TBG de 2025.

A su vez, los ILP para los periodos 2023 - 2025, 2024 - 2026 y 2025 - 2027 incorporan métricas asociadas a la gestión del cambio climático. El ILP 2023 - 2025 incluyó métricas para la diversificación de negocios de bajas emisiones mediante iniciativas en hidrógeno, energías renovables y la implementación de tecnologías de CCUS, así como metas de reducción de GEI. Los ILP 2024 - 2026 y 2025 - 2027 incorporan métricas relacionadas con la reducción de los costos de energía, que integra varios componentes, entre ellos la autogeneración renovable.

Cabe resaltar que, para las personas en roles de vicepresidencia y demás trabajadoras, la compensación variable de corto plazo también considera el cumplimiento de sus respectivos acuerdos de desempeño individual, los cuales incluyen métricas específicas relacionadas con sus responsabilidades, algunas vinculadas con la gestión del cambio climático.

Participación en escenarios de regulación sobre cambio climático

(ECP007) Ecopetrol participa en diversos escenarios, entre los que destacan:

- Subcomité de Cambio Climático y Licenciamiento Ambiental, liderado por la ANDI y ACOGEN, orientado a la construcción y validación de propuestas para incorporar criterios de cambio climático en los procesos de licenciamiento ambiental, en cumplimiento de la Sentencia C-280 de 2024 de la Corte Constitucional.
- Mesas técnicas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para la elaboración de una propuesta normativa que fortalezca la institucionalidad climática en Colombia, la cual será presentada ante la Comisión Intersectorial de Cambio Climático para su validación.
- Mesas técnicas para la actualización de la NDC 3.0, junto con el Ministerio de Minas y Energía y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, para identificar medidas de mitigación y adaptación, además de avanzar en la evaluación de alternativas para la participación en el artículo 6 del Acuerdo de París.
- Piloto del Reporte Obligatorio de Emisiones, liderado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, orientado a evaluar metodologías de cuantificación, fortalecer capacidades, probar la plataforma tecnológica e identificar brechas y riesgos, como insumo para la reglamentación definitiva del Programa Nacional de Cupos Transables de Emisión (PNCTE). El propósito de este programa es reducir emisiones mediante el establecimiento de un límite máximo y la asignación de cupos transables a empresas reguladas.

Adicionalmente, Ecopetrol ha contribuido en la revisión de proyectos de reglamentación en hidrógeno, mercado de carbono y agendas regulatorias del Ministerio de Minas y Energía y del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Gestión de riesgos y oportunidades climáticos

(DJSI 2.5.8) (TCFD GR-1.3) Ecopetrol cuenta con un Sistema de Gestión Integrado de Riesgos, diseñado para anticipar y gestionar la incertidumbre que pueda afectar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, operativos y financieros. Este sistema permite administrar riesgos, aprovechar oportunidades y respaldar la toma de decisiones bajo estándares internacionales, asegurando consistencia en los niveles estratégico, táctico y operativo.

La gestión de los riesgos asociados al clima se integra plenamente en este sistema mediante un ciclo que abarca planeación, identificación, evaluación, tratamiento, comunicación, monitoreo y registro. Este proceso asegura revisiones periódicas, métricas consistentes y controles dentro de los niveles de tolerancia definidos por la Compañía, aplicando metodologías específicas para riesgos físicos y de transición. La evaluación combina enfoques cualitativos y cuantitativos, apoyada en matrices de valoración de riesgos aprobadas por la Junta Directiva, que consideran probabilidad e impacto en dimensiones como personas, medio ambiente, recursos económicos, reputación y clientes. Los riesgos se califican en niveles de “muy alto” a “muy bajo”, lo que permite priorizar acciones y asignar recursos de manera eficiente.

En 2025, Ecopetrol priorizó en su Mapa de Riesgos Empresariales un riesgo asociado al rezago en el cumplimiento de compromisos vinculados al cambio climático, agua y biodiversidad, frente a las expectativas del mercado y los GI. Este riesgo considera factores como la transición energética, las exigencias regulatorias, las condiciones ambientales cambiantes y las presiones por alcanzar metas financieras. Para su gestión, la Compañía definió causas, consecuencias y planes de acción que incluyen proyectos de descarbonización.

(TCFD M-1.1) Para gestionar los riesgos y oportunidades del cambio climático, la Compañía considera métricas asociadas principalmente con la gestión y reducción de emisiones de GEI:

- Cuantificación de emisiones: cantidad total de emisiones directas e indirectas (alcances 1, 2 y 3) de la Compañía expresadas en tCO₂e. Esta métrica permite evaluar el impacto climático e identificar acciones de mitigación a partir de las principales fuentes de emisión.
- Reducción de emisiones: disminución absoluta de emisiones en tCO₂e obtenida por las iniciativas definidas por la Compañía, comparada con una línea base establecida.
- Optimización energética: eficiencia en el consumo interno de energía eléctrica y térmica sin afectar la productividad ni la calidad del servicio. Se reporta como el acumulado 2018–2030 y se expresa en PJ.
- Intensidad energética: cantidad de energía consumida por unidad de producción (barriles). Se calcula dividiendo el consumo absoluto de energía eléctrica (kWh) de los activos del *Upstream* operados directamente por Ecopetrol, entre la producción total (crudo, gas, blancos y agua).
- Intensidad de carbono: cantidad de emisiones de GEI por unidad de producción.
- Consumo de energía renovable: cantidad de energía renovable comprada y autogenerada, incluyendo excedentes comercializados entre compañías del Grupo a través del Sistema Interconectado Nacional (SIN).

Adicionalmente, Ecopetrol utiliza métricas basadas en estándares internacionales como GRI e ISSB.

(DJSI 2.5.9) (DJSI 2.5.10) (DJSI 2.5.11) (GRI 201-2) (GRI 11.2.2) (TCFD E-1.2) (TCFD E-1.3) (TCFD GR-1.1) (TCFD GR-1.2) Entre los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático identificados por la Compañía, que tienen el potencial de generar cambios sustanciales en sus operaciones, ingresos y/o gastos, se encuentran:

Riesgo u oportunidad	Tipo	Descripción	Impacto sobre Ecopetrol	Implicaciones financieras del riesgo o la oportunidad sobre Ecopetrol, antes de tomar medidas	Métodos y procesos utilizados por Ecopetrol para identificar y evaluar el riesgo o la oportunidad	Métodos y procesos utilizados por Ecopetrol para gestionar el riesgo o la oportunidad	Costos de las medidas tomadas por Ecopetrol para gestionar el riesgo o la oportunidad
Riesgo	Físico – agudo	Estos riesgos están relacionados con la exposición y vulnerabilidad de Ecopetrol a los impactos del cambio climático y la variabilidad climática, los cuales pueden afectar su continuidad operacional y aumentar la exposición de sus activos a posibles daños y pérdidas. El riesgo físico agudo es aquel derivado de eventos climáticos extremos, cuya frecuencia e intensidad han aumentado debido al incremento de la temperatura global. En Colombia, estos eventos se reflejan principalmente en fenómenos de variabilidad climática, como “El Niño” y su fase opuesta, “La Niña”. Estas condiciones podrían resultar,	El impacto de los fenómenos de variabilidad climática puede afectar la continuidad operativa y la infraestructura de Ecopetrol. En el caso de “El Niño”, el déficit en las precipitaciones genera varios efectos adversos: (i) disminuye los caudales de los cuerpos de agua superficiales, afectando tanto el uso de agua dulce como los vertimientos de aguas residuales, debido a la reducción en el potencial de dilución de los cuerpos de agua receptores; (ii) el aumento de las temperaturas puede generar olas de calor, lo que podría impactar la salud de las personas trabajadoras y provocar un aumento de epidemias y enfermedades y (iii) restricciones en el suministro de energía y gas debido a la baja en los niveles de los ríos que alimentan el sistema de generación hidroeléctrica del país. Por otro lado, “La Niña”, caracterizada por un	MUSD ~81	En 2025, Ecopetrol desarrolló un Índice de Riesgo Climático específico para condiciones actuales y proyectadas bajo 3 escenarios climáticos, en coherencia con los horizontes de planificación de la Compañía y con su modelo de gestión del riesgo: (i) Alineado con objetivo del Acuerdo París (SSP1), (ii) Pico de emisiones en 2040 (SSP2) y (iii) <i>Business as Usual</i> (SSP5). El análisis cubrió 34 polígonos (100% de las áreas licenciadas) del segmento de producción en Colombia, con el fin de identificar áreas críticas utilizando información nacional (sensibilidad hídrica, eventos climáticos extremos, áreas de protección ambiental, comunidades indígenas y étnicas, variabilidad climática, susceptibilidad a incendios e inundaciones, entre otras). Para el Grupo se mantiene vigente el análisis de riesgos físicos realizado bajo una escala regional (información global) en 95 puntos asociados a sus principales activos. Este análisis se desarrolló con base en las amenazas más probables asociadas a	Para gestionar el riesgo físico, Ecopetrol ha establecido un KRI relacionado con la probabilidad de ocurrencia de eventos climáticos extremos, en el marco del riesgo empresarial “Rezagos en compromisos de cambio climático, agua neutralidad y biodiversidad frente a expectativas del mercado y grupos de interés”. Este indicador permite monitorear y reportar las condiciones de los eventos climáticos asociados a los fenómenos de “El Niño” y “La Niña”, y activar los controles cuando su probabilidad supera el 80%. Entre estos controles, la Compañía dispone de un plan de acción para atender los efectos potenciales de dichos fenómenos. Adicionalmente, los activos cuentan de manera permanente con un plan de gestión del riesgo que define las acciones necesarias para responder ante escenarios de alta consecuencia.	MUSD ~36

		entre otras situaciones, en escasez de agua, olas de calor, inundaciones e incendios, afectando tanto la infraestructura como las operaciones de Ecopetrol.	aumento considerable de las precipitaciones y una disminución de la temperatura, puede incrementar el riesgo de inundaciones, descargas eléctricas y deslizamientos de tierra. Estos fenómenos pueden afectar las operaciones de Ecopetrol de diversas maneras: (i) reboses de infraestructura, tanques, contrapozos, piscinas y separadores API; (ii) rotura de infraestructura de transporte de hidrocarburos debido a derrumbes en las vías, (iii) restricciones de acceso por inundaciones o deslizamientos y (iv) fallas en la infraestructura eléctrica por inundaciones. Estos impactos tienen un efecto directo, principalmente, en el aumento de costos de operación y diferida de producción.		condiciones climáticas extremas, considerando un horizonte a 2100: amenazas crónicas (sequía y estrés térmico) y agudas (precipitación, inundación costera y fluvial, incendios y vientos). Con base en lo anterior, Ecopetrol buscará avanzar hacia un análisis por activo que permita valorar el riesgo climático y definir medidas de adaptación, tomando como referencia el portafolio existente conformado por las siguientes categorías: gestión del recurso hídrico, biodiversidad y servicios ecosistémicos, infraestructura resiliente al clima y operaciones compatibles con el clima.		
Riesgo	De transición - regulatorio	En el marco de la implementación del Programa Nacional de Cupos Transables de Emisiones (PNCTE), se establecería un límite de emisión para Ecopetrol, con una brecha estimada de 0.98 MtCO ₂ e, la cual deberá gestionarse mediante la adquisición de cupos transables o a través de reducciones	El riesgo asociado a los cambios regulatorios puede impactar directamente a la Compañía en el corto y mediano plazo. Las reglas del PNCTE podrían generar efectos financieros al requerir mayores inversiones para cumplir exigencias de reducción de GEI a nivel operativo y acelerar el desarrollo e implementación de tecnologías bajas en emisiones que, según la Curva de Costo Marginal de Abatimiento, superan el	MUSD ~122	A partir de la información disponible, Ecopetrol realizó una aproximación inicial para el cumplimiento del PNCTE al 2030. De esta manera, construyó un escenario que consideró: (i) la actualización de su inventario de GEI para la serie histórica 2019-2024, (ii) la proyección de emisiones a 2030 y (iii) la identificación del portafolio de oportunidades de reducción de emisiones. Adicionalmente, incluyó los siguientes supuestos para estimar las implicaciones financieras y el costo para gestionar este riesgo: (i) el límite	Para la gestión de los riesgos regulatorios, Ecopetrol realiza un monitoreo continuo de la evolución normativa y de su estado de implementación. Asimismo, participa en los pilotos definidos por el Gobierno nacional y desarrolla un análisis de escenarios para el cumplimiento del PNCTE, que incluye la actualización de la Curva de Costo Marginal de Abatimiento, la definición de escenarios potenciales y la identificación de las inversiones necesarias para alcanzar los objetivos de	MUSD ~86

		directas de emisiones de GEI. A 31 de diciembre de 2025, este programa se encontraba en fase de diseño, y su entrada está prevista para 2026 con una implementación completa en 2030.	Precio Interno de Carbono a partir de 2030. Lo anterior podría incidir en el cumplimiento de las metas de descarbonización de la Compañía y en los límites de compensación establecidos.		de emisión establecido para la Compañía, (ii) los escenarios de asignación directa de cupos y (iii) los costos asociados a precios de carbono.	descarbonización establecidos.	
Oportunidad	Diversificación	El Grupo Ecopetrol, en el marco de su portafolio de diversificación, reconoce el negocio de transmisión eléctrica como una oportunidad relevante dentro de la transición energética. En 2021 adquirió el 51.4% de las acciones gubernamentales de ISA, aprovechando la posición estratégica y liderazgo de dicha organización en la región.	En 2025, ISA invirtió alrededor de MUSD 1,572, de los cuales MUSD 1,439 destinó al negocio de transmisión eléctrica y a nuevos negocios de energía, incluyendo soluciones energéticas y almacenamiento a gran escala. En el marco de la expansión de la red, ISA proyecta que para 2030 la capacidad de transmisión se incremente hasta aproximadamente 47,000 GW de circuito, fortaleciendo su posicionamiento y relevancia en la región. Esta línea de negocio tiene como visión consolidarse como una plataforma energética para América, que impulse la electrificación, integre recursos energéticos, diversifique el flujo de caja y mantenga los niveles de rentabilidad esperados por el Grupo.	Se estima que, entre 2026 y 2030, el negocio de ISA genere anualmente entre MUSD 1,800 y MUSD 2,200 de EBITDA para el Grupo. Asimismo, a 2030 se prevé que contribuya al flujo de caja libre del GE con un valor estimado entre MUSD 1,000 y MUSD 1,400. Hacia 2040 se proyecta que aporte aproximadamente el 15% del EBITDA estimado del Grupo, conforme a lo establecido en la Estrategia 2040.	En relación con las oportunidades asociadas al cambio climático, el Grupo realiza un seguimiento y una evaluación permanente del mercado energético y del entorno empresarial, analizando variables clave en cada línea de negocio: Hidrocarburos, incluyendo la demanda de petróleo y sus derivados por sector y región. Energías para la Transición, considerando la demanda de gas natural y la capacidad de generación eléctrica. Transmisión, vías y telecomunicaciones, a partir del análisis de las inversiones en redes eléctricas. De manera transversal, este monitoreo incorpora el análisis de la matriz energética, las emisiones totales de GEI y los principios relevantes adoptados por los principales actores de la industria. Con base en este análisis integral, el Grupo ha definido escenarios de transición energética, que orientan su planeación y análisis estratégico de largo plazo.	Con el propósito de analizar el contexto interno y externo y sus implicaciones para la Compañía, se desarrolla el siguiente proceso: * Análisis de los escenarios de transición energética del Grupo, orientado a identificar el ritmo estimado de cambio en la demanda y la oferta energética en distintos horizontes de tiempo, desde una perspectiva global, regional (América Latina) y nacional (Colombia). * Análisis de referenciamiento de las condiciones internas y externas relevantes para el negocio. * Identificación de desafíos endógenos y exógenos que puedan incidir en la estrategia y en el desempeño de la Compañía. * Definición de acciones potenciales de mitigación y formulación de planes de implementación con un enfoque integral.	MUSD 1,439

(DJSI 2.5.11) Adicionalmente, Ecopetrol ha desarrollado 3 escenarios de transición energética, basados en proyecciones del *World Energy Outlook* de la IEA y del *New Energy Outlook* de BloombergNEF, como un marco unificado de referencia para el GE. Este marco permite anticipar y comprender los desafíos y oportunidades asociados con dicha transición:

- Alineación Climática (1.7°– 1.8°C): plantea una transformación hacia economías bajas en emisiones, con gobiernos e instituciones alineados frente al cambio climático. Los países desarrollados alcanzan el *Net Zero*, mientras que otros avanzan a un ritmo más lento. Este escenario no permite cumplir con la meta global *Net Zero* para 1.5°C.
- Equilibrio Energético (1.9°– 2.3°C): contempla que los cambios en gobiernos, mercados y sociedad impulsen una transición energética de largo plazo. Se mantiene el debate entre seguridad energética y aceleración de la transición.
- Divergencia Climática (2.5°– 2.8°C): aunque se registran avances en políticas, regulaciones y mercados, los intereses divergentes dificultan la descarbonización global. Las decisiones políticas globales son insuficientes para cerrar la brecha de ambición climática.

El Grupo Ecopetrol considera relevante comparar estos escenarios. Aunque el primero y el tercero no representan su visión, resulta fundamental explorar distintas perspectivas sobre la transición energética global. De acuerdo con su norte estratégico a 2040, el GE identifica el escenario de “Equilibrio Energético” como el más probable, en línea con una transición energética gradual que incorpora fuentes de energía de bajas emisiones sin prescindir del uso de energías convencionales.

(DJSI 2.5.8) Por otro lado, Ecopetrol avanzó en la gestión de los riesgos climáticos asociados a su cadena de abastecimiento, mediante una revisión inicial que priorizó las categorías con mayor exposición a eventos climáticos extremos (como derrumbes, inundaciones, escasez hídrica e incendios), con el fin de analizar su impacto directo e indirecto en la continuidad operativa y en la infraestructura. Los resultados obtenidos permitirán definir un plan orientado a fortalecer la capacidad de adaptación de la Compañía frente a la variabilidad y el cambio climático.

(DJSI 2.5.12) Si desea conocer más información sobre el plan de adaptación al cambio climático de Ecopetrol, haga clic aquí

Descarbonización

(DJSI 2.5.13) (DJSI 2.5.15) (SASB EM-EP-110a.3) El Grupo mantiene su compromiso de alcanzar cero emisiones netas en los alcances 1 y 2 para 2050. Este compromiso incluye reducir un 25% de las emisiones de los alcances 1 y 2 para 2030, y un 50% de las emisiones de los alcances 1, 2 y 3 para 2050, con respecto a 2019.

Para cumplir con estos compromisos, Ecopetrol ha definido un Plan de Descarbonización que incluye:

- Gestión de la información de emisiones de GEI y su verificación por una tercera parte para asegurar la calidad, integridad, coherencia y transparencia de los datos reportados.
- Reducción de emisiones de GEI mediante iniciativas asociadas a la optimización del consumo energético, el uso de energías renovables y la reducción de quema en teas, de emisiones fugitivas y de venteos (metano), así como el desarrollo de tecnologías de bajas emisiones.
- Gestión del portafolio para analizar el impacto de las líneas de negocio en la ambición climática.
- Compensación de las emisiones residuales que no sea posible evitar o reducir en la operación.

En 2025, la Compañía destinó más de MUSD ~2.321 a proyectos de mitigación, aprovechamiento de gas, transición energética, generación eléctrica con fuentes renovables (eólica y solar) e investigación en tecnologías de bajas emisiones.

Información de emisiones

Ecopetrol elabora su inventario de emisiones de GEI conforme a la norma ISO 14064-1, tomando como año base el 2019 debido a su relevancia para las metas corporativas de reducción de emisiones.

Para los alcances 1 y 2, el inventario se estructura bajo el enfoque de control operacional⁶⁵ con un enfoque *bottom-up*, considerando el 100% de las emisiones generadas en Colombia por Ecopetrol, incluidas las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena (con una carga de 416.8 KBD a refinerías y una producción de 545,309 BOE).

Ecopetrol calcula sus emisiones a partir de las siguientes metodologías:

Alcance 1: GHG Protocol Corporate Standard.

Balance de masa para estimar emisiones de CO₂ de procesos de combustión, así como emisiones de CO₂ y CH₄ generadas por la quema en teas.

Factores de emisión.

Mediciones directas, aplicadas principalmente a emisiones fugitivas y venteos en operaciones de producción.

Las fuentes de factores de emisión más empleadas son el *Compendium of Greenhouse Gas Emissions Estimation Methodologies for the Oil and Gas Industry* - API, la Consultoría Técnica para el fortalecimiento y mejora de la base de datos de Factores de Emisión de los Combustibles Colombianos - FECOC, AP-42, ARPEL y CORINAIR.

Alcance 2: GHG Protocol Scope 2 Guidance.

Ecopetrol reporta las emisiones de alcance 2 mediante el método basado en el mercado, que incluye:

- Las emisiones asociadas a la energía adquirida al SIN, estimadas con el factor de emisión publicado por la Unidad de Planeación Minero Energética y calculado por XM, operador del SIN y del mercado de energía mayorista.
- Las emisiones provenientes de los centros de generación local, cuyos factores de emisión se estiman a partir de la energía generada y del consumo de combustible.

Aunque la Compañía también calcula las emisiones por el método basado en la ubicación (que aplica el factor de emisión del SIN a toda la energía adquirida), se opta por reportar con el método basado en el mercado debido a que refleja, con mayor precisión, la realidad operativa. Esto se debe a que la matriz energética colombiana es mayoritariamente hidráulica y, por tanto, menos intensiva en emisiones que los proveedores locales.

Cabe mencionar que la compra de energía eléctrica a proveedores locales suele responder a condiciones como la ubicación de instalaciones en zonas con limitada electrificación, la baja confiabilidad del sistema o el aprovechamiento de gas en el marco del Plan de Descarbonización.

Alcance 3: GHG Protocol Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

Factores de emisión basados en gasto.

Emisiones reportadas directamente por proveedores.

Estimaciones elaboradas a partir de la gestión de la información disponible.

Las fuentes de factores de emisión más empleadas son Consultoría Técnica para el Fortalecimiento y Mejora de la Base de Datos de Factores de Emisión de los Combustibles Colombianos (FECOC), Tratamiento de residuos (IPCC), *Department for Energy Security and Net Zero* (DEFRA), *Supply*

⁶⁵ Esto cubre la estimación de todas las emisiones generadas por las instalaciones donde la Compañía tiene control operacional, es decir, los activos del *Upstream* y *Downstream* operados por Ecopetrol, que incluye las 2 refinerías (Cartagena y Barrancabermeja).

Chain GHG Emission Factors based on USEEIO (EPA), ICAO Carbon Emissions Calculator (ICEC) y Hotel footprints.

Los potenciales de calentamiento global utilizados en el inventario son aquellos reportados en el Quinto Informe de Evaluación del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC- AR5).

Ecopetrol, conforme con sus lineamientos internos, verifica externamente su inventario de GEI cada 2 años. En 2024, la Compañía verificó por tercera parte su inventario de emisiones de GEI de los alcances 1 y 2 correspondientes a 2021, 2022 y 2023, bajo el *GHG Protocol*. La verificación confirmó que la metodología aplicada es adecuada y que las emisiones reportadas son precisas, consistentes y transparentes, sin discrepancias significativas para este periodo. Además, por primera vez, también verificó las categorías 1, 6, 8, 10, 11, 13 y 15 del alcance 3. Adicionalmente, Ecopetrol adelantaba, a 31 de diciembre de 2025, la preparación de la documentación requerida para el proceso de verificación programado para el tercer trimestre de 2026, que cubrirá los años de reporte 2024 y 2025.

Siguiendo las directrices de la ISO 14064-1 y el *GHG Protocol*, las emisiones del año base del inventario de Ecopetrol se recalculan cada vez que la Compañía experimenta cambios importantes, como adquisiciones, desinversiones y fusiones, así como ajustes metodológicos o mejoras en la precisión de los factores o de los datos de actividad. Este proceso se aplica tanto al año base como a toda la serie histórica, con el fin de asegurar la consistencia y comparabilidad de la información reportada en el tiempo.

Así, durante 2025, Ecopetrol recalculó el año base de emisiones y la serie histórica 2019-2024 para los alcances 1 y 2, con el fin de reflejar: la inclusión de fuentes de metano identificadas en las campañas de medición, la incorporación de las emisiones de GEI de los activos Gigante y Abanico, derivados de su reversión a operación directa por parte de Ecopetrol, y ajustes asociados a mejoras en la calidad de la información empleada para el cálculo.

Siguiendo las mismas directrices, las emisiones de alcance 3 fueron recalculadas considerando: la adopción de un criterio basado en la responsabilidad sobre los costos de transporte, que mejora la transparencia en la definición de la frontera organizacional y asegura una clasificación consistente de las emisiones; un ajuste metodológico para eliminar la presunción de que el combustible usado en el transporte marítimo de exportaciones era de origen nacional y, por ende, ya estaba incluido en la categoría 11; los cambios en las actividades bajo el criterio de control operacional debido a la reversión de activos antes operados por socios; y mejoras en la calidad de la información utilizada, tanto en datos de actividad como en factores de emisión.

Como resultado, las emisiones recalculadas del año base fueron:

- Alcance 1: 13,365,945 tCO₂e (incremento del 3%).
- Alcance 2: 658,908 tCO₂e (incremento del 0.4%).
- Alcance 3: 144,134,129 tCO₂e (incremento del 0.29%).

Todas las cifras presentadas en este informe corresponden a la serie recalculada.

Emisiones

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic aquí

(DJSI 2.5.1) (DJSI 2.5.2) (DJSI 2.5.3) (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 11.1.5) (GRI 11.1.6) (GRI 11.1.7) (SASB EM-EP-110a.1) (TCFD M-1.2) (CCE-4) En 2025, Ecopetrol generó, a través de sus activos operados:

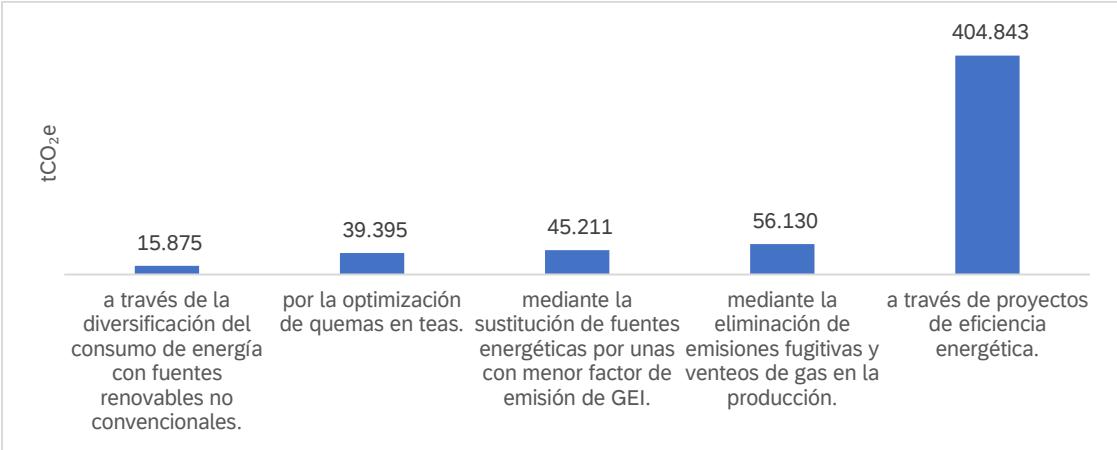
11,644,339 tCO ₂ e de emisiones directas de GEI (Alcance 1)	583,631 tCO ₂ e de emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	146,040,030 tCO ₂ e de otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)
--	--	---

La Compañía disminuyó sus emisiones de los alcances 1 y 2 en 7.4% frente a 2024. Esta reducción se explica principalmente por la disminución del volumen de gas quemado en tea en el segmento de producción, gracias a proyectos que permitieron aprovechar estos volúmenes para generación de energía; acciones para reducir emisiones fugitivas y venteos, la implementación de iniciativas de eficiencia energética y la reducción del 55.25% en el factor de emisión de la red eléctrica nacional.

Las emisiones de alcance 3 disminuyeron 4%, especialmente por reducciones en la categoría 11 (uso de productos vendidos). En 2025, las ventas nacionales de gas y las exportaciones de combustibles líquidos, como diésel, y coque se redujeron, lo que representó disminuciones aproximadas de 3 MtCO₂e y 2 MtCO₂e, respectivamente.

(GRI 305-4) (GRI 11.1.8) En este mismo sentido, la intensidad de carbono del segmento de producción disminuyó un 8% respecto a 2024, al pasar de 37.01 kgCO₂e por boe a 34.08 kgCO₂e por boe. En el segmento de refinación también se redujo, de 37.68 kgCO₂e por boe a 35.76 kgCO₂e por boe.

Durante 2025, El Grupo⁶⁶ redujo, mediante 110 iniciativas, 561,454 tCO₂e, distribuidos así:



Emisiones fugitivas, venteos y quemas de gas en teas

Ecopetrol cuenta con un programa de gestión de emisiones fugitivas y venteos, alineada con la regulación expedida por el Ministerio de Minas y Energía y el Plan de Descarbonización de la Compañía. Este programa incluye:

- Actualización y revisión del inventario de emisiones a partir de la detección y cuantificación de emisiones de metano provenientes de fugas, venteos en tanques, pozos, combustión incompleta y eficiencia de quema en teas. Esto, mediante tecnologías como cámaras infrarrojas, medidores de flujo, analizadores de gases y TDLAs⁶⁹, entre otras (enfoque *bottom-up*), complementadas con análisis de imágenes satelitales y vuelos con sensores de metano (enfoque *top-down*), que han permitido cubrir cerca del 95% de las operaciones de la Compañía.

⁶⁶ Esta reducción abarca a Ecopetrol, Hocol, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, Esentia y la refinería de Cartagena. También incluye los activos no operados donde Ecopetrol tiene participación.

⁶⁷ Esta capacidad abarca a Ecopetrol, Hocol, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, Esentia y la refinería de Cartagena. También incluye los activos operados por Sierracol en los que Ecopetrol tiene participación.

⁶⁸ incluyendo proyectos en operación, construcción y ejecución

⁶⁹ Espectroscopia de Absorción por Láser de Diodo Sintonizable (por sus siglas en inglés, *Tunable Diode Laser Absorption Spectroscopy*).

- Seguimiento al cumplimiento de los compromisos y metas de reducción de metano y eliminación de quemas rutinarias, en el marco de las iniciativas “Alianza de Metano del Sector Hidrocarburos” (OGMP 2.0.), “Apuntando a Cero Emisiones de Metano”, Carta de Descarbonización del Sector Petróleo y Gas (OGDC) y “Cero Quemadas Rutinarias al 2030”.
- Incorporación de criterios de diseño y buenas prácticas de ingeniería orientadas a reducir emisiones fugitivas y venteos.
- Desarrollo del programa de identificación y cierre de fugas de emisiones de metano (*Leak Detection and Repair* - LDAR).
- Implementación de iniciativas de reducción de emisiones de metano en el segmento de producción.

Bajo este contexto, Ecopetrol llevó a cabo las siguientes actividades:

- Redujo 20,846 tCH₄ (~584,000 tCO₂e) entre 2020 y 2025, mediante la implementación de iniciativas de reducción de emisiones de metano en el segmento producción.
- Ejecutó una campaña de medición de emisiones de metano con enfoque *top-down*, que abarcó 714 km² en 126 instalaciones del segmento de producción, incluyendo 9 activos no operados, además de la refinería de Barrancabermeja.
- Participó en el estudio científico liderado por el UNEP y la Universidad de Carleton (Canadá) para la medición de emisiones de metano en Colombia. Entre marzo y abril de 2025 se desarrolló la segunda fase, enfocada en la medición *bottom-up* de emisiones por fugas, teas, combustión y tanques en más de 50 instalaciones de activos operados y no operados.
- Redujo el 13% de la quema rutinaria en 2024 frente a 2023, al registrar 142.6 millones de m³ dentro de un total de 210 millones de m³ quemados.

(DJSI 2.5.4) (SASB EM-EP-110a.1) En 2025, las emisiones directas de metano (CH₄) de Ecopetrol en sus activos operados ascendieron a 56,195 toneladas, de las cuales el 96% se generó en el segmento de producción.

Si desea conocer más información sobre los avances de Ecopetrol en la gestión de emisiones de metano, haga clic [aquí](#)

Gestión del portafolio

(DJSI 2.5.14) El Grupo Ecopetrol incluye, entre sus opciones para reducir emisiones, la revisión del portafolio, que incorpora la utilización de un precio interno al carbono. Este instrumento busca optimizar la toma de decisiones en proyectos con inversión de capital, fortalecer la gestión de riesgos y apoyar la planificación. Su aplicación está orientada a favorecer el desarrollo de proyectos de eficiencia energética y bajos en carbono. Para 2025, el Grupo definió un precio interno al carbono de COP 162,108⁷⁰ (USD ~40).

Para más información sobre los instrumentos económicos para la gestión de emisiones empleados por el Grupo, haga clic [aquí](#)

Compensación de emisiones

En el marco de las metas de descarbonización de Ecopetrol, la Compañía adoptó como principio fundamental la aplicación de la jerarquía de mitigación, la cual prioriza evitar las emisiones y enfocar los esfuerzos en la implementación de iniciativas que las reduzcan. Este enfoque se fundamenta en la necesidad de agotar primero las opciones tecnológicas disponibles para avanzar hacia una operación baja en carbono, considerando la compensación únicamente como última alternativa para abordar las emisiones residuales.

⁷⁰ La TRM promedio empleada fue COP 4,052.71.

Para más información sobre las compensaciones de emisiones realizadas por Ecopetrol, haga clic [aquí](#)

Energía

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic [aquí](#)

(DJSI 2.2.1) Ecopetrol cuenta con un Programa de Eficiencia Energética alineado con la norma internacional ISO 50001. Este programa busca mantener un desempeño energético óptimo en las operaciones e instalaciones no industriales del GE y establece como meta reducir 25 PJ para 2030.

Desde 2018, el Grupo⁷¹ ha optimizado su consumo energético en 24.8 PJ, incluyendo combustible, electricidad y vapor, a través de 196 iniciativas, lo que representa un avance del 99% frente a la meta de 2030. Durante 2025, ejecutó 81 proyectos que aportaron a una optimización de 4.79 PJ.

En 2025, el GE⁷² consumió 3.8% más energía respecto a 2024, al pasar de 8,281,439 MWh a 8,595,731 MWh, debido a un mayor manejo de fluidos por el incremento de agua. De manera detallada, consumió 8,317,287 (96.8%) MWh de energía no renovable y 278,445 (3.2%) MWh de energía renovable. **(GRI 302-3) (GRI 11.1.4) (CCE-6)** Durante 2025, Ecopetrol consumió 1.61 kWh por cada barril producido, mostrando una tendencia decreciente desde 2022.

Metas

(DJSI 2.5.13) (DJSI 2.5.15) (SASB EM-EP-110a.3) Frente a las metas establecidas, Ecopetrol alcanzó los siguientes resultados durante 2025:

Meta	Resultado obtenido en 2025
Corto plazo	
* Reducir 339,840 tCO ₂ e en 2025 y 480,000 tCO ₂ e en 2026.	* Reducción de 561,454 tCO ₂ e, con un cumplimiento del 165% frente a la meta de 2025 ⁷³ .
* Reducir 45% de las emisiones de metano en las operaciones directas del segmento de producción a 2025.	* Entre 2020 y 2025, Ecopetrol implementó 61 iniciativas y proyectos para reducir emisiones de metano en el segmento de producción, logrando una disminución acumulada del 46% frente al año base 2019. De este total, ~21 ktCH ₄ corresponden a iniciativas ejecutadas entre 2020 y 2024, cuyas reducciones ya están consolidadas en el inventario de emisiones cerrado a 2025. Las ~14 ktCH ₄ restantes provienen de proyectos desarrollados en 2025, cuyos resultados se reflejarán plenamente en el inventario al cierre de 2026 ⁷⁴ .
* Generar ~900 MW de energía renovable para autoconsumo a 2025.	* Acumulado desde 2019 de ~950.6 MW de capacidad de autogeneración y compras de fuentes no convencionales de energía renovable, incluyendo
Mediano plazo	
* Reducir 25% de las emisiones de GEI (alcances 1 y 2) a 2030, con respecto a 2019.	
* Reducir 55% de las emisiones de metano en las operaciones directas del segmento de producción a 2030, con el compromiso de avanzar en los esfuerzos posibles para apuntar a cero emisiones de metano para este mismo año.	
* Generar ~1,000 MW de energía renovable para autoconsumo a 2030.	
* Alcanzar cero quemas rutinarias a 2030.	

⁷¹ Esta optimización abarca a Ecopetrol, Hocol, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, Esenttia y la refinería de Cartagena. También incluye los activos operados por Sierracol en los que Ecopetrol tiene participación.

⁷² Este consumo abarca a Ecopetrol, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, Esenttia, Ecodiesel y la refinería de Cartagena.

⁷³ Esta reducción abarca a Ecopetrol, Hocol, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, Esenttia y la refinería de Cartagena. También incluye los activos no operados donde Ecopetrol tiene participación.

⁷⁴ Este resultado abarca a Ecopetrol.

* Optimizar el consumo interno de energía en 25 PJ a proyectos en operación, construcción y ejecución, superando la meta establecida para 2025 en ~6%⁷⁵.

Largo plazo

* Alcanzar cero emisiones netas de carbono (alcances 1 y 2) a 2050.

* Reducir 50% de las emisiones (alcances 1, 2 y 3) a 2050, con respecto a 2019.

* Incrementar en 50% la participación de negocios de bajas emisiones a 2040.

* Optimización energética de 4.79 PJ, con un acumulado de 24.8 PJ entre 2018 y 2025, lo que representa un avance del 99% frente a la meta de 2030⁷⁶.

* Reducción del 13% en la quema rutinaria en 2024 frente a 2023, al registrar 142.6 millones de m³ dentro de un total de 210 millones de m³ quemados⁷⁷.

⁷⁵ Esta capacidad abarca a Ecopetrol, Hocol, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, Esenttia y la refinería de Cartagena. También incluye los activos operados por Sierracol en los que Ecopetrol tiene participación.

⁷⁶ Esta optimización abarca a Ecopetrol, Hocol, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, Esenttia y la refinería de Cartagena. También incluye los activos operados por Sierracol en los que Ecopetrol tiene participación.

⁷⁷ Este resultado abarca a Ecopetrol.

Calidad del aire

(GRI 3-3) En Ecopetrol, la calidad del aire está incorporada en la Estrategia 2040, a través del pilar Generar Valor con SOSTECNIBILIDAD®. Bajo este elemento, la Compañía contribuye a mejorar la calidad del aire en los territorios donde opera, mediante la reducción de emisiones de contaminantes criterio y compuestos orgánicos volátiles (VOCs), con el propósito de proteger el bienestar de las comunidades y el cuidado del medio ambiente.

El aire es un recurso esencial para Ecopetrol, indispensable para el desarrollo de sus actividades operativas. La Compañía depende de manera significativa de este elemento para el funcionamiento de equipos de generación energética, como turbinas, calderas y hornos en los campos de extracción y en las refinerías. Asimismo, el aire se utiliza en la oxidación de los gases dirigidos a las teas, lo que contribuye a minimizar la liberación de contaminantes nocivos, y proporciona el oxígeno requerido en los procesos de refinación para las reacciones químicas de conversión y tratamiento de hidrocarburos.

Ecopetrol reconoce que la gestión responsable del recurso aire es esencial para preservar y mejorar su calidad en las zonas donde opera. La emisión de contaminantes criterio, como óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx), monóxido de carbono (CO) y material particulado (MP), junto con compuestos orgánicos volátiles (VOCs) y olores ofensivos derivados de procesos de combustión, almacenamiento de hidrocarburos, quemas en teas y actividades de tratamiento y separación de aguas de proceso, podrían impactar la calidad del aire local. Por ello, la Compañía mantiene su compromiso de proteger este recurso natural mediante:

- La incorporación de medidas de mitigación desde la planeación de nuevos proyectos, con el propósito de prevenir y minimizar los posibles impactos sobre la calidad del aire derivados de futuras operaciones.
- Procesos de licenciamiento ambiental, que incluyen instrumentos y permisos de emisiones. A través de mediciones, estudios y modelaciones, se determinan las condiciones necesarias para asegurar que las emisiones no generen impactos significativos sobre los receptores sensibles.
- La implementación de iniciativas y proyectos orientados a la eficiencia energética, la optimización de procesos, el aprovechamiento del gas destinado a las teas y la eliminación de emisiones fugitivas (venteos) en tanques de almacenamiento y componentes de las líneas de proceso. Estas acciones buscan maximizar el uso eficiente de las fuentes energéticas disponibles y disminuir la liberación de contaminantes atmosféricos asociados.
- El monitoreo continuo de las emisiones provenientes de fuentes fijas y el cumplimiento de la normativa ambiental vigente a nivel nacional en los estudios de calidad del aire (componente atmosférico). En caso de detectarse desviaciones en los resultados del monitoreo, Ecopetrol implementa acciones correctivas inmediatas o, cuando corresponde, desarrolla proyectos de mejoramiento tecnológico para garantizar el control y la reducción de impactos.

Los resultados de los monitoreos de la matriz aire se integran en el Sistema de Gestión de Emisiones Atmosféricas (SIGEA) de Ecopetrol, lo que permite verificar el cumplimiento de los indicadores ambientales establecidos por la normativa vigente, identificar posibles desviaciones respecto a los límites normativos y activar oportunamente planes de acción correctivos.

Ecopetrol gestiona los riesgos relacionados con la calidad del aire mediante revisiones periódicas que integran los resultados de los monitoreos de emisiones de fuentes fijas, de calidad del aire y de olores ofensivos. Estas evaluaciones también consideran los requerimientos regulatorios vigentes y sus posibles modificaciones, así como las manifestaciones de las comunidades recibidas a través de los mecanismos de PQRS. Para fortalecer este proceso, la Compañía se apoya igualmente en la actualización sistemática del inventario de emisiones de contaminantes atmosféricos provenientes de sus activos operados.

TEC en calidad del aire

Las iniciativas orientadas a reducir o mitigar las emisiones de GEI, relacionadas con eficiencia energética, sustitución de combustibles, reducción de quemas en teas y reducción de venteos y emisiones fugitivas, generan un cobeneficio al contribuir también a la disminución de emisiones de contaminantes criterio y de VOCs liberados a la atmósfera.

Durante 2025, Ecopetrol avanzó en la instalación de unidades de tratamiento de gas de cola en la refinería de Barrancabermeja, con el fin de incrementar la recuperación de azufre y contribuir al control de emisiones de SOx.

Asimismo, la Compañía avanzó en la gestión de la calidad del aire mediante soluciones tecnológicas basadas en sensores de bajo costo. En la refinería de Cartagena, se diseñó el sistema de monitoreo continuo con capacidad digital para monitorear material particulado PM_{2.5} y PM₁₀, SO₂ y NO₂. La refinería de Barrancabermeja implementó el sistema de monitoreo con estaciones equipadas con sensores de bajo costo, capaces de generar información en tiempo real.

Principales logros

- Actualización y aprobación de la hoja de ruta por parte del Comité Estratégico, con objetivos de reducción de emisiones de VOCs, NOx y SOx, alineados con la estrategia corporativa y apalancados en iniciativas de eficiencia energética, control de emisiones en áreas clave y reducción de emisiones de metano y quemas en teas.
- Avance en el proyecto de control de emisiones SOx en la refinería de Barrancabermeja, cuya entrada en operación se prevé para 2026⁷⁸.
- Inicio del proyecto de interconexión de tanques en la estación Castilla II, logrando una reducción de 2,938.51 toneladas de VOCs.
- Mapeo de más de 54 iniciativas con impacto en la calidad del aire para el período 2026-2028, orientadas a la reducción de emisiones de contaminantes atmosféricos.
- Consolidación del plan de aire, para monitoreo y seguimiento al cumplimiento regulatorio.
- Avance en la reducción de emisiones de VOCs e impacto por olores, mediante la mitigación de emisiones en las piscinas de tratamiento de aguas residuales y de ventos en tanques.
- Inventario de equipos de las refinerías con cambio tecnológico en quemadores de NOx.
- Reducciones de contaminantes al aire, como cobeneficio de la implementación del portafolio de proyectos de reducción de emisiones GEI:
 - 5,016 toneladas de VOCs en los activos de producción y 41 toneladas de VOCs en las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena.
 - 180 toneladas de SOx en los activos de producción y 15 toneladas de SOx en las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena.
 - 1,992 toneladas de NOx en los activos de producción y 65 toneladas de NOx en las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena.

Gestión de la calidad del aire

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados en esta sección, haga clic [aquí](#)

A 31 de diciembre de 2025, Ecopetrol no identificó áreas cercanas a la operación con deterioro de la calidad del aire atribuible a las emisiones de contaminantes criterio y VOCs provenientes de sus actividades.

La Compañía implementó acciones correctivas en determinadas fuentes fijas donde se identificaron excedencias puntuales en las concentraciones de emisiones de MP, NOx y SOx, frente a los límites

⁷⁸ El proyecto de control de emisiones de SOx, previsto para iniciar operación en la refinería Barrancabermeja en 2025, presentó un atraso del 18.8% en su etapa de comisionamiento. Se estima que las unidades de tratamiento de gas de cola TGTUI y TGTUI entren en operación en febrero y junio de 2026, respectivamente.

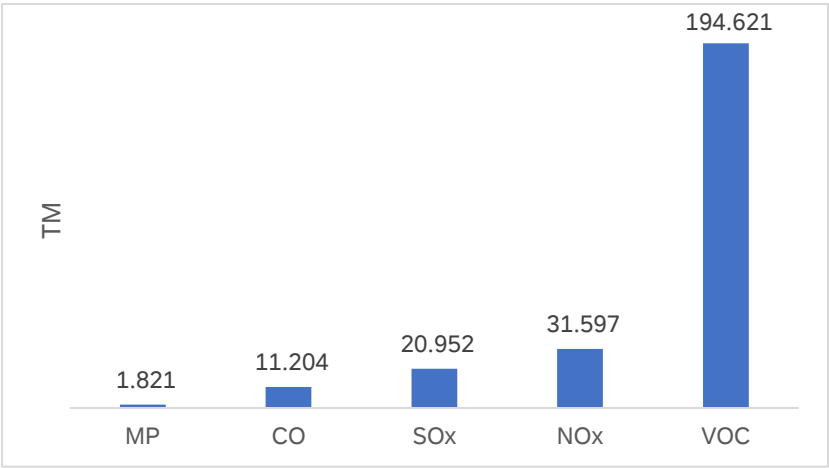
establecidos por la normativa vigente. Estas medidas se complementaron con actividades de monitoreo y seguimiento a estudios de calidad del aire y, en casos específicos, con la aplicación de modelos de dispersión de contaminantes para evaluar el riesgo potencial de superar dichos límites. Adicionalmente, Ecopetrol definió planes de acción orientados a mitigar los impactos ambientales asociados a olores ofensivos derivados de emisiones de VOCs.

Asimismo, la Compañía realizó el análisis de 5 activos pareto, con el objetivo de identificar y caracterizar de manera preventiva las zonas receptoras de interés atmosférico dentro de su área de influencia. Este ejercicio fortaleció el conocimiento técnico del entorno y proporcionó insumos relevantes para la planeación y gestión del componente atmosférico. Los resultados obtenidos no evidenciaron impactos sobre los receptores ni sobre las comunidades cercanas a las operaciones, lo que confirma la efectividad de las prácticas operativas y de control implementadas.

Con el fin de fortalecer la gestión de los impactos relacionados con la calidad del aire, Ecopetrol somete anualmente su inventario de emisiones de contaminantes criterio y VOCs a procesos de verificación de tercera parte, conforme al estándar ISAE 3000.

(DJSI 2.3.5) (DJSI 2.3.6) (DJSI 2.3.7) (GRI 305-7) (GRI 11.3.2) (SASB EM-EP-120a.1) (ENV-5)

Durante 2025, Ecopetrol emitió, a través de su operación directa:



Durante 2025, la Compañía generó 1,058 toneladas adicionales de NOx en comparación con 2024, debido a la incorporación del centro temporal de generación eléctrica en Campo Mago, el uso de generadores en las plataformas de inyección (PAD) del campo Rubiales, el mayor consumo energético de los motores de los pozos y las condiciones operativas de las facilidades. No obstante, este incremento pudo haber sido mayor: gracias a la implementación de iniciativas de eficiencia energética, se evitó la emisión de aproximadamente 2,057 toneladas adicionales de NOx.

En 2025, las emisiones de SOx aumentaron en 3,153 toneladas respecto a 2024, principalmente por el mayor volumen de gases quemados en la tea de la refinería de Cartagena y al uso de combustibles líquidos con alto contenido de azufre. Sin embargo, la implementación de iniciativas de eficiencia energética evitó la emisión de alrededor de 195 toneladas adicionales de SOx.

Por su parte, en 2025 Ecopetrol evitó la emisión de 5,057 toneladas de VOCs debido a la implementación del programa de reducción de emisiones de metano, esto representa una reducción neta de 2,585 toneladas de VOCs con respecto a 2024.

(GRI 305-6) (ENV-5) En cuanto a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono (SAO), durante 2025 Ecopetrol emitió 0.021 toneladas métricas equivalentes de CFC-11 como resultado de su operación directa. Cabe mencionar que la Compañía no produce, comercializa o exporta este tipo de sustancias, únicamente opera equipos que las contienen, como acondicionadores de aire, refrigeradores estacionarios y sistemas contraincendios, los cuales se prevé que sean gradualmente reemplazados por equipos que utilicen las sustancias sustitutas de acuerdo con los lineamientos de la enmienda de Kigali al Protocolo de Montreal.

En 2025, la cantidad de equipos en Ecopetrol que empleaban SAO se redujo en un 71% frente a 2024, pasando de 1,876 a 533 unidades.

Durante 2025, Ecopetrol actualizó el Instructivo para el Reporte de Información sobre Sustancias Controladas por el Protocolo de Montreal, en cumplimiento de las nuevas obligaciones nacionales para la notificación de emisiones y transferencias de contaminantes.

Metas⁷⁹

Corto plazo

- Reducir 15,812 toneladas de VOCs, 1,478 toneladas de SOx y 687 toneladas de NOx para 2026.
- Reducir 1,056 toneladas de VOCs, 334 toneladas de SOx y 132 toneladas de NOx entre 2027 y 2028.

Mediano plazo

- Reducir el 45% de las emisiones de SOx a 2030 frente a los niveles de 2022.
- Reducir el 10% de las emisiones de NOx a 2030 frente a los niveles de 2022.
- Reducir el 35% de las emisiones de VOCs a 2030 frente a los niveles de 2022.

Largo plazo

- Reducir el 45% de las emisiones de SOx a 2040 frente a los niveles de 2022.
- Reducir el 15% de las emisiones de NOx a 2040 frente a los niveles de 2022.
- Reducir el 50% de las emisiones de VOCs a 2040 frente a los niveles de 2022.

Frente a las metas establecidas para 2025, Ecopetrol alcanzó los siguientes resultados:

Meta para 2025	Resultado obtenido en 2025	Porcentaje de cumplimiento
Reducir 4,747 toneladas de VOCs.	5,057 toneladas de VOCs reducidas.	106.5%
Reducir 1,220 toneladas de SOx.	195 toneladas de SOx reducidas.	16% ⁸⁰
Reducir 440 toneladas de NOx.	2,057 toneladas de NOx reducidas.	467%

⁷⁹ Las metas abarcan los activos operados por Ecopetrol, incluyendo la refinería de Cartagena.

⁸⁰ Esto debido a que el proyecto de control de emisiones de SOx, previsto para iniciar operación en la refinería de Barrancabermeja en 2025, presentó un desplazamiento en su etapa de comisionamiento. Se estima que las unidades de tratamiento de gas de cola TGTU11 y TGTU1 entren en operación en febrero y junio de 2026, respectivamente.

Agua

(DJSI 2.4.1) (GRI 3-3) Ecopetrol integra la gestión del agua bajo el pilar Generar Valor con SOSTECNIBILIDAD® de la Estrategia 2040, con el compromiso de alcanzar la ambición de agua neutralidad en 2045. Este objetivo busca maximizar el uso eficiente de este recurso, reducir los impactos sobre los cuerpos de agua, y contribuir a la seguridad hídrica en los territorios donde opera, lo que a su vez disminuye la dependencia de la Compañía frente a los recursos hídricos y reduce su exposición a riesgos asociados con su escasez.

Ecopetrol depende directamente del recurso hídrico, tanto para usos industriales, donde constituye un insumo fundamental para el desarrollo y la continuidad de los procesos de refinación, petroquímica y las operaciones de inyección en algunos campos de producción con recuperación secundaria, como para usos domésticos, necesarios en todas sus instalaciones industriales y no industriales. Por otro lado, la gestión de efluentes es clave para los procesos productivos en los segmentos del *Upstream* y *Downstream*, ya que implica el manejo de aguas de producción y residuales mediante alternativas como reinyección para disposición, reutilización (incluyendo reinyección para recobro o mantenimiento de presión y recirculación interna), reúso y vertimiento. Este manejo está estrechamente vinculado con los niveles y costos de producción en el segmento del *Upstream*.

En este contexto, Ecopetrol identifica el riesgo empresarial “Rezagos en compromisos para la mitigación del cambio climático, agua neutralidad y biodiversidad, frente a expectativas del mercado y grupos de interés”, lo que impulsa iniciativas orientadas a gestionar estos desafíos.

En 2025, la gestión del agua aportó MCOP 15,200 a la utilidad neta de Ecopetrol, gracias a la habilitación de producción por iniciativas de manejo sostenible de efluentes, como el reúso de aguas de producción para el riego de cultivos agroforestales.

(GRI 303-1) (GRI 11.6.2) La Compañía reconoce que la gestión responsable del recurso hídrico es esencial para garantizar su disponibilidad, calidad y accesibilidad en los territorios donde opera. Para ello, realiza procesos de licenciamiento ambiental que, mediante estudios y modelaciones, establecen las condiciones bajo las cuales las captaciones y vertimientos no generarán impactos significativos sobre los cuerpos de agua. Asimismo, implementa medidas para maximizar el uso eficiente y circular de este recurso, a través de iniciativas como reutilización, optimización de procesos y aprovechamiento de aguas lluvias, lo que ha permitido mantener los consumos por debajo de los caudales autorizados por las autoridades ambientales.

Con el propósito de contribuir al cierre de brechas en seguridad hídrica en los territorios donde opera, la Compañía también identifica y cuantifica los beneficios, en términos de volumen de agua, de las acciones que generan impactos positivos en el entorno. Estas acciones están orientadas a la conservación, restauración y preservación de las cuencas hidrográficas, así como al mejoramiento de las condiciones de acceso a agua y saneamiento básico en las zonas donde tiene presencia.

De esta manera, Ecopetrol aporta al bienestar de las comunidades y a la protección de los ecosistemas, al tiempo que fortalece la sostenibilidad del negocio en territorios donde los riesgos físicos y las expectativas sociales y ambientales son cada vez más exigentes.

TEC en agua

(GRI 303-1) (GRI 11.6.2) Con el objetivo de convertir el agua en una palanca de valor para la Compañía, el ICPET desarrolla iniciativas orientadas a la conceptualización, adaptación y desarrollo de tecnologías para:

- Mejorar la calidad de los efluentes para su posterior aprovechamiento.
- Habilitar el uso de fuentes alternativas de agua que no compitan con otros usuarios.

- Apoyar a comunidades ubicadas en territorios con dificultades de acceso al recurso hídrico.

Durante 2025, la iniciativa “*Suite Agua*” logró los siguientes avances:

- Ejecución exitosa de la Prueba Tecnológica de Perlas de Pulimento en la estación Acacias, con tratamiento de 120 KBWPD mediante tecnología *in-house*, aumentando la capacidad de tratamiento del campo Castilla y mejorando la calidad de agua destinada a inyección y riego.
- Realización de pruebas exitosas de pulimento selectivo para la remoción de iones de interés (p.e. cloruros y sodio) en los campos Rubiales y Suria.
- Diseño, construcción del prototipo y prueba exitosa del sistema de monitoreo de calidad de agua en línea, para el parámetro de grasas y aceites “*HydroSpy*”.
- Diseño, construcción del prototipo y prueba exitosa de la tecnología “Hidrociclones 10K” (10 KBWPD) en el campo Rubiales, orientada a reducir la cantidad de agua en el fluido de producción.
- Caracterización de fuentes alternativas para el suministro hídrico en la cuenca del Valle Medio del Magdalena, con el propósito de viabilizar el uso de acuíferos profundos que evitan la competencia por el recurso hídrico con otros usuarios.
- Avance en la Iniciativa Guajira, orientada a adaptar y evaluar soluciones tecnológicas que contribuyan al cierre de brechas en el acceso al agua en el departamento de la Guajira.
- Evaluación de la viabilidad técnica de la recarga gestionada de acuíferos mediante el uso de aguas industriales tratadas, como medida para promover la gestión circular del recurso hídrico.

Principales logros⁸¹

(DJSI 2.4.1)

- Cumplimiento del 108% de la meta interna de eficiencia en el manejo del agua.
- Reducción del 1% del uso de agua para uso industrial frente a 2024 y del 24% frente a la línea base (2019).
- Reutilización de 181 millones de m³, equivalentes al 82% del agua requerida para operar, que representa un aumento del 10% frente a 2024.
- Reúso de 4.3 millones de m³ de aguas de producción para el riego de cultivos agroforestales.
- Verificación, por parte de ICONTEC, de la huella de agua (2018-2024) para los activos de Apiay, Suria, Oripaya, Sardinata y Tibú, completando 23 activos certificados en la norma ISO 14046, que corresponde al 74% de los activos de operación directa de Ecopetrol.
- Cálculo de la huella de agua para productos de petroquímica de la refinería de Barrancabermeja (2019 – 2024), en alianza con el programa “El Agua Nos Une” de la Cooperación Suiza.
- Contribución a la seguridad hídrica en 13 subzonas hidrográficas mediante la generación de 211 KBWPD en beneficios de volumen de agua (BVA), a través de iniciativas socioambientales que mejoran la oferta hídrica y fortalecen la gestión sostenible del agua en los territorios. La contribución se materializa con la implementación de proyectos WASH (118 KBWPD), Ecoreservas® (17 KBWPD), compensaciones ambientales obligatorias (2 KBWP), el reúso de agua y las cosechas de agua para comunidades (74 KBWPD).
- Obtención, por tercer año consecutivo, de la calificación A- en el reporte *CDP Water Security 2025*, que califica la gestión de 2024, manteniendo a la Compañía como referente del sector por su gestión hídrica.
- Caracterización, en alianza con la Corporación Agua Somos, de las áreas para conservación y provisión de agua en el área de influencia del Mecanismo de Acción Colectiva para la Seguridad Hídrica de Villavicencio y Acacias, en la confluencia de los ríos Guayuriba, Guatiquía y Bogotá (Sistema Chingaza).
- Participación en la Semana Mundial del Agua 2025, en la que IPIECA presentó el caso de estudio de reúso en SAARA, con la colaboración de Ecopetrol y Frontera Energy.

⁸¹ Estos logros abarcan los activos operados por Ecopetrol, incluyendo la refinería de Cartagena.

- Identificación y valoración de riesgos y dependencias asociados al agua, como insumo para los reportes de TNFD y de Sostenibilidad Financiera en convergencia con estándares TCFD y SASB.

Impactos asociados al agua

(DJSI 2.4.1) (GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 11.6.2) (GRI 11.6.3) (GOV-2) Ecopetrol aborda los impactos sobre el recurso hídrico aplicando la jerarquía de la mitigación, con el fin de prevenir, mitigar, corregir y/o compensar los potenciales impactos generados por sus operaciones. La Compañía aplica este enfoque desde la fase de planeación de nuevos proyectos y lo mantiene durante la etapa operativa, garantizando que sus actividades cumplan con la normativa ambiental y generen el menor impacto posible sobre el entorno.

Por ejemplo, para la gestión de efluentes, la Compañía prioriza la recirculación o el reúso de aguas; como segunda opción se considera la reinyección en pozos *disposal* (solo para el caso de aguas de producción), lo que permite prevenir impactos por vertidos en los cuerpos de agua; cuando estas alternativas no son viables, como última opción se considera la opción del vertimiento. Para ello, realiza evaluaciones técnicas que consideran la carga contaminante y la capacidad de asimilación y dilución de los cuerpos receptores, con el fin de definir los volúmenes y periodos del año adecuados para efectuar las descargas y así minimizar y mitigar los efectos sobre los cuerpos de agua.

Adicionalmente, Ecopetrol cuenta con sistemas robustos de tratamientos de agua que permiten remover los contaminantes a niveles por debajo de los exigidos por las autoridades ambientales. Cabe mencionar que los criterios de calidad de los vertimientos son establecidos por las autoridades ambientales competentes, quienes fijan los valores máximos permisibles para realizar vertimientos a cuerpos de agua superficiales y alcantarillados⁸², aguas marinas⁸³ y suelo⁸⁴. Para el sector de hidrocarburos, estos valores máximos varían dependiendo de la actividad en la cadena de valor⁸⁵, lo que implica el seguimiento a más de 40 parámetros de calidad.

Ecopetrol realiza seguimiento permanente al cumplimiento legal de sus obligaciones, lo que incluye la evaluación periódica de la oferta y calidad de los cuerpos de agua, los cuales se registran en la herramienta corporativa SIGAR - Aguas, lo que permite analizar el uso de agua a nivel de instalaciones, priorizar activos con alto consumo e identificar oportunidades de eficiencia, facilitando la detección de desviaciones y la activación de planes de acción correctivos.

Para profundizar en la gestión de impactos asociados al agua, Ecopetrol calcula y certifica su huella de agua mediante verificación de tercera parte bajo el estándar ISO 14046:2014. Esta metodología evalúa: (i) la huella de consumo, que considera el agua dulce extraída que se evapora, se incorpora al producto o no se devuelve a la cuenca; (ii) la huella de escasez, que mide el impacto del consumo de agua frente a la disponibilidad de agua dulce y (iii) la huella de degradación, que analiza el deterioro de la calidad del agua dulce debido a la contaminación por sustancias derivadas de la operación normal y de eventos incidentales. Para 2025, el 100% de los activos operados por Ecopetrol contaba con cálculo de huella de agua para el periodo 2018-2024, de los cuales 23 (74%) estaban verificados por ICONTEC.

La Compañía fomenta el uso de fuentes alternativas de agua para fines industriales que no compitan con otros usuarios, por ejemplo, acuíferos profundos, aguas marinas o el reúso de aguas residuales domésticas municipales.

Frente a GI, Ecopetrol promueve la gestión responsable del agua mediante la participación y divulgación de resultados y buenas prácticas en espacios sectoriales, comunitarios e iniciativas colectivas para la protección de cuencas y el uso eficiente del recurso. Además, para fortalecer las

⁸² Resolución 631 de 2015.

⁸³ Resolución 0883 de 2018.

⁸⁴ Resolución 699 de 2021 y Decreto 1076 de 2015.

⁸⁵ Exploración, producción, refinación y transporte.

capacidades necesarias para la transición energética, incorpora iniciativas de conocimiento y sensibilización sobre temas relacionados con el agua dirigidas a sus personas trabajadoras.

En relación con sus proveedores, en los contratos de riesgo medio, alto o muy alto, la Compañía incluye obligaciones específicas relacionadas con la gestión del recurso hídrico, como la implementación de planes de ahorro y uso eficiente y la divulgación de indicadores de desempeño en la materia. Incluso, para actividades con alta intensidad en el uso de este recurso, Ecopetrol solicita el cálculo de la huella de agua.

Riesgos asociados al agua

(DJSI 2.4.6) Ecopetrol incluyó en su mapa de riesgos empresariales el riesgo "Rezagos en compromisos para la mitigación del cambio climático, agua neutralidad y biodiversidad frente a expectativas del mercado y grupos de interés".

Bajo este riesgo, la Compañía define, evalúa y gestiona riesgos físicos (cantidad y calidad del agua), regulatorios y reputacionales, utilizando indicadores alineados con metodologías globales como el *Water Risk Filter* del *World Wildlife Fund*. También incorpora indicadores complementarios como el análisis de quejas y reclamos relacionados con el agua.

Esto le permite a Ecopetrol anticipar escenarios que podrían afectar su continuidad y proponer acciones para minimizar su exposición a dichos riesgos. De hecho, la Compañía ha realizado estudios sobre los cambios proyectados en la disponibilidad de agua superficial a corto, mediano y largo plazo (2025-2050) en sus áreas de influencia, considerando diferentes escenarios de cambio climático⁸⁶, variaciones en el uso del suelo, expansión de la energía hidroeléctrica y crecimiento poblacional.

(DJSI 2.4.4) En 2025 no se presentaron interrupciones en la operación ni cierre de plantas de Ecopetrol asociados a interrupciones físicas en el suministro de agua ni a restricciones regulatorias sobre los límites de extracción.

Frente al riesgo por cambios regulatorios, Ecopetrol monitorea, analiza y participa en iniciativas normativas y procesos de consulta nacionales, regionales y locales sobre temas ambientales, incluido el agua, que puedan impactar sus proyectos y operaciones. Para ello, brinda insumos técnicos y legales a las autoridades, lo que permite generar alertas ante potenciales brechas en sus activos y activar acciones tempranas, así como definir planes específicos para cumplir con los nuevos requerimientos relacionados con el agua.

Sumado a esto, Ecopetrol colabora con institutos nacionales para fortalecer el conocimiento y los procesos de toma de decisiones sobre el uso del suelo que afectan los recursos hídricos en sus áreas de influencia, como el Valle Medio del Magdalena. Asimismo, apoya al IDEAM en la operación de un radar meteorológico en Barrancabermeja, lo que mejora la capacidad de detección de fenómenos hidrometeorológicos y contribuye a una gestión más efectiva del riesgo operativo.

A continuación, se presentan los indicadores de desempeño asociados a la gestión del recurso hídrico, teniendo en cuenta que el alcance corresponde a los activos operados por Ecopetrol, es decir, incluye a Ecopetrol y a la refinería de Cartagena.

Extracción

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic aquí

(GRI 303-3) (GRI 11.6.4) (COP E13) (ENV-1) En 2025, Ecopetrol captó 38.98 millones de m ³ de agua dulce proveniente de fuentes naturales (superficial, subterránea y/o acueductos) en	(SASB EM-EP-140a.1) A través del segmento del <i>Upstream</i> , la Compañía captó 10.39 millones de m ³ de agua fresca de fuentes naturales (superficial, subterránea o terceros), lo
---	---

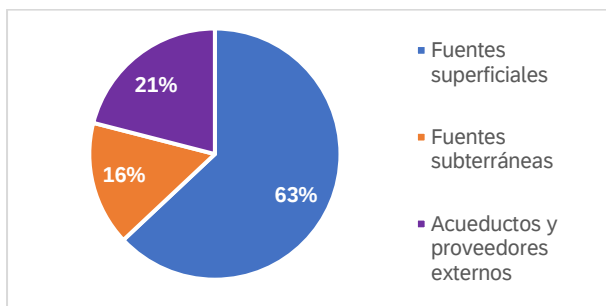
⁸⁶ Por ejemplo, GISS-E2-R, MPI-ESM-MR, MRI-CGCM3 y la Tercera Comunicación Nacional de Cambio Climático.

todas sus zonas de operación directa⁸⁷, 1% menos que en 2024.

En zonas con estrés hídrico⁸⁸, la Compañía redujo el volumen de agua dulce captada de fuentes naturales en 3% frente a 2024, principalmente por mayores eficiencias en la refinería de Cartagena.

que representa una reducción de 3% frente 2024. En zonas con estrés hídrico, el segmento de *Upstream* redujo en 3% su extracción de agua dulce.

El agua fresca captada por Ecopetrol provino de 98 puntos de captación ubicados en 27 subzonas hidrográficas, a partir de las siguientes fuentes:



Las captaciones de agua fresca de Ecopetrol representan el 0.002% de la oferta total superficial del país y, en ningún caso, el volumen de agua captada supera el 5% de la oferta total superficial de la subzona hidrográfica, lo que asegura que no se generen impactos significativos para los usuarios aguas abajo.

La Compañía utilizó el agua captada principalmente en actividades de refinación (73.2%) y producción (26.6%), y el resto en áreas administrativas y el ICPET (0.2%).

Con respecto a aguas de producción (aguas provenientes de la explotación petrolífera), se registró un volumen de 529 millones de m³, un aumento del 9% frente al año anterior, asociado principalmente a mayor producción de agua en los activos de la Orinoquía. Sin embargo, es importante recordar que el agua de producción es un subproducto natural durante la extracción de hidrocarburos y no es un recurso que haga parte del ciclo hidrológico natural de las cuencas.

Intensidad de agua captada

(COP E14) (ECP009) En 2025, Ecopetrol requirió captar 1.18 barriles de agua fresca por cada barril de crudo refinado, manteniendo los niveles de 2024, gracias a las eficiencias en el uso y la recirculación de agua en las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena. En su segmento de *Upstream*, la Compañía captó 0.33 barriles de agua fresca por cada barril de crudo producido, conservando las intensidades de captación en 2024. Estos valores representan una reducción del 17% y 28% respectivamente, frente a los valores de intensidad registrados en 2019, gracias a la implementación de acciones de uso eficiente del agua, en el marco de la Hoja de Ruta de Agua Neutralidad.

En zonas con estrés hídrico, Ecopetrol captó 0.08 barriles de agua por barril equivalente de crudo, así como 0.72 barriles de agua por barril refinado, lo que refleja una mejora en el uso eficiente del recurso especialmente en zonas con menor disponibilidad de agua en el país.

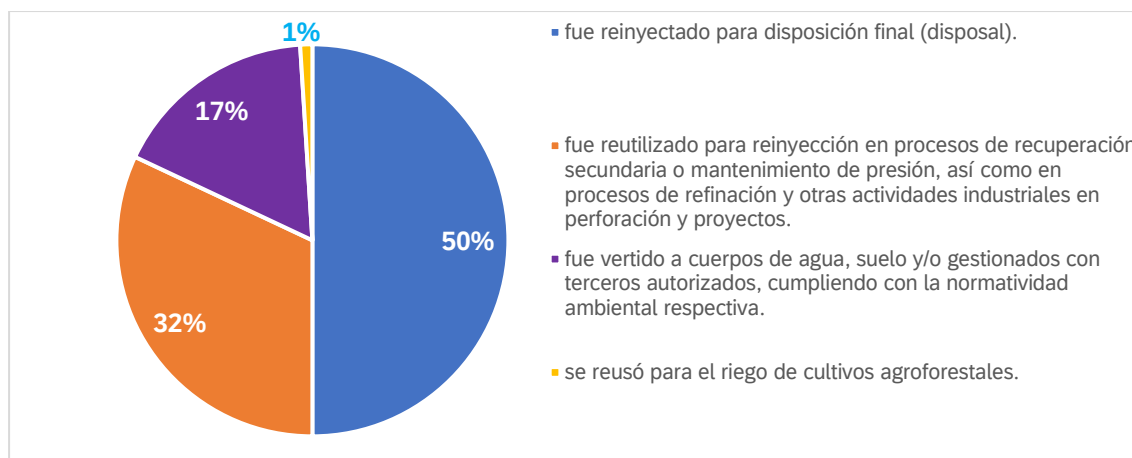
⁸⁷ Estos valores no incluyen: la entrega de agua potable a comunidades (~10.5 millones de m³ al año), la entrega de agua a otras empresas (~91 mil m³ al año), las pérdidas en líneas de conducción de agua (~327 mil m³ al año) ni el agua utilizada para la oxigenación de cuerpos de agua (~5 mil m³ al año).

⁸⁸ Cuencas con índice de uso de agua mayor a 40%. En otras palabras, las zonas con estrés hídrico se identifican cuando la relación entre la demanda y la oferta de agua superficial es mayor al 40%, de acuerdo con la información hidrológica de la cuenca al nivel subsiguiente disponible en los POMCAS o al nivel de Subzona Hidrográfica de acuerdo con el Estudio Nacional del Agua (IDEAM, 2022). **Bajo esta condición se encontraban, a 31 de diciembre de 2025, los activos de Huila Norte, Tello, Río Ceibas, Yaguará y Oripaya.**

Efluentes

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic [aquí](#)

(ECP011) Durante 2025, Ecopetrol gestionó 567 millones de m³ de agua efluente de procesos y operaciones directas (incluye aguas de producción, aguas residuales domésticas y no domésticas, y aguas lluvias susceptibles de contaminación), que representa un aumento de 9% frente a 2024, principalmente por el incremento en el agua de producción registrado en el segmento del *Upstream*. Del total de efluentes:



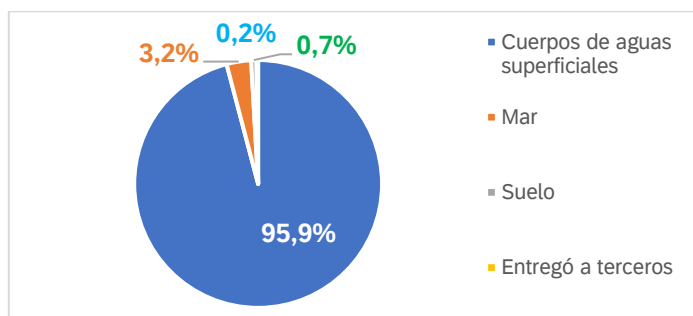
Reutilización

(ECP012) Durante 2025, Ecopetrol reutilizó 181 millones de m³ de agua, equivalente al 82% del total de agua requerida para sus activos de operación directa, 10% más que el volumen reutilizado en 2024. Esto, debido a una mayor reinyección para recobro y/o mantenimiento de presión en los campos Castilla, Chichimene, Rubiales y Akacías.

Vertimientos

(GRI 303-4) (GRI 11.6.5) (ENV-2) Ecopetrol vertió, a través de su operación directa, 98 millones de m³ de agua durante 2025, un 8% más que en 2024, principalmente por mayores vertimientos industriales en el campo Rubiales y por el incremento de vertimientos de aguas lluvias susceptibles de contaminación en la refinería de Barrancabermeja. En zonas con estrés hídrico, el total de vertimientos disminuyó 4%, debido al menor uso de agua por parte de la refinería de Cartagena. Cabe mencionar que la Compañía no realiza vertimientos de aguas de producción en ninguna zona del país con estrés hídrico.

La Compañía distribuyó sus vertimientos en 28 subzonas hidrográficas, los cuales destinó así:



(ECP013) Ecopetrol trata el 100% de las aguas residuales antes de su vertido, asegurando el cumplimiento de los valores máximos permisibles establecidos por la normativa ambiental, lo que se verifica mediante monitoreos de los vertimientos y los cuerpos receptores.

El segmento de producción generó el 84.6% de los vertimientos (principalmente aguas de producción) y refinación el 15.4%.

(SASB EM-EP-140a.2) (ECP016) En cuanto a la concentración de hidrocarburos (HTP), los vertimientos realizados por los activos operados por Ecopetrol a cuerpos de agua superficial y aguas marinas registraron un valor promedio de 1.9 mg/L. Específicamente, los vertimientos realizados por el segmento del *Upstream* presentaron un promedio ponderado de HTP de 1.4 mg/L, por debajo del límite establecido por la normatividad nacional (10 mg/L).

Consumo

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic aquí

(GRI 303-5) (GRI 11.6.6) (ENV-1) Durante 2025, Ecopetrol consumió⁸⁹ un total (agua dulce y no dulce) de 14.05 millones de m³ de agua en todas las zonas de operación directa y 4.97 millones de m³ en zonas con estrés hídrico. La mayor parte del consumo se presentó en el segmento de refinación, principalmente por pérdidas por evaporación.

(DJSI 2.4.2) (DJSI 2.4.3) Específicamente para agua dulce, el consumo fue de 18.4 millones de m³, lo que representó una disminución del 12% frente a 2024, principalmente por la reducción en el consumo del segmento del *Downstream*. En términos normalizados, el consumo fue de 0.052 m³ por barril de crudo, equivalente a una reducción del 11% respecto a 2024⁹⁰. En zonas con estrés hídrico, el consumo de agua dulce fue de 8.12 millones de m³. Esta cifra representa una disminución de 3% frente a 2024, resultado de una menor demanda en la refinería de Cartagena.

Metas⁹¹

(DJSI 2.4.1) (GRI 303-1) (GRI 11.6.2) Anualmente, Ecopetrol define metas para los siguientes 3 años, orientadas a avanzar en el cumplimiento de los objetivos de agua neutralidad. En este proceso participan diferentes áreas de la Compañía, como HSE, Finanzas, Operación y Tecnología, que consideran factores como el plan de negocios, la disponibilidad financiera, la Hoja de Ruta de Agua Neutralidad, las restricciones legales y los riesgos asociados a este recurso natural.

Corto plazo

Ecopetrol definió las siguientes metas para sus activos operados para 2026:

- Captar máximo 665.78 KBWPD (-19% frente a 2019) para uso industrial.
- Reutilizar el 34.5% de aguas de producción.
- Reutilizar el 46% del agua fresca captada para uso industrial.
- Reusar 69,955 KBWPD de aguas de producción tratadas en el riego de cultivos agroforestales.

Largo plazo

Ecopetrol se ha comprometido a ser agua neutral para 2045, lo que incluye:

- Reducir en un 66% la captación de agua fresca para uso industrial, con respecto a 2019.
- Eliminar los vertimientos industriales a cuerpos de agua fresca.
- Reponer el 34% restante de las captaciones a través de proyectos que beneficien la seguridad hídrica en las cuencas hidrográficas de donde se obtiene el agua.

Frente a las metas establecidas para 2025, Ecopetrol alcanzó, a través de sus activos operados, los siguientes resultados:

Meta para 2025	Resultado obtenido en 2025	Porcentaje de cumplimiento
----------------	----------------------------	----------------------------

⁸⁹ El consumo de agua se define como la diferencia entre el volumen total de agua extraída y el volumen de agua que retorna al medio natural. Para el sector de hidrocarburos, el consumo se calcula de acuerdo con la metodología del *CDP Water Security Reporting Guidance (2020)*, que tiene en cuenta los flujos de entrada y salida relacionados con agua de fuentes naturales y aguas de producción.

⁹⁰ Considerando una producción de 551 KBOEPD en el segmento del *Upstream* (producción bruta de los activos operados por Ecopetrol) y 417 KBOPD en el segmento del *Downstream* (refinerías de Barrancabermeja y Cartagena).

⁹¹ Estas metas abarcan los activos operados por Ecopetrol, incluyendo la refinería de Cartagena.

Captar máximo 675.76 KBWPD (-14% frente a 2019) para uso industrial.	624 KBWPD captados para uso industrial (-24% frente a 2019).	108%
Reutilizar el 31.1% de aguas de producción.	30.3% de aguas de producción reutilizadas (2.78 MBWPD).	99.8%
Reutilizar el 44.1% del agua fresca captada para uso industrial.	55% del agua fresca captada reutilizada (346 KBWPD).	114%
Reusar 69.49 KBWPD de aguas de producción tratadas para el riego de cultivos agroforestales.	74 KBWPD de aguas de producción reusados en el riego de cultivos agroforestales.	106%

Biodiversidad y servicios ecosistémicos

(DJSI 2.6.2) (GRI 3-3) (GRI 101-1) (GRI 101-3) Ecopetrol reconoce la interdependencia entre sus operaciones y el capital natural, reflejada en el pilar Generar Valor con SosTECnibilidad® de su estrategia corporativa. Hacia 2030, la Compañía se propone gestionar sus nuevos proyectos con el objetivo de alcanzar un Impacto Neto Positivo en biodiversidad, priorizando la conservación, la restauración y el uso sostenible de los ecosistemas. Para 2040, amplía este compromiso hacia la generación de contribuciones positivas a la naturaleza que sean medibles y verificables.

Asimismo, la Compañía ha incluido en su mapa de riesgos empresariales el riesgo “Rezagos en compromisos para la mitigación del cambio climático, agua neutralidad y biodiversidad frente a expectativas del mercado y grupos de interés”, frente al cual adopta acciones para atender estos desafíos de manera oportuna.

Ecopetrol reconoce que la gestión adecuada de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos soporta la continuidad de su negocio, mediante la disponibilidad hídrica, el control de la erosión, la estabilidad de los suelos, la reducción de conflictos socioambientales y el fortalecimiento de estándares técnicos. A través del enfoque de prevención, la implementación de acciones orientadas a la deforestación neta cero y la generación de contribuciones positivas a la naturaleza, la Compañía mejora la calidad y eficiencia de sus procesos y fortalece su imagen y relaciones con las comunidades y autoridades. A su vez, la alineación con marcos internacionales y la participación en iniciativas sectoriales, elevan su desempeño en esta materia.

Esta gestión también contribuye a evitar sanciones, reducir costos de compensación y restauración y prevenir retrasos en proyectos, protegiendo el flujo de caja, EBITDA y utilidades. Además, la incorporación del capital natural en las decisiones de inversión y licenciamiento optimiza el CAPEX y OPEX, asegurando el valor de Ecopetrol en el tiempo.

Es así como en 2025, la gestión de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos generó para Ecopetrol una utilidad neta de mMCOP 587.5, asociada a costos evitados y ahorros financieros. Adicionalmente, contribuyó al desarrollo territorial mediante un aporte estimado al PIB regional de mMCOP 1,601, derivado de los ingresos y empleos asociados a las Soluciones Naturales del Clima (SNC)⁹².

Complementariamente, la Compañía identifica y gestiona las posibles afectaciones sobre la biodiversidad y los servicios ecosistémicos en las áreas donde opera, desde la planeación de sus proyectos y operaciones. Siguiendo la jerarquía de la mitigación, Ecopetrol armoniza sus actividades con el ordenamiento ambiental del territorio, definiendo áreas de no intervención como medida para evitar impactos negativos sobre la biodiversidad. Estas acciones son complementadas con medidas de mitigación, corrección y compensación. Los impactos residuales los compensa con acciones de

⁹² Este ejercicio constituye una primera aproximación a la valoración financiera de los beneficios asociados a los proyectos de SbN y SNC. La Compañía prevé continuar fortaleciendo y refinando estas estimaciones a medida que disponga de herramientas de modelación más robustas, que permitan capturar de manera más integral los cobeneficios generados por este tipo de iniciativas.



preservación, restauración y uso sostenible de la biodiversidad, a través de acuerdos de conservación con comunidades locales y compra de predios para conservación y restauración, entre otras iniciativas. Todo esto lo realiza en alineación con los principios de prevención y no pérdida neta de biodiversidad, integrados en su gestión corporativa.

TEC en biodiversidad y servicios ecosistémicos

Ecopetrol llevó a cabo las siguientes iniciativas y desarrollos tecnológicos durante 2025:

- Diseño conceptual del Sistema Corporativo de Información en Biodiversidad (SIBE), orientado a integrar impactos, dependencias y contribuciones positivas, con capacidades de trazabilidad, analítica geoespacial y generación de reportes relacionados con sostenibilidad.
- Formalización de convenio con el Instituto Humboldt para la formación en tecnologías de secuenciación (MinION) y ADN ambiental (*metabarcoding*/metagenómica), con participación del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, institutos de investigación, ICPET y academia, fortaleciendo capacidades para la toma de decisiones basadas en evidencia.
- Actualización de la herramienta de resiliencia socioecológica, mediante la incorporación de 58 modelos de distribución potencial para aves y mamíferos (cámaras trampa), incluyendo soporte de Sistemas de Información Geográfica (GIS) para orientar inversiones y criterios de selección de proveedores hacia balance neto positivo en biodiversidad, con análisis de costo-efectividad.
- Apoyo al Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) con la actualización y publicación del Mapa Nacional de Coberturas de la Tierra 2022 (escala 1:100.000), aplicando la metodología CLC-Colombia, inteligencia artificial, analítica de datos y procesamiento en la nube. Este es un insumo relevante para la planificación territorial, la gestión de la biodiversidad y el diseño de Soluciones basadas en la Naturaleza (SbN) frente al cambio climático.
- Realización de un taller especializado de inteligencia artificial y nube para optimización cartográfica (*Google Earth Engine*, *ArcGIS Pro*), en el que se capacitaron 22 profesionales de entidades como el IDEAM, Fundación Natura y Ecopetrol, en sensores remotos y mejora de calidad y eficiencia de insumos geoespaciales.
- Implementación de la plataforma SIGBSE en el Magdalena Medio, como sistema de información en biodiversidad en fase inicial para reporte y consulta de avistamientos de fauna y flora en tiempo real, apoyando la evaluación de medidas de manejo y decisiones de conservación.
- Ejecución de monitoreo remoto con sensores IoT y cámaras trampa con inteligencia artificial y geófonos, para identificación automática de especies, patrones de movimiento y conectividad, incluyendo paisajes sonoros y alertas tempranas de deforestación.
- Evaluación multiespectral de cobertura vegetal, suelos y éxito de revegetalización en áreas de compensación, mediante el uso de drones y tecnología LiDAR.
- Articulación con comunidades locales (Biomonitores) para registro de fauna y flora, lo que alimenta sistemas de información de biodiversidad en Colombia.
- Aplicación de modelos predictivos basados en inteligencia artificial y *Big Data* para evaluar riesgos de pérdida de hábitat, deforestación y presión hídrica, incorporando escenarios climáticos y regulatorios, bajo la metodología LEAP del TNFD.
- Desarrollo digital con realidad inmersiva sobre conservación y protección en biodiversidad; recreación de la Ecoreserva® ASA La Guarupaya, recreación digital con inteligencia artificial de 10 especies VOC y desarrollo de 5 juegos.

La Compañía también adelantó los siguientes proyectos, los cuales, a 31 de diciembre de 2025, se encontraban en fases de pilotaje o en maduración:

Pilotos

* Análisis de mercados voluntarios de carbono vinculados a proyectos de SbN y restauración,

En maduración

* Herramientas de simulación para la planificación territorial, orientadas a optimizar la



incluyendo créditos certificados y plan de descarbonización.

* Ampliación de la interoperabilidad del SIBE con el Sistema de Información Ambiental de Colombia (SIAC) y el Sistema de Información sobre Biodiversidad (SiB), junto con la automatización avanzada de informes GRI y TNFD.

* Valoración de capital natural integrada a sistemas financieros, incluyendo monetización de servicios ecosistémicos y riesgos TNFD.

localización de proyectos, reduciendo impactos sobre la biodiversidad.

Así, Ecopetrol se apalanca en la tecnología para gestionar la biodiversidad y los servicios ecosistémicos:

- Prevención: análisis geoespacial para evitar la intervención en ecosistemas estratégicos y definir áreas de no intervención.
- Mitigación: diseño de cruces de fauna y corredores biológicos según datos de conectividad y uso de hábitat.
- Recuperación y compensación: seguimiento automatizado del éxito de restauración y cálculo de métricas (p.e. hectáreas compensadas vs. afectadas).
- Transparencia: transición para la generación automática de reportes GRI y TNFD.

Principales logros

(GRI 101-3)

- Conservación mediante acuerdos voluntarios y obligatorios: se lograron 792 nuevos acuerdos de conservación (24 voluntarios y 768 obligatorios), alcanzando un total de 1,697 acuerdos desde 2018, fortaleciendo la gestión territorial de la biodiversidad.
- Conservación de ecosistemas estratégicos en el Pacífico colombiano: se apoyó la conservación de 20,000 hectáreas de bosque húmedo tropical y manglar en los departamentos de Cauca y Chocó, a través del convenio Carbono Azul y Verde con Fondo Acción y 3 acuerdos con comunidades afrodescendientes.
- Conservación de bosques y fauna en el Magdalena Medio: en el marco del convenio Conexión Jaguar con ISA, se realizaron acciones de conservación, monitoreo automatizado del bosque y fortalecimiento de cobeneficios sociales, reduciendo las interacciones negativas con la fauna.
- Protección de especies silvestres amenazadas: se adelantaron acciones de conservación para 17 especies silvestres amenazadas, mediante el Proyecto Vida Silvestre (Ecopetrol–WCS–Fondo Acción), priorizando monitoreo poblacional, restauración, uso sostenible y fortalecimiento comunitario en Llanos Orientales, Magdalena Medio y Putumayo.
- Gestión de riesgos y oportunidades de naturaleza: se elaboró el primer reporte TNFD, incluyendo el análisis de 10 activos operativos y 2 refinerías, con evaluación de impactos, dependencias, riesgos, oportunidades y valoración financiera. Adicionalmente, en la cadena de abastecimiento se analizaron 9 materiales priorizados. La Compañía también participó en el Piloto TNFD transición a la naturaleza y en el Piloto TNFD–GRI.
- Fortalecimiento de capacidades internas y comunitarias: se desarrolló el diplomado “Conservación, biodiversidad y bioeconomía sostenible”, con más de 12,000 inscritos y 500 seleccionados bajo enfoque diferencial. Adicionalmente, el curso “ABC de la Biodiversidad - Capital Natural” alcanzó una participación del 97% de las personas trabajadoras.
- Impulso a la bioeconomía y Soluciones basadas en la Naturaleza (SbN): a través del convenio con *The Nature Conservancy* (TNC), se avanzó en la propuesta de guía de compensaciones bióticas, articulación interinstitucional sobre el Protocolo de Nagoya, actualización de la plataforma de SbN y participación en espacios regionales e internacionales, como la Red Panamazónica.



- Generación y apropiación de conocimiento científico en biodiversidad: Ecopetrol participó en 15 publicaciones científicas sobre biodiversidad, aportando al conocimiento nacional en ecosistemas estratégicos, actualización de mapas de cobertura y apropiación social del conocimiento.
- Liderazgo en datos abiertos de biodiversidad: la Compañía se posicionó como la segunda empresa con más registros en el SiB Colombia y entre las 4 con mayor número de citaciones, con 764,185 registros biológicos, 99 conjuntos de datos y 435 citaciones, fortaleciendo la toma de decisiones basada en evidencia.
- Innovación en monitoreo de biodiversidad y herramientas de decisión: se avanzó en la estandarización de metodologías de ADN ambiental, la instalación de 195 cámaras trampa en Casanare y Magdalena Medio, el desarrollo de la métrica STAR (UICN) y la formulación de la metodología de una herramienta espacial para evaluar la resiliencia del núcleo Guajira.
- Ecoreservas® como laboratorios vivos de biodiversidad: se fortaleció el monitoreo comunitario y la divulgación del conocimiento en las Ecoreservas® La Tribuna y ASA La Guarupaya, posicionándolas como laboratorios vivos mediante 155 visitas entre 2022 y 2025. Además, se participó en el *Global Big Day 2025*, con el avistamiento de 254 especies de aves y la participación de 174 personas.

Gestión de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic aquí

(DJSI 2.6.2) (DJSI 2.6.5) (GRI 101-1) (GRI 101-2) (GRI 101-3) (GRI 304-2) (GRI 11.4.3) (ENV-3)

Ecopetrol puede generar los siguientes impactos negativos sobre la biodiversidad, como resultado de sus proyectos y operaciones:

* Cambio en el uso del suelo, siendo este el más significativo.

* Alteración de hábitats y pérdida de cobertura vegetal por construcción y operación (aprovechamiento forestal).

* Contaminación por incidentes operacionales, con afectaciones puntuales en la calidad del agua y suelo.

* Afectación a especies, incluidas las amenazadas según la UICN, generando potenciales conflictos socioambientales.

La Compañía también puede generar impactos en la cadena de abastecimiento, por ejemplo, a través de la deforestación asociada a madera y otros insumos requeridos para su operación.

Ecopetrol gestiona estos impactos aplicando la jerarquía de la mitigación: primero se enfoca en evitarlos y prevenirlos, luego en mitigarlos; y, si no es posible, en establecer medidas de recuperación y compensación.

Cuando corresponde, y dada la complejidad ecológica de Colombia, la Compañía adapta sus enfoques de restauración según el tipo de ecosistema afectado. En todo caso, Ecopetrol trabaja por armonizar sus actividades con el ordenamiento ambiental del territorio, mediante la zonificación y definición de áreas de no

(DJSI 2.6.3) De forma complementaria, Ecopetrol promueve impactos positivos mediante:

* Acciones orientadas a la No Pérdida Neta de Biodiversidad, así como a la Deforestación Neta Cero en operación directa y cadena de abastecimiento de madera: restauración ecológica en predios corporativos y áreas impactadas, implementación de sistemas agroforestales y silvopastoriles para uso sostenible y entrega de áreas estratégicas a autoridades ambientales para su protección.

* Conservación y restauración de ecosistemas: consolidación de la red de Ecoreservas®, conservación de especies silvestres, restauración ecológica, creación de corredores biológicos e implementación de SbN, que incluye el portafolio de SNC.

* Información y ciencia ciudadana: monitoreo con cámaras trampa, programas de ciencia ciudadana y aportes al SiB Colombia, que alimenta el Sistema Global de Información sobre Biodiversidad (GBIF).

* Desarrollo territorial: diseño e implementación de proyectos con comunidades que fortalecen sus capacidades, diversifican sus ingresos y promueven la bioeconomía.

* Representación sectorial e internacional: participación en iniciativas nacionales e internacionales, como TNFD, GRI, IPIECA, la Red Otus, la ANDI y el Foro Económico Mundial (WEF), y articulación con universidades, institutos de investigación y ONGs, como TNC, WCS y Fondo Acción.



intervención para evitar impactos negativos sobre la biodiversidad.

(GRI 304-1) (GRI 11.4.2) (ENV-4) Ecopetrol no tiene proyectos ni operaciones, ni tiene previsto realizarlas, en áreas declaradas como Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO, ni en aquellas de gran valor para la biodiversidad clasificadas por la UICN en las categorías I a IV. Asimismo, prioriza el desarrollo de proyectos en zonas transformadas frente a las naturales, para reducir la alteración de los ecosistemas.

Estas iniciativas están alineadas con guías nacionales e internacionales como el Manual de Compensaciones, el Plan Nacional de Restauración, el Marco Mundial de Biodiversidad de Kunming-Montreal y los requerimientos de la autoridad nacional ambiental.

(DJSI 2.6.4) Durante 2025, Ecopetrol evaluó su impacto sobre la biodiversidad, siguiendo los parámetros establecidos por la autoridad ambiental competente, en 138 campos que abarcan 209,492 hectáreas, lo que corresponde al 100% de los activos operados directamente por la Compañía. De estos, 12 campos (18,009 hectáreas – 180 km²) estaban en áreas estratégicas para la conservación de la biodiversidad, los cuales contaban con sus respectivos planes de gestión de biodiversidad.

(GRI 101-2) Cabe mencionar que Ecopetrol gestiona sus dependencias, impactos, riesgos y oportunidades asociados a la naturaleza mediante acciones articuladas con iniciativas en agua, cambio climático, economía circular y desarrollo territorial. De ahí que fomenta sinergias entre las medidas adoptadas para gestionar sus impactos sobre la biodiversidad y el cambio climático, mediante una integración que reconoce la interdependencia entre ambos desafíos. Las acciones orientadas a la conservación de ecosistemas y la restauración de áreas degradadas las diseña bajo el enfoque de SbN, que permiten simultáneamente capturar carbono, mejorar la resiliencia climática y conservar la biodiversidad. Por ejemplo, los programas de siembra de árboles y conectividad de hábitats no solo contribuyen a la meta de impacto neto positivo, sino que también fortalecen la capacidad de los ecosistemas para mitigar los efectos del cambio climático.

Asimismo, la gestión del agua y la planificación territorial incorporan criterios de adaptación climática y protección de servicios ecosistémicos, evitando que las medidas para reducir emisiones generen impactos negativos sobre la biodiversidad. Así, al aplicar la jerarquía de la mitigación, Ecopetrol asegura que las soluciones tecnológicas y operativas implementadas para reducir su huella de carbono no impliquen pérdida de hábitats críticos. De igual forma, la economía circular y la optimización del uso de recursos naturales reducen presiones sobre ecosistemas, mientras disminuyen emisiones asociadas a los procesos productivos.

Esta integración se sustenta en análisis de riesgos y dependencias que consideran simultáneamente variables climáticas y de biodiversidad, lo que permite a Ecopetrol identificar oportunidades para maximizar beneficios conjuntos y evitar compensaciones contraproducentes. Con este enfoque, la Compañía asegura alineación con el Marco Mundial de Biodiversidad de Kunming-Montreal y los objetivos climáticos globales, contribuyendo a la resiliencia de los ecosistemas y al desarrollo sostenible.

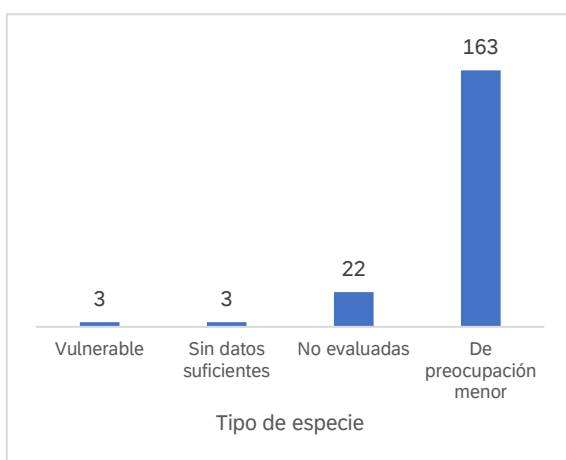
(DJSI 2.6.5) (GRI 304-3) (GRI 11.4.4) Bajo este contexto, la Compañía implementa acciones obligatorias y voluntarias que impulsan la gestión de la biodiversidad, fomentando la colaboración con comunidades locales. Entre las actividades que realiza se encuentran el monitoreo a la biodiversidad, la plantación de árboles, procesos de restauración ecológica, acuerdos de pago por



servicios ambientales, acuerdos de conservación, procesos de monitoreo comunitario participativo, el fortalecimiento de capacidades en biodiversidad y la consolidación de la red de Ecoreservas®.

(COP E16) Por otro lado, en 2025 Ecopetrol transformó 5.67 hectáreas de ecosistemas naturales correspondientes a arbustal abierto y cobertura seminatural de vegetación secundaria⁹³, y no realizó intervenciones en coberturas de vegetación primaria. La cobertura con mayor intervención fue vegetación secundaria con 3.78 hectáreas, seguida de arbustal abierto con 1.89 hectáreas. Adicionalmente, convirtió 11.21 hectáreas de ecosistemas de uso intensivo o modificados. Estas intervenciones se realizaron para la ampliación y adecuación de locaciones. Adicionalmente, la Compañía implementó acciones de recuperación ambiental en 29.25 hectáreas bajo los procesos de desmantelamiento y abandono de pozos.

(GRI 304-4) (GRI 11.4.5) (ENV-4) Paralelamente, durante el año, se afectaron 191 especies entre fauna y flora, asociadas con aprovechamientos forestales, incidentes de origen operacional con afectación al medio ambiente y atropellamientos de fauna, cuyas clasificaciones según la Lista Roja de la IUCN es⁹⁴:



Ecopetrol realiza y compensa todos los aprovechamientos forestales bajo permiso de la autoridad ambiental competente. En cualquier caso, y conforme a la definición oficial de deforestación⁹⁵ en Colombia, las intervenciones realizadas por Ecopetrol no constituyen deforestación, ya que los aprovechamientos se limitaron a árboles aislados y no implicaron la transformación de áreas que cumplan los parámetros de bosque natural definidos para el país.

La Compañía reporta la presencia de especies clasificadas en categoría de amenaza por la UICN en algunos de sus campos de operación. Cabe

resaltar que es común identificar fauna sensible incluso en áreas con intervención antrópica, debido al carácter megadiverso de Colombia, que concentra una alta diversidad de especies. En este contexto, Ecopetrol implementa planes de manejo ambiental, los cuales incorporan una zonificación que designa estos hábitats, principalmente boscosos, como áreas de exclusión, garantizando que no se realicen actividades operativas en dichos espacios. Esta medida contribuye a la protección de los ecosistemas y a una convivencia responsable con la biodiversidad. De hecho, el avistamiento de estas especies evidencia que las acciones de la Compañía no inhiben su presencia ni su desarrollo natural

Relacionamiento con grupos de interés

(DJSI 2.6.2)

- Estado: Ecopetrol participa en diversas iniciativas, como la Red Nacional de Soluciones Basadas en la Naturaleza del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la ANDI, la Red Nacional de Cámaras Trampa “Otus” y el Sistema de Información en Biodiversidad de Colombia, articulados por el Instituto Humboldt, la Mesa Nacional de Restauración y el Programa Nacional de Monitoreo de Humedales

⁹³ El término cobertura corresponde a la metodología de *CORINE Land Cover* adaptada para Colombia Escala 1:100,000.

⁹⁴ Las especies clasificadas como vulnerables (*Cedrela odorata*, *Cedrela fissilis* y *Handroanthus chrysanthus*) corresponden a aprovechamientos forestales únicos asociados a actividades de mantenimiento de infraestructura, realizados en coberturas no naturales.

⁹⁵ La deforestación corresponde a la conversión directa o indirecta de la cobertura de bosque natural hacia otro tipo de cobertura, generalmente para actividades como agricultura, ganadería, minería o infraestructura. Un bosque natural se caracteriza por tener al menos 30% de cobertura arbórea, una altura mínima de dosel de 5 metros y una extensión mínima de 1 hectárea, excluyendo plantaciones forestales comerciales. Esta definición es validada por el IDEAM.



del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Además, a través de convenios con el IDEAM, el Instituto Humboldt y el Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras (Invemar), la Compañía genera información sobre zonas marino-costeras y continentales, coberturas y monitoreo de biodiversidad, contribuyendo al SiB Colombia.

- Organizaciones de la sociedad civil, Organismos de Cooperación y Gremios: con la ANDI, Ecopetrol trabaja en la conceptualización y apropiación de la jerarquía de la conservación con acompañamiento del Instituto Humboldt; implementación de una encuesta a la Comunidad de Práctica TNFD de ANDI para medir el entendimiento y la aplicación de dicho marco de gestión, identificando oportunidades de mejora regulatoria (compensaciones) y de implementación progresiva, alineado con las Estrategias y Planes de Acción Nacionales sobre Biodiversidad (NBSAP). Sumado a esto, adelantó 14 proyectos en alianza con ONGs, universidades e institutos de investigación en clima y biodiversidad, entre otros actores.
- Comunidades: la Compañía ha fortalecido los procesos de monitoreo comunitario participativo, con programas como “Biomonitores”. También ha ofrecido diplomados gratuitos y virtuales en biodiversidad y bioeconomía, generando beneficios socioeconómicos, con alternativas a los hidrocarburos. Igualmente, ha mejorado el bienestar de las comunidades, en el marco de los acuerdos de conservación. Adicionalmente, Ecopetrol estableció acuerdos de conservación con propietarios de predios para proteger áreas de bosque y crear corredores biológicos. Los resultados demostraron que los corredores lograron restablecer la conectividad de la fauna en menos de 5 años, especialmente en paisajes fragmentados.
- **(DJSI 2.6.3)** Proveedores y sus trabajadores: la Compañía impulsa la iniciativa de deforestación neta cero en la cadena de abastecimiento, levantando información de línea base para 6 categorías priorizadas⁹⁶, y fortaleciendo capacidades en trazabilidad y madera legal con WWF y el Ministerio de Ambiente, para 9 materiales críticos priorizados⁹⁷.
- Socios: Ecopetrol administra contratos de colaboración y otras modalidades de asociación en el *Upstream*. Bajo este contexto, trabaja con 17 compañías en el fortalecimiento de capacidades en transición energética, gestión del agua y conservación de la biodiversidad.
- Accionistas e inversionistas: Ecopetrol divulga su desempeño en biodiversidad siguiendo estándares nacionales e internacionales.

Primer reporte TNFD

(DJSI 2.6.1) (DJSI 2.6.2) Durante 2025, Ecopetrol avanzó en la identificación, evaluación y análisis de sus dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza, en el marco de su primer ejercicio alineado con el estándar TNFD, mediante la aplicación de la metodología LEAP (*Locate, Evaluate, Assess, Prepare*). Este enfoque le permitió estructurar un análisis de forma progresiva, espacialmente explícito y basado en riesgos, integrando variables ecológicas, operativas, territoriales y estratégicas del negocio.

Para este ejercicio, la Compañía priorizó 10 activos de producción y 2 refinerías (Barrancabermeja y Cartagena), caracterizando su interacción con ecosistemas estratégicos de la Orinoquía, el Magdalena Medio y el Caribe, así como con áreas adyacentes.

Como resultado, la Compañía identificó 15 dependencias materiales para la continuidad operativa, entre ellas el suministro y regulación del recurso hídrico y la regulación global del clima. De igual forma, identificó 9 impactos materiales, asociados principalmente a las emisiones de GEI, el uso del agua y la transformación del territorio. A partir de esta evaluación, Ecopetrol analizó 15 riesgos relacionados con la naturaleza, clasificados en riesgos físicos, de transición y sistémicos, incluyendo eventos como inundaciones, incendios, escasez hídrica y cambios en la demanda de energía, con potenciales implicaciones operativas, financieras y reputacionales.

⁹⁶ Construcción, mantenimiento de instalaciones, embalaje, papelería, logística y servicios petroleros.

⁹⁷ Carbonato de calcio, clarificadores, humectantes, rompedores, catalizadores, tuberías de acero reforzado, cemento, bentonita y madera), entre otras



Adicionalmente, identificó 1 riesgo sistémico asociado al estado y funcionamiento de los ecosistemas presentes en las áreas adyacentes a los activos priorizados. Para dimensionar este riesgo, Ecopetrol adelantó una valoración económica de los servicios ecosistémicos con el enfoque de transferencia de beneficios, considerando un *buffer* (área de influencia) de 10 kilómetros alrededor de los activos de producción y las refinerías. Dentro de cada área de influencia, realizó la extracción y clasificación de las coberturas de ecosistemas en hectáreas, con base en la clasificación sintética de ecosistemas (MEC) de Colombia.

Para seleccionar los servicios ecosistémicos valorados, la Compañía se fundamentó en aquellos identificados como relevantes para el sector de petróleo y gas, apoyándose en la herramienta ENCORE para establecer la relación entre estos y sus actividades económicas. Los servicios seleccionados se presentaron bajo la nomenclatura oficial del Sistema de Contabilidad Ambiental y Económica (SEEA) de las Naciones Unidas, permitiendo una lectura estandarizada, comparable y alineada con marcos internacionales de capital natural. Este ejercicio le permitió a Ecopetrol dimensionar la importancia estratégica del capital natural para su negocio, así como fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión de riesgos de naturaleza.

En paralelo, la Compañía avanzó en la evaluación de dependencias, riesgos y oportunidades en su cadena de abastecimiento para 9 materiales priorizados (carbonato de calcio, clarificadores, humectantes, rompedores, catalizadores, tuberías de acero reforzado, cemento, bentonita y madera). Este análisis, con información secundaria, permitió identificar riesgos asociados a la disponibilidad de recursos naturales, cambios regulatorios y presiones sobre la biodiversidad, fortaleciendo la gestión de riesgos de naturaleza en la cadena de valor.

Ecopetrol también identificó oportunidades estratégicas asociadas a la implementación de SbN, la consolidación de la red de Ecoreservas®, proyectos de restauración ecológica, la conservación de la biodiversidad y el avance en su ambición de agua neutralidad.

Metas⁹⁸

(DJSI 2.6.2) (GRI 101-1) Durante 2025, el Comité Estratégico aprobó la actualización de la Hoja de Ruta de Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos, incorporando ajustes en algunas metas. Esta actualización está alineada con los ODS, el Marco Global de Biodiversidad y el NBSAP.

	Meta para 2030	Meta para 2036	Resultado obtenido en 2025	Resultado acumulado a 2025	Porcentaje de cumplimiento frente a la meta de 2030	Porcentaje de cumplimiento frente a la meta de 2036
Entregar, apoyar y/o sembrar árboles.	9,500,000	12,000,000				
Designar Ecoreservas® en predios propios.	20	30				
Conservar y/o restaurar hectáreas a través de acciones voluntarias y obligatorias.	300,000	400,000	11,501	294,262	98%	74%
Conservar especies silvestres.	15	15	17	15	100%	100%

⁹⁸ Las metas sobre designación de Ecoreservas® y siembra de árboles abarcan a Ecopetrol, Cenit, Esenttia, Hocol, ISA, Ocesa, ODC, ODL y la refinería de Cartagena. El resto de las metas abarca únicamente a Ecopetrol.



Habilitar Mt CO ₂ e/año mediante proyectos de SNC (captura o reducción).	-	2,000,000	657,084	657,084	-	33%
---	---	-----------	---------	---------	---	-----



Materiales y residuos

(DJSI 2.3.1) (GRI 3-3) En Ecopetrol, la gestión de materiales y residuos hace parte del pilar Generar Valor con SosTECnibilidad® de la Estrategia 2040. A través de este elemento material, la Compañía establece metas para alcanzar un nivel de madurez ecoefectivo comparable con líderes en circularidad del sector energético hacia 2040, contribuyendo de manera positiva a la naturaleza.

Para ello, Ecopetrol implementa medidas operativas y organizacionales orientadas a reducir, hasta niveles técnica y económicamente viables, la cantidad y peligrosidad de los residuos que genera. Estas acciones incluyen medidas de minimización en la fuente, aprovechamiento de residuos, incorporación de nuevas tecnologías e integración de materiales secundarios⁹⁹ en procesos operativos y en la fabricación de nuevos productos, bajo el enfoque de economía circular.

Este enfoque permite disminuir la extracción de materias primas vírgenes y, al mismo tiempo, generar oportunidades de negocio mediante el desarrollo y comercialización de productos elaborados con materias primas renovables o recicladas. Asimismo, contribuye a reducir riesgos asociados a la disposición final, mejorar eficiencias, disminuir costos operativos, fortalecer la competitividad, atender las expectativas de los GI y asegurar el cumplimiento normativo.

Durante 2025, la gestión de materiales y residuos contribuyó a la utilidad neta de Ecopetrol con MCOP 4,623, mediante la reducción de residuos y la minimización de materiales en sus operaciones. Además, impulsó el desarrollo territorial con un aporte al PIB de MCOP 15,807.

Estas prácticas de circularidad mejoran la calidad de vida de las personas, al reducir la contaminación del aire, agua y suelo, y mitigar los efectos negativos en su salud derivados de un manejo inadecuado de los residuos. La comercialización de subproductos también fortalece la consolidación de cadenas productivas locales, apoyando la organización de las comunidades y pequeñas industrias alrededor de su uso y aprovechamiento. De esta manera, Ecopetrol contribuye al desarrollo de las comunidades cercanas a sus operaciones.

TEC en materiales y residuos

Durante 2025, Ecopetrol desarrolló las siguientes iniciativas, orientadas a la valorización de residuos industriales y a la incorporación de prácticas de economía circular:

- Diseño y obtención de un nuevo material bituminoso ligante (MBL) mediante procesos de transformación química de lodos aceitosos, aplicándolo en un tramo experimental de 200 metros en el campo Rubiales para evaluar su desempeño en vías de bajo tránsito. A 31 de diciembre de 2025, esta tecnología se encontraba en fase de análisis por parte del Instituto Nacional de Vías (INVIAS) para su validación y eventual inclusión en la normativa técnica colombiana.
- Avance en la reutilización de aceite lubricante mineral usado. Se realizó una prueba industrial reprocessando 5.45 barriles de aceite lubricante usado, evitando la emisión de 5,523.7 kg de CO₂ y demostrando la viabilidad del proceso como aporte a la economía circular y a la reducción de residuos peligrosos.

Principales logros

- Colaboración con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en la actualización de la guía de compras públicas sostenibles para construcción e infraestructura vial incluyendo criterios de materiales secundarios con subproductos del sector de petróleo y gas.
- Aprovechamiento del 44% de los residuos generados en 2025, la tasa más alta en la historia de la Compañía y más del doble de la tasa de aprovechamiento de Colombia (16.9%) para residuos gestionados por empresas de servicios públicos domiciliarios.

⁹⁹ Incluye materiales reusados, reciclados o reprocessados.



Reciclaje de plástico

- Ejecución de más de 30 tramos viales con asfalto modificado que incorporó más de 80 millones de bolsas plásticas recicladas, contribuyendo a la reducción de residuos y al desarrollo de infraestructura sostenible. Adicionalmente, para garantizar la continuidad de esta práctica, la Compañía gestionó, junto con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Transporte, la inclusión de esta tecnología en los pliegos de contratación del Estado, proceso que se encontraba en ejecución a 31 de diciembre de 2025.
- En Esenttia, desde el inicio del programa de reciclaje químico en 2023 y hasta 2025, se produjeron 482 toneladas de polipropileno circular y 625 toneladas de monómero de propileno circular para el mercado de envases y empaques de alimentos. Estos productos se fabricaron a partir de 1,117 toneladas de aceite de pirólisis, para cuya producción se aprovecharon aproximadamente 2,240 toneladas de plástico posconsumo. Además, la planta de reciclaje mecánico generó 3,186 toneladas de resinas posconsumo de polipropileno y polietileno, beneficiando a más de 3,000 recicladores en el país.

Reciclaje de baterías y paneles solares

- Culminación de 2 proyectos de innovación abierta: "Respaldo para el sistema eléctrico con baterías de segunda vida" y "Rehabilitación de paneles en desuso para ampliación de vida útil". Ambos orientados a la generación de oportunidades de nuevos negocios circulares y a la disminución de impactos ambientales.

Aprovechamiento de residuos en operaciones

- Reutilización de 193,369 toneladas de residuos de construcción y demolición en actividades de mantenimientos de vías y en construcción de obras civiles.
- Reutilización de 30,177 toneladas de cortes de perforación base agua, como insumo para obras civiles y encapsulados en terraplenes en los campos Rubiales, Caño Sur y Cantagallo, promoviendo prácticas de economía circular en la operación y generando un ahorro estimado de MUSD 1.5.
- Aprovechamiento interno de 6,462 toneladas de aceites lubricantes usados.
- Aprovechamiento de 2,849 toneladas de residuos orgánicos mediante procesos de compostaje y ensilaje.

Reducción de residuos en operaciones

- Reducción de 22,244 toneladas de lodos aceitosos, logrando eficiencias económicas por MUSD 1.
- Reducción de 18,347 toneladas de cortes de perforación base agua.

Reutilización de cable en pozos productores

- Reúso de 96,074 pies de cable en más de 26 nuevos pozos perforados de operación directa, lo que generó un ahorro estimado de USD 792,000 y evitó la emisión de 463 tCO₂e.

Nuevos productos a partir de materiales secundarios

- Consolidación de alianza con LATAM Airlines Colombia para avanzar en la transición energética del sector aéreo colombiano. LATAM operará más de 700 vuelos con 32,000 barriles de Jet A1 (combustible de aviación) coprocesado con 1% de materias primas renovables, producidos por Ecopetrol en 2024 y comercializados en 2025.
- Incorporación de 5,103 barriles de ácidos cresílicos y nafténicos al combustóleo.
- Aprovechamiento de 615 toneladas de sólidos de clarificación para fabricar 3,500 ecobloques y realizar actividades de revegetalización interna. Además, se diseñó un plan comercial para valorizar estos sólidos como subproductos, identificando oportunidades de negocio con 2 clientes potenciales.
- Reducción del 40% en el consumo de ácido sulfúrico gastado en la planta de alquilación mediante operación sostenida de hidrosomerización.
- Valorización de 206.7 toneladas de residuos ferrosos, reincorporados como materia prima secundaria en procesos internos. De este total, 6.5 toneladas fueron transformadas en 35 unidades destinadas a la instalación de 7 gimnasios biosaludables al aire libre en áreas operativas



de la regional Andina Oriente. Asimismo, 200.2 toneladas fueron aprovechadas para la fabricación de 56 racks metálicos para el almacenamiento de tuberías.

Gestión de materiales y residuos

(GRI 306-1) (GRI 11.5.2) (ENV-7) Ecopetrol, a través de su operación directa, genera principalmente los siguientes residuos:

- **Construcción, perforación y exploración:** cortes de perforación y residuos de construcción y demolición (RCD).
- **Producción:** lodos aceitosos, suelos contaminados, cortes de perforación, RCD, chatarra metálica y elementos impregnados.
- **Refinación:** catalizadores gastados, sales, resinas y lodos aceitosos.

Los impactos significativos de la Compañía están relacionados con los residuos generados en las actividades de mantenimiento, operación, producción, proyectos y desmantelamiento en los procesos de refinación y producción. Esto se debe a que los mayores volúmenes de residuos peligrosos corresponden a lodos aceitosos, generados principalmente en las actividades de mantenimiento de tanques y vasijas, y a suelos contaminados con hidrocarburos, los cuales provienen de incidentes que generan afectaciones ambientales.

Entre los insumos empleados para estas actividades se incluyen: crudo, agua, materiales de construcción, tubería de perforación, arcillas, catalizadores, productos químicos, emulsificantes, aceites lubricantes, estabilizantes, sales, cal, baterías y equipos mecánicos, eléctricos y electrónicos.

(DJSI 2.3.1) (GRI 306-2) (GRI 11.5.3) (ENV-7) Para gestionar sus impactos, y en el marco del pilar de Gestión Integral de Residuos de la Estrategia Ambiental y conforme a diversos procedimientos internos, Ecopetrol aplica medidas siguiendo la jerarquía de gestión: primero se enfoca en reducir los residuos; luego en extender su vida útil en procesos propios y de terceros, a través de reutilización y reciclaje; y, si no es posible, los envía a tratamiento y disposición final.

La Compañía implementa las siguientes acciones para prevenir la generación de residuos tanto en sus actividades como aguas arriba y aguas abajo en su cadena de valor:

- * Inclusión de criterios ambientales en la selección de proveedores.
- * Implementación de tecnologías para minimizar la cantidad de fluido presente en lodos y cortes de perforación.
- * Separación de fases eficientes para reducir la generación de lodos aceitosos.
- * Deshidratación de cortes de perforación base agua para disminuir su volumen.
- * Inspecciones, monitoreo, reposición de tuberías y cambios de trazado para prevenir derrames.
- * Aplicación de *chemical leasing*, que permite la devolución al proveedor de sobrantes y envases de productos químicos.
- * Segregación y envío a gestores autorizados.
- * Inspecciones periódicas a gestores externos para garantizar disposición adecuada.

Adicionalmente, como parte de las medidas de circularidad y aprovechamiento de los residuos generados, Ecopetrol:

- * Avanzó en investigaciones para la valorización de residuos complejos.
- * Aprovechó lodos de clarificación (PTAP) en procesos internos.
- * Aprovechó RCD en mantenimiento de vías y obras civiles.
- * Aprovechó catalizadores no peligrosos en unidades de *cracking*.
- * Envío lodos aceitosos y suelos contaminados con hidrocarburos a terceros para coprocesamiento en hornos cementeros.
- * Compostó residuos orgánicos.
- * Usó cortes de perforación base agua deshidratados en obras civiles.
- * Reutilizó madera en operaciones de bodega.
- * Vendió chatarra metálica a siderúrgicas para su reincorporación en procesos productivos.
- * Implementó un plan de gestión para el retorno y reciclaje de envases y empaques de un solo uso.



* Desarrolló iniciativas tecnológicas orientadas a la valorización de residuos industriales y a la incorporación de prácticas de economía circular.

Las actividades relacionadas con aprovechamiento, tratamiento y disposición que no ejecuta directamente Ecopetrol, son realizadas por terceros con licencia ambiental, a quienes la Compañía realiza seguimiento y control de las obligaciones contractuales y legales, con base en las siguientes consideraciones:

- * Definición de especificaciones técnicas previas al proceso contractual, que incluyen obligaciones ambientales.
- * Aplicación de los procesos establecidos en el libro de abastecimiento para la selección del tercero prestador del servicio.
- * Inclusión de requisitos HSE en los contratos, que incluyen cumplimiento de normativa ambiental y corporativa.
- * Verificación de licencias y/o autorizaciones ambientales requeridas para el tratamiento, aprovechamiento y disposición final, expedidas por la autoridad competente.
- * Inspecciones a las instalaciones del tercero para confirmar que los procesos e infraestructura cumplan con su licencia ambiental y demás requisitos establecidos.
- * Seguimiento a la efectividad de los planes de acción y mejora, derivados de evaluaciones, auditorías e inspecciones.
- * Aplicación del procedimiento de desempeño de contratistas.

Residuos

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic [aquí](#)

(GRI 306-3) (GRI 11.5.4) (ENV-7) Durante 2025, Ecopetrol generó 638,983 TM de residuos, de las cuales 115,814 TM (18%) correspondieron a residuos peligrosos y 523,169 TM (82%) a residuos no peligrosos, lo que representa un incremento de 19% frente a 2024¹⁰⁰.

Si bien el aumento se ha ocasionado por el crecimiento operativo, la Compañía ha continuado implementado iniciativas focalizadas en la gestión de sus residuos. Entre 2022 y 2025, la proporción de residuos no peligrosos que envió a disposición final se redujo de 81% a 50%. Este avance se explica por un aumento en las tasas de aprovechamiento y valorización: los residuos no peligrosos recuperados pasaron de 52,496 TM en 2022 a 260,225 TM en 2025.

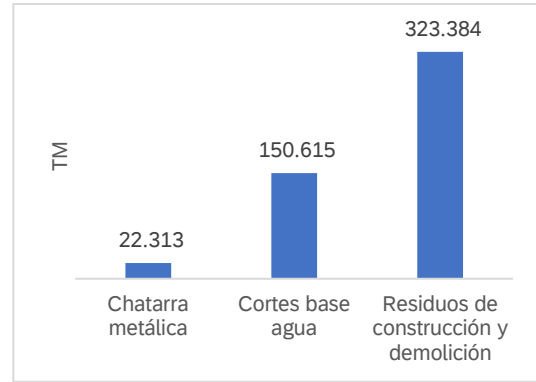
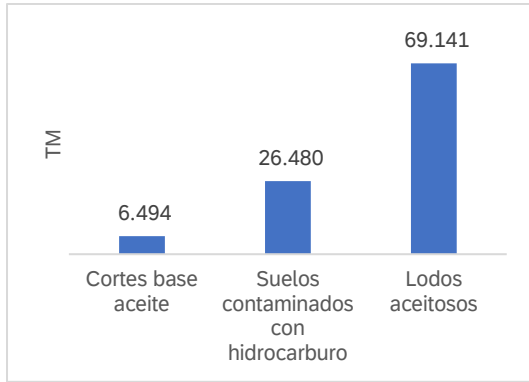
Aunque este progreso aún no se refleja completamente al normalizar el indicador de residuos totales dispuestos, las medidas implementadas evidencian una transición hacia prácticas de gestión con mayor valor agregado, eficiencia y alineación con la jerarquía de residuos, disminuyendo la dependencia de rutas de disposición final. Se espera que estas prácticas contribuyan a la estabilización y futura reducción de este indicador.

Los residuos peligrosos generados en mayor cantidad por Ecopetrol durante 2025 fueron:

Los residuos no peligrosos generados en mayor cantidad por Ecopetrol durante 2025 fueron¹⁰¹:

¹⁰⁰ Esta información no incluye los residuos derivados de la atención de incidentes cuya causa se atribuye a terceros.

¹⁰¹ A 31 de diciembre de 2025, Ecopetrol contaba con 4,224 TM de cortes base agua almacenadas temporalmente en las instalaciones del campo Cantagallo. La actualización de la gestión y el tratamiento que se dará a este residuo será incluida en el Informe Integrado de Gestión 2026.



La generación de residuos peligrosos incrementó 32% respecto a 2024. Este aumento se relaciona principalmente con la gestión de suelos contaminados con hidrocarburo y lodos aceitosos. Durante 2025 se presentaron incidentes operacionales que produjeron mayor afectación al suelo, incrementando los volúmenes gestionados. Adicionalmente, el aumento en los volúmenes manejados en el tratamiento de aguas de producción en superficie produjo mayores cantidades de lodos aceitosos en algunas áreas operativas.

A pesar de lo anterior, en los campos Rubiales, Casabe y Chichimene se redujeron los lodos aceitosos a 22,244 TM, gracias a la implementación de tratamientos para la recuperación del aceite presente en estos lodos, el cual es posteriormente reintegrado a las operaciones del mismo campo.

Los residuos no peligrosos aumentaron 16%, principalmente por el incremento en las actividades de construcción de locaciones, mantenimiento de vías y campañas de desmantelamiento y abandono, así como por un mayor número de campañas de perforación, con 24 pozos adicionales perforados en 2025.

No obstante, en los campos Rubiales y Caño Sur se ejecutó una iniciativa de deshidratación de cortes de perforación base agua, que permitió reducir 18,347 TM de residuo.

Residuos aprovechados

(GRI 306-4) (GRI 11.5.5) (ENV-7) En 2025, Ecopetrol no destinó a eliminación 283,392 TM de residuos, aprovechando 23,167 TM (8%) de residuos peligrosos y 260,225 TM (92%) de residuos no peligrosos, así:



Ecopetrol aprovechó el 20% de los residuos peligrosos generados, 5% más que en 2024, debido a la gestión de lodos aceitosos y suelos

La Compañía aprovechó el 50% de los residuos no peligrosos generados, 10% más que en 2024. Este desempeño se explica por el



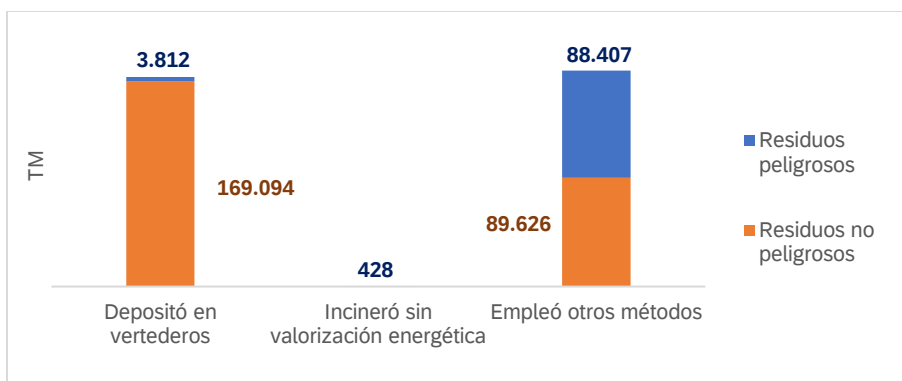
contaminados con hidrocarburos en hornos cementeros, iniciativa desarrollada en el segmento del *Downstream*. Adicionalmente, aprovechó 6,462 TM de aceites lubricantes usados en los sistemas de tratamiento de fluidos en áreas de producción y refinación.

aprovechamiento de 193,368 TM (60%) de RCD, utilizados en actividades de mantenimiento de vías y construcción de obras civiles; 30,178 TM (20%) de cortes de perforación base agua en la conformación de plataformas y obras civiles; y 22,313 TM (99%) de chatarra metálica destinadas a la industria siderúrgica. Otras iniciativas permitieron valorizar 2,849 TM de residuos orgánicos mediante procesos de compostaje y ensilaje, generando abonos y otros subproductos para uso interno y entrega a GI.

Ecopetrol aprovechó el 44% de los residuos que generó durante 2025, 8% más que en 2024. Respecto a residuos como plástico, vidrio, papel y cartón, Ecopetrol realizó un aprovechamiento del 98%, a través de su entrega a personas naturales u organizaciones que realizan esta gestión.

Residuos destinados a eliminación

(DJSI 2.3.2) (DJSI 2.3.3) (GRI 306-5) (GRI 11.5.6) Durante 2025, Ecopetrol eliminó 351,367 TM de residuos, de los cuales 92,647 TM (26%) correspondieron a residuos peligrosos y 258,720 TM (74%) a residuos no peligrosos, distribuidos de la siguiente manera:



Ecopetrol redujo la proporción de residuos enviados a tratamiento o disposición final. En 2025, destinó el 56%, frente al 64% registrado en 2024.

Metas¹⁰²

(DJSI 2.3.2) (DJSI 2.3.3)

Corto plazo

- Mantener entre el 30% y 40% de residuos aprovechados para 2026.

Mediano plazo

- Mantener entre el 30% y 40% de residuos aprovechados a 2030.
- Alcanzar 30% de materiales secundarios de las categorías priorizadas bajo la línea base identificada, a 2035.

¹⁰² Las metas de corto plazo abarcan únicamente a Ecopetrol, mientras que las metas de mediano y largo plazo abarcan a Ecopetrol, Hocol, ISA, Cenit, Esenttia, Econova y la refinería de Cartagena.



Largo plazo

- Alcanzar más del 50% de materiales secundarios de las categorías priorizadas bajo la línea base identificada, a 2040.
- Aprovechar más del 50% de los residuos a 2040.

Frente a las metas establecidas para 2025, Ecopetrol alcanzó los siguientes resultados:

Meta para 2025	Resultado obtenido en 2025
Aprovechar 103,352 toneladas de residuos no peligrosos	258,400 toneladas de residuos no peligrosos aprovechadas.
Aprovechar 1,448 toneladas de residuos peligrosos	2,013 toneladas de residuos peligrosos aprovechadas.
Aprovechar 5,448 toneladas de lodos aceitosos	14.498 toneladas de lodos aceitosos aprovechadas.
Reducir 737 toneladas de lodos aceitosos ¹⁰³	22,244 toneladas de lodos aceitosos reducidas.
Enviar a disposición final como máximo 438,164 toneladas de residuos no peligrosos	258,720 toneladas de residuos no peligrosos enviadas a disposición final.
Enviar a disposición final como máximo 131,062 toneladas de residuos peligrosos	92,647 toneladas de residuos peligrosos enviadas a disposición final.

¹⁰³ Contra la línea base 2018-2020 oficial reportada en residuos peligrosos (RESPEL).



Salud ocupacional

(GRI 3-3) La Salud Ocupacional es un pilar estratégico para el GE, que aporta de manera directa a la sostenibilidad del negocio, la competitividad y el cumplimiento de la Estrategia 2040. Este tema material garantiza entornos de trabajo seguros y saludables, previene impactos en la salud de los trabajadores, las trabajadoras y de las comunidades en las áreas de influencia, y fortalece la resiliencia operativa frente a riesgos emergentes. Una gestión anticipada y basada en riesgos garantiza el cumplimiento normativo y también genera valor agregado al negocio, mediante la reducción de costos, la mejora de la productividad y la consolidación de la reputación corporativa.

Las principales líneas de acción se encuentran enfocadas en:

1. Operaciones sanas, seguras y sostenibles: gestión del riesgo ocupacional en ambientes de trabajo e instalaciones e incluye:
 - Cierre de brechas en instalaciones existentes. Implica intervenir las fuentes generadoras de peligros de higiene industrial, químicos y ergonomía para minimizar los riesgos de salud.
 - Incorporación de estándares de higiene industrial y ergonomía en proyectos y nuevas instalaciones desde las fases iniciales de maduración.
2. Personas trabajadoras sanas y con calidad de vida: gestión del riesgo ocupacional en el individuo trabajador, considerando:
 - Salud laboral
 - Salud mental y gestión del riesgo psicosocial
 - Medicina preventiva y del trabajo
 - Vigilancia epidemiológica ocupacional

Para conocer más de las líneas acción en salud ocupacional, haga clic aquí

La prevención de enfermedades laborales y la gestión integral de riesgos en salud ocupacional reducen costos asociados a incapacidades, indemnizaciones y atención médica, optimizando recursos y fortaleciendo márgenes operativos. Además, trabajadores sanos y motivados incrementan la productividad y la eficiencia, lo que se traduce en operaciones más seguras y competitivas. Este enfoque preventivo minimiza interrupciones por incidentes de salud, reduce riesgos críticos y asegura la estabilidad financiera y la generación de valor a largo plazo. Además, contribuye a la construcción de relaciones positivas con comunidades en áreas de influencia, reforzando la licencia social para operar y la sostenibilidad corporativa.

El compromiso con ambientes laborales saludables y la mitigación proactiva de riesgos consolidan la confianza de los GI y fortalecen la reputación. Indicadores como la disminución de la tasa de enfermedad laboral, el aumento de años de vida saludable y la mejora en la expectativa de vida de los trabajadores evidencian la responsabilidad social y sostenibilidad del GE, posicionándolo como referente en bienestar y gestión responsable.

En esa perspectiva, la gestión de Salud Ocupacional permite garantizar el bienestar integral de los trabajadores y trabajadoras, aliados estratégicos y comunidades, generando impactos directos e indirectos que fortalecen la sostenibilidad del negocio y la confianza social. De igual forma, garantiza el cumplimiento de la normativa vigente y la aplicación de los mejores estándares en la materia, reforzando el principio cultural de “Primero la Vida”



Para mejorar el impacto de la gestión en salud ocupacional, Ecopetrol:

- Fortalece analítica predictiva para anticipar y prevenir enfermedades laborales.
- Integra indicadores de salud en tableros corporativos vinculados a metas financieras y de sostenibilidad.
- Impulsa programas de innovación en bienestar laboral, alineados con transición energética y digitalización.
- Impulsa programas comunitarios que extiendan beneficios de salud y seguridad más allá del ámbito laboral.
- Comunica a sus GI para reforzar confianza y licencia social.
- Realiza auditorías y certificaciones internacionales que validan el compromiso con estándares globales.

TEC para la salud ocupacional

(GRI 3-3) Durante 2025, Ecopetrol avanzó en la digitalización y modernización de la gestión de salud ocupacional, incorporando tecnología como habilitador para la eficiencia, la trazabilidad y la toma de decisiones basada en datos. La estrategia tecnológica se estructuró en 3 líneas principales:

Integración de datos y analítica avanzada

- Consolidación de toda la información de salud ocupacional en el entorno *Microsoft Fabric / Azure*, garantizando calidad, seguridad y disponibilidad de datos.
- Desarrollo de tableros dinámicos para visualización en línea y actualizada, facilitando el monitoreo en tiempo real.
- Construcción del primer modelo analítico predictivo (SIVEO DME), orientado a anticipar riesgos y optimizar intervenciones preventivas.

Innovación en captura de datos fisiológicos

- Implementación de un piloto con sensores en lugares de trabajo para monitorear variables fisiológicas que permitan predecir condiciones como fatiga, contribuyendo a la prevención de incidentes y enfermedades laborales.

Digitalización del acceso para las personas trabajadoras

- Desarrollo del entorno Empleado Digital, que permite a las personas trabajadoras consultar sus resultados de evaluaciones ocupacionales y acceder a información personalizada, fortaleciendo la transparencia y la autogestión del bienestar.

Estas iniciativas se complementarán con la maduración de modelos de *Machine Learning* para análisis predictivo, ampliación de la captura de datos en campo y evolución hacia un ecosistema digital integral que soporte la gestión preventiva y la sostenibilidad operativa.

Principales logros

Durante 2025 se resaltan los siguientes logros en la gestión de la Salud Ocupacional:

- Optimización de instalaciones para el control de riesgos ergonómicos y de higiene industrial logrando:
 - Verificación de 565 válvulas operativas, lo que representa 379 más que en 2024. Esto permitió evidenciar mejoras en 272 válvulas que equivalen al 48% del total inspeccionado. Esto permite optimizar su condición de uso y garantizar el control del riesgo ergonómico asociado a su manipulación por parte de la persona trabajadora.



- Verificación de mejoras en 20 cuartos de control equivalentes al 71% del total de los inspeccionados.
 - Verificación de 34 acciones de mejora enfocadas en atender las necesidades operativas de los equipos de mantenimiento, tanto en talleres como en actividades de campo.
 - Instalación de sistemas herméticos en 2 tanques de la refinería de Barrancabermeja y 4 en la refinería de Cartagena.
 - Instalación de 14 tomamuestras de proceso en la refinería de Cartagena.
- Acompañamiento a 15 proyectos para la incorporación de estándares de ergonomía e higiene industrial, superando el número previsto para el 2025.
 - Desarrollo visual del aplicativo para Habilidades Cognitivas, lo que facilitó el avance de las personas trabajadoras en sus entrenamientos.
 - Cumplimiento del 100% de las metas proyectadas para el Programa de Factores Humanos y Habilidades Cognitivas.
 - Certificación de la refinería de Cartagena como Organización Saludable, lo que posiciona a Ecopetrol como referente nacional en bienestar laboral, cumpliendo estándares en Salud y Seguridad en el Trabajo.
 - Implementación de pruebas piloto de tecnología con sensor que permite monitorear variables cardíacas y respiratorias de trabajadores.
 - Despliegue del programa “madurando activamente en el trabajo” que permite alcanzar un envejecimiento activo y saludable de los trabajadores y trabajadoras de Ecopetrol desde el autocuidado y la prevención física, psíquica y social, para conservar la salud y productividad de la población trabajadora. Contó con la participación de 334 personas trabajadoras.

Participación del sistema de salud y seguridad en el trabajo

(GRI403-4) (GRI 11.9.5) (SHS-1) En Ecopetrol, los procesos que garantizan la participación y consulta de las personas trabajadoras en el desarrollo, aplicación y evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) están formalmente establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente (2023-2026), capítulo X: Salud Ocupacional. Este marco define el alcance y los mecanismos de diálogo social acordados con los trabajadores y trabajadoras, asegurando corresponsabilidad en la gestión preventiva.

Esta participación contribuye a:

- Desarrollar capacidades humanas y fortalecer la cultura preventiva.
- Promover, mantener y mejorar la salud física, mental y social.
- Prevenir enfermedades y accidentes laborales, reduciendo riesgos en todas las operaciones.
- Garantizar la ubicación del trabajador en ambientes acordes con sus condiciones físicas y psicológicas, favoreciendo el bienestar integral.

Este modelo participativo se materializa mediante el funcionamiento de Comités Paritarios Regionales y Locales de Salud Ocupacional, que facilitan la toma de decisiones conjuntas y el cumplimiento normativo. Esta interacción permanente con los trabajadores refuerza la cultura de seguridad, la sostenibilidad operativa y la competitividad del negocio.

En Ecopetrol, la gestión conjunta entre trabajadores y empresa, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrolla a través de Comités Paritarios de Salud Ocupacional (COPASO), conformados por doce (12) instancias regionales que actúan como organismos asesores para promover y vigilar el cumplimiento de los programas nacionales y regionales de salud ocupacional.



Estos comités se reúnen mensualmente para evaluar el avance del Plan Regional de Salud Ocupacional, proponer mejoras y garantizar la implementación de acciones preventivas.

Adicionalmente, por acuerdo convencional, se cuenta con veinticinco (25) Comités Locales de Salud Ocupacional (COLOSO), que constituyen espacios de participación directa en las regiones donde opera la Compañía. Sus responsabilidades incluyen:

- Promoción y prevención de riesgos ocupacionales.
- Control y seguimiento de factores de riesgo en el entorno laboral.
- Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones ante instancias competentes.

Estos comités se reúnen bimestralmente, y ambos escenarios (COPASO y COLOSO) realizan un encuentro nacional anual para socializar mejores prácticas, fortalecer la cultura preventiva y promover la mejora continua. Los comités tienen autoridad para elevar recomendaciones y proponer acciones correctivas, que son consideradas en la toma de decisiones corporativas. La totalidad de las personas trabajadoras se encuentra representada en estos espacios, garantizando cobertura total y participación activa en la gestión de riesgos. Este modelo asegura diálogo social efectivo, cumplimiento normativo y corresponsabilidad en la construcción de entornos laborales seguros y saludables.

La Compañía clasifica como casi accidentes a los eventos no deseados que bajo circunstancias ligeramente diferentes pudieron haber resultado en lesiones a personas, daños a la propiedad, equipo, al ambiente, o pérdidas del proceso. El funcionario de la Compañía, contratista, subcontratista, proveedor, socio o visitante que lo detecte, lo notifica verbalmente a su supervisor y/o responsable del área reportándose dentro de las primeras 24 horas en la herramienta corporativa de gestión HSE-Salesforce. En caso de indisponibilidad de dicha herramienta digital se tienen habilitada una línea telefónica, o en su defecto el reporte del casi accidente se realiza en formato físico.

(GRI 403-8) (GRI 11.9.9) (GOV-2) El 100% de las personas trabajadoras se encuentra cubierto por el sistema de gestión al igual que las personas que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo se encuentra controlado por la Compañía.

Plan de Comunicaciones

(GRI403-4) (GRI 11.9.5) (SHS-1) La Compañía cuenta con un plan continuo y sistemático de comunicaciones orientado a la gestión del riesgo ocupacional, alineado con los principios del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y los requisitos legales aplicables. Este plan incluye:

- Plan de comunicaciones corporativo para el despliegue y apropiación del modelo de gestión HSE en todos los niveles de la Compañía.
- Programa de comunicación del Sistema de Gestión HSE, reforzando la importancia del cumplimiento normativo, los requisitos internos y otros compromisos aplicables.
- Campañas de prevención, con alcance a la totalidad de trabajadores y trabajadoras, para promover el cuidado, la gestión de los riesgos y mitigar la accidentalidad.
- Mecanismos de comunicación interna entre los diferentes niveles de liderazgo y operativos, asegurando la articulación efectiva en la gestión de riesgos ocupacionales.
- Divulgación periódica de resultados de la gestión HSE a todos los niveles, incluyendo Comités Paritarios Regionales y Locales de Salud Ocupacional, para garantizar transparencia y participación.
- Programa de promoción de estilos de vida saludable y prevención de enfermedad laboral, orientado a fortalecer la cultura de autocuidado y bienestar integral.



Esta estrategia se fortalece mediante la implementación de herramientas digitales, indicadores de efectividad en la comunicación y campañas segmentadas por riesgo y población objetivo, asegurando trazabilidad, oportunidad y mejora continua en la gestión preventiva.

Promoción de la salud de personas trabajadoras

(GRI 403-6) (GRI 11.9.7) (WEF15) (SHS-2) Mediante el Sistema de Gestión de Salud, Ecopetrol asegura el acceso a servicios de calidad con un enfoque basado en el cuidado activo y la gestión de los riesgos, los cuales son prestados a través de la red de prestadores de servicios de salud y de proveedores de tecnologías sanitarias disponibles tanto en el ámbito ambulatorio, urgencias, hospitalario y domiciliario.

La prestación de los servicios de salud está organizada en dos componentes: primario y complementario. El primario es la principal puerta de entrada a los servicios, razón por la cual, cada beneficiario tiene asignado un profesional de cabecera, médico general o familiar (MEGA), pediatra (MEPA), Odontólogo General (OGA), u odontopediatra (OPA), según su ciclo de vida, que junto con un equipo multidisciplinario de profesionales de diversas áreas de la salud, tienen a cargo las acciones de fomento y cuidado de la salud, protección específica, y detección temprana de enfermedades, así como la referencia y contra referencia dentro de la red de servicios, y la articulación con los prestadores del componente complementario con los que se garantiza la integralidad y continuidad en la atención.

Los servicios y tecnologías brindadas tienen alcance a la promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación o paliación de la enfermedad, cuya finalidad tenga como objetivo la recuperación o mantenimiento de la capacidad funcional o vital de las personas, de la mano del cuidado activo de su propia salud, de cada persona.

Los principales programas de promoción y prevención se resumen a continuación:

1. **Promoción y mantenimiento de la salud.** La evaluación individual del riesgo (EIR) anual es la Ruta Integral de Promoción y Mantenimiento de la Salud, a través de la cual se realizan las intervenciones para la promoción y mantenimiento de la salud a la población beneficiaria de los servicios. Tiene como punto de partida la caracterización y segmentación de la población beneficiaria de acuerdo con el grupo etario en que se encuentre y los riesgos a la salud identificados, para su inclusión en los diferentes programas de promoción y prevención.

La evaluación contempla un conjunto de actividades, procedimientos e intervenciones de demanda inducida, protección específica y detección temprana, como tamizajes, exámenes y pruebas diagnósticas, y actividades educativas, que tienen como propósito identificar en forma oportuna y efectiva la enfermedad, facilitando su diagnóstico precoz, el tratamiento oportuno, la reducción de su duración y el daño causado, evitando secuelas, incapacidad y muertes evitables, así como el fortalecimiento del cuidado activo en salud de los trabajadores y trabajadoras.

Durante el año 2025 se alcanzó con el programa:

- Un 90% de cobertura con 56,616 beneficiarios.
- Cobertura para tamizaje de cáncer de mama: 98,9%¹⁰⁴

¹⁰⁴ Valor de referencias País 2025: cobertura del 35,25%. Fuente Monitor RIAS Promoción y mantenimiento de la salud, MSPS



- Cobertura para tamizaje de cáncer de cuello uterino: 95%¹⁰⁵
- Cobertura para tamizaje de cáncer de próstata: 94%¹⁰⁶
- Cobertura para tamizaje de cáncer colorrectal: 96%¹⁰⁷
- Cobertura de tamizaje para riesgo cardiovascular: 87%¹⁰⁸
- Proporción de casos de cáncer cuello uterino detectado en estadios tempranos: 100%¹⁰⁹
- Proporción de casos de cáncer mama detectado en estados tempranos: 100%¹¹⁰
- Proporción de casos de cáncer próstata detectado en estados tempranos: 92%¹¹¹
- Proporción de casos de cáncer colorrectal detectado en estados tempranos: 100%¹¹²
- Diagnóstico y tratamiento oportuno de cáncer: 26 días¹¹³

2. **Mantenimiento de la salud bucal.** El programa de mantenimiento de la salud bucal, está dirigido a la totalidad de la población beneficiaria de los servicios, para garantizar una atención de calidad, estandarizada, integral y preventiva en salud bucal, mediante la evaluación del riesgo individual de padecer caries dental, enfermedad gingival y enfermedad periodontal, y la intervención oportuna de estas condiciones de salud bucal, que comparten a su vez, factores de riesgo con algunas enfermedades crónicas de relevancia de origen cardiovascular, respiratorias y metabólicas, como la diabetes, que impactan en la salud general de la población.

La frecuencia de las intervenciones por parte del odontólogo, para mantener en las mejores condiciones a la población a cargo, depende de la estratificación del riesgo individual (bajo, medio o alto), con base en la evaluación periódica anual, así como de los hábitos en higiene oral de cada persona.

3. **Riesgo cardiovascular.** El programa de riesgo cardiovascular tiene como propósito contribuir al bienestar integral de los beneficiarios con enfermedades cardiovasculares (Hipertensión, Diabetes), mediante la promoción de hábitos saludables, acciones de prevención de la salud, diagnóstico temprano, y tratamiento oportuno de los factores de riesgo y enfermedades cardiovasculares, con el fin de retrasar la progresión de la enfermedad y mejorar la calidad de vida de la población con estas condiciones.

El acceso al programa se asegura a través del profesional de puerta de entrada (MEGA), quien activa la ruta de atención integral y asegura las intervenciones requeridas según el caso.

Para el cierre del año 2025 se alcanzaron los siguientes resultados en la implementación del programa:

- Proporción de pacientes con diagnóstico de hipertensión arterial en control: 94%¹¹⁴

¹⁰⁵ Valor de referencias País 2025: cobertura del 49,75% Fuente Monitor RIAS Promoción y mantenimiento de la salud, MSPS

¹⁰⁶ Valor de referencias País 2025: cobertura del 38,19% Fuente Monitor RIAS Promoción y mantenimiento de la salud, MSPS

¹⁰⁷ Valor de referencias País 2025: cobertura del 21,40% Fuente Monitor RIAS Promoción y mantenimiento de la salud, MSPS

¹⁰⁸ No se encuentra valor de referencia. sin embargo, muestra mejora comparado con el año 2024 (84%)

¹⁰⁹ Valor de referencias País 2024: cobertura del 61,4%. Fuente: valor de referencia país Cuenta de Alto Costo (CAC) 2024

¹¹⁰ Valor de referencias País 2024: 30,27% Fuente: valor de referencia país Cuenta de Alto Costo (CAC) 2024

¹¹¹ Valor de referencias País 2024: 17% Fuente: valor de referencia país Cuenta de Alto Costo (CAC) 2024

¹¹² Valor de referencias País 2024: 14,62%. Fuente: valor de referencia país Cuenta de Alto Costo (CAC) 2024

¹¹³ Valor de referencia CAC 29 días.

¹¹⁴ Valor de referencia país Cuenta de Alto Costo (CAC) 2024: 65.83% (Fuente CAC)



- Proporción de pacientes con diagnóstico de diabetes mellitus tipo 2 en control: 74%¹¹⁵
4. **Programas para la atención de patologías de salud mental:** Con los programas de salud mental, se busca desde la perspectiva de gestión de riesgo, asegurar el abordaje de la población con sospecha diagnóstica o diagnóstico confirmado de las siguientes patologías priorizadas con base en el perfil epidemiológico de Ecopetrol: ansiedad, depresión, trastorno bipolar, esquizofrenia y consumo sustancias psicoactivas. Esto con el fin de fortalecer los servicios de atención, mejorar la adherencia al manejo instaurado, reducir la carga de la enfermedad, el número de personas con discapacidad por estas patologías, y conseguir la rehabilitación social y laboral que impacte positivamente al individuo, la familia, la organización y la sociedad.
 5. **Atención integral de la gestante:** El programa está dirigido a las mujeres en edad fértil con intención de iniciar una gestación hasta la etapa del puerperio, asegurando la atención integral en salud, estandarizada y de calidad al binomio madre-hijo o hija, a través de la cual se identifican los riesgos durante la gestación y se gestiona su intervención precoz, con el propósito de reducir la morbilidad materna, perinatal e infantil. Para el año 2025 se logró una razón de mortalidad de 0 x 100.000 y una tasa de mortalidad infantil de 0 x 1.000 nacidos vivos.
 6. **Programa de Acondicionamiento Físico:** Este programa dirigido a la población trabajadora y a la población con factores de riesgo para desarrollar enfermedad cardiovascular, busca promover la práctica de la actividad física, como herramienta para fortalecer hábitos de vida saludables, y como una intervención fundamental y efectiva para el abordaje terapéutico del sobrepeso y la obesidad. Las actividades incluyen, actividad física dirigida previa evaluación individualizada por parte del deportólogo, y actividades educativas preventivas en la adopción de disciplinas como yoga, pilates, entre otras.
 7. **Programa de vacunación:** La vacunación como medida preventiva primaria ha demostrado ser una de las intervenciones en salud pública extraordinariamente costo efectivas, reduciendo tanto la mortalidad como la incidencia de enfermedades inmunoprevenibles, por lo que con el programa de vacunación, se busca contribuir al bienestar integral de los beneficiarios del servicio de salud, mediante la disminución de la morbilidad por enfermedades inmunoprevenibles y la reducción de los años de vida potencialmente perdidos. El alcance a los trabajadores se resume a continuación:
 - Toda la población: Influenza estacional, antitetánica y SARS- CoV2 (COVID19).
 - Trabajadores que desarrollan actividades en zonas endémicas: fiebre tifoidea, hepatitis A y fiebre amarilla.
 - Trabajadoras en edad fértil: antitetánica.
 - Trabajadoras en periodo de gestación: Difteria, Tétanos y Tosferina Acelular (DPaT).
 - Trabajadores de la salud y brigadistas: Hepatitis B, Difteria, Tétanos y Tosferina Acelular (DPaT).
 - Trabajadores viajeros fuera del país Brasil - Perú - Golfo de México: fiebre tifoidea, hepatitis A y fiebre amarilla.

Para el año 2025 se alcanzó una cobertura de vacunación del 97%

8. **Atención integral de patologías de alto costo.** Estos programas tienen como propósito el abordaje holístico e integral, a los pacientes con patologías complejas, huérfanas y de alto costo, buscando maximizar los resultados de los tratamientos instaurados, y la mejora de la calidad de

¹¹⁵ Valor de referencia país Cuenta de Alto Costo (CAC) 2024: 64.62%



vida. El programa es prestado a través de proveedores especializados que realizan un manejo integral y de calidad.

9. **Cuidados paliativos.** El Programa de Cuidados Paliativos ofrece un enfoque integral e interdisciplinario para la atención de personas que padecen enfermedades crónicas, progresivas, irreversibles y potencialmente fatales. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de los pacientes y sus familias a través de un abordaje holístico que atiende las dimensiones físicas, emocionales, psicosociales y espirituales, brindando apoyo en cada etapa del proceso de la enfermedad, hasta la muerte.

Durante el año 2025 el programa alcanzó:

- Número de pacientes atendidos: 404
- Control de dolor: 100% de los pacientes
- Bienestar: 100 % de los pacientes indican sentir bienestar
- Satisfacción del usuario: 4,8 / 5.0

8. **Otros programas.**

- Programas de protección específica y detección temprana:
 - Violencia: víctimas de conflicto armado, violencia de género y víctimas de ataque con agentes químicos.
 - Salud Sexual y Reproductiva - planificación familiar.
 - Ruta de atención integral para enfermedades infecciosas.
 - Ruta de atención integral para las enfermedades transmisibles: tuberculosis, lepra.
 - Ruta de atención integral para la transmitidas por vectores: dengue, zika, fiebre amarilla.
- Programas de intervención de riesgos priorizados:
 - Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica - EPOC.
 - Enfermedades Neurodegenerativas (Parkinson, Alzheimer y otras demencias).
 - Enfermedad Dorsolumbar.
 - Discapacidad.

(GRI 403-3) (GRI 11.9.4) (SHS-2) Ecopetrol desarrolla y coordina los servicios de Medicina Preventiva y del Trabajo con el objetivo de identificar, eliminar peligros y minimizar riesgos ocupacionales. En tal sentido, se encarga de:

- **Definición de lineamientos y estándares corporativos:** se establecen guías, procedimientos e instructivos que aseguran la correcta prestación de los servicios de salud ocupacional, alineados con normatividad nacional e internacional.
- **Gestión estratégica y asignación de recursos:** se planifican y garantizan los recursos presupuestales para implementar programas de prevención, vigilancia epidemiológica y control de riesgos en todas las operaciones.
- **Soporte técnico especializado a las Unidades de Negocio:** se brinda gestión técnica en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, integrando criterios de ergonomía, higiene industrial, factores psicosociales y salud mental.
- **Monitoreo y seguimiento al cumplimiento de estándares:** se realizan auditorías internas y externas para verificar la calidad y efectividad de los servicios, asegurando la mejora continua.



- **Participación en investigaciones de accidentes y enfermedades laborales:** se analizan causas raíz y se definen acciones correctivas para evitar recurrencias.
- **Garantía de calidad y acceso a los servicios:** para asegurar la calidad y accesibilidad, Ecopetrol implementa las siguientes estrategias:
- **Inducción y alineación de proveedores:** se capacita a los profesionales de las empresas contratistas en los lineamientos corporativos, entregando información clave sobre riesgos higiénicos, ergonómicos, psicosociales y condiciones de salud de la población.
- **Facilitación del acceso para todos los trabajadores:** se dispone de canales físicos y digitales para agendamiento y atención en sitio. Asegurando cobertura en operaciones remotas y ciudades principales.
- **Auditorías periódicas de calidad:** se aplican evaluaciones conforme a la normativa colombiana y estándares internos.

(DJSI 3.4.1) (DJSI 3.4.2) Para conocer el despliegue estratégico de seguridad y salud en el trabajo haga clic aquí

Formación en salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5) (GRI 11.9.6) (SASB EM-EP 320a.1) (SHS-3) (SHS-1) Ecopetrol impulsa que todas las personas de la organización cuenten con la formación y competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura y saludable. En ese sentido, ha desarrollado e implementado un portafolio integral de capacitación en seguridad industrial, seguridad de procesos y salud ocupacional, alineado con los más altos estándares nacionales e internacionales, que permite estar a la vanguardia de un trabajo seguro.

Dentro de la oferta de formación en Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Seguridad de Procesos se encuentran cursos y certificaciones como:

- Generalidades HSE.
- Inducción HSE.
- ABC Primero la Vida.
- Conversaciones CRE-Ser en Primero la Vida.
- Investigación de incidentes.
- Auditor Interno en Sistemas Integrados de Gestión HSE.
- Gestión de contratistas con enfoque HSE.
- Desarrollo seguro del trabajo.
- Formación y certificación en tareas de alto riesgo.
- Trabajo en alturas.
- Espacios confinados.
- Seguridad vial.
- Seguridad eléctrica.
- Levantamiento mecánico de cargas.
- Peligros químicos.
- Comando de incidentes.
- Monitoreo de atmósferas.
- Uso y mantenimiento de elementos de protección personal.
- Brigadistas industriales y no industriales.
- Seguridad psicológica.
- Gestión del error humano.
- Seguridad de procesos.
- Gestión dinámica del riesgo.



- Operación estructurada.
- Promoción de estilos de vida saludable y prevención de la enfermedad laboral en Ecopetrol.
- Salud mental e inteligencia emocional.
- Gestión del riesgo en salud ocupacional.
- Sistema de gestión, promoción de la salud y prevención de la enfermedad – COPASO.
- Diplomado en factores psicosociales y salud mental en el trabajo,
- Gestión ambiental del entorno.

Anualmente Ecopetrol realiza una revisión de la legislación vigente, así como de las necesidades de la Compañía, para definir los planes de formación anuales de las y los trabajadores en la materia.

(SASB EM-EP 320a.1) Para el 2025, las y los trabajadores de Ecopetrol recibieron 175,506 horas de formación en seguridad y salud en el trabajo, lo que representa un promedio de 17.96 horas por persona. Para el caso de contratistas, el total de horas de formación fue de 180,659 con un promedio de 4.34 horas por persona.

Peligros, dolencias y enfermedades laborales

Peligros Laborales

(GRI 403-10) (GRI 11.9.11) (SHS-3) Se ha evidenciado que los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencias y enfermedades son (i) ergonómicos, (ii) físicos, (iii) químicos, (iv) psicosociales (v) biológicos. La determinación de los peligros en Ecopetrol se realiza mediante la aplicación de la Evaluación de Riesgos para la Salud en el Trabajo (HRA), conforme a la metodología establecida. Este proceso incluye:

1. Identificación sistemática de peligros presentes en los diferentes escenarios laborales, considerando agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
2. Valoración cualitativa y cuantitativa del riesgo, utilizando criterios técnicos y normativos para estimar la magnitud y probabilidad de ocurrencia.
3. Definición de controles e intervenciones, orientadas a eliminar, sustituir o mitigar los riesgos identificados, priorizando la protección de la salud de los trabajadores.

Este enfoque integral asegura el cumplimiento de la normatividad vigente, la prevención de enfermedades laborales y la mejora continua de las condiciones de trabajo, contribuyendo a ambientes seguros y saludables. En el desarrollo de este ejercicio, se ha evidenciado que los peligros que mayoritariamente han provocado dolencias o enfermedades laborales se encuentran relacionados con aspectos ergonómicos (causados por posturas, movimientos inadecuados, manipulación de cargas) y psicosociales.

Las medidas adoptadas y proyectadas para eliminar peligros y minimizar riesgos se estructuran conforme a la jerarquía de control, priorizando la intervención en la fuente y el medio antes que en el individuo:

1. **Eliminación y sustitución:** rediseño de procesos, actualización tecnológica y reemplazo de materiales o equipos que representen riesgos, buscando su eliminación o sustitución por alternativas seguras.
2. **Controles de ingeniería:** implementación de barreras físicas, sistemas de ventilación, aislamiento de fuentes de riesgo y mejoras en la infraestructura para reducir la exposición.
3. **Controles administrativos:** establecimiento de procedimientos operativos seguros, rotación de tareas, capacitación continua y gestión organizacional orientada a minimizar la probabilidad de ocurrencia.



4. **Protección personal:** dotación y uso obligatorio de elementos de protección personal (EPP) certificados, complementados con programas de ergonomía y bienestar para garantizar condiciones seguras.

Adicionalmente, la Compañía ha definido indicadores de desempeño para monitorear la efectividad de las medidas, especialmente en riesgos ergonómicos y de higiene industrial, priorizando actividades clasificadas como de alto riesgo. Estos indicadores permiten evaluar el impacto de las intervenciones y asegurar la mejora continua en la protección de la salud laboral.

Dolencias y Enfermedades

(GRI 403-10) (GRI 11.9.11) (SHS-3) La información relacionada con Enfermedad Laboral se obtiene mediante procesos internos definidos por Ecopetrol en cumplimiento del régimen exceptuado en Riesgos Laborales. La recopilación se realiza a través de la gestión de los Comités Internos de Determinación de Origen de Eventos en Salud (DOES) y de Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral (CPCL), actividades que son responsabilidad directa de la Compañía.

Para garantizar trazabilidad y estandarización, Ecopetrol dispone de una herramienta corporativa denominada Ecosalud Ocupacional que centraliza la gestión del proceso, desde la identificación del evento hasta su calificación. Los datos se consolidan y visualizan en un tablero dinámico en *Power BI*, actualizado trimestralmente con base en los reportes generados por los comités regionales interdisciplinarios y cargados en la plataforma interna.

Este enfoque asegura:

- Cumplimiento normativo y alineación con estándares internos.
- Consistencia metodológica, mediante procesos definidos y validados por Ecopetrol.
- Transparencia y oportunidad en la información, facilitando análisis y toma de decisiones estratégicas.

(GRI 403-10) (GRI 11.9.11) (SHS-3) Durante 2025 se evidenció un incremento en el número de enfermedades laborales diagnosticadas, pasando de 2 casos en el periodo anterior a 5. Esta variación obedece a:

- Fortalecimiento en la aplicación de la metodología de Evaluación de Riesgos para la Salud en el Trabajo (HRA), que permitió una identificación más precisa de peligros y exposición, siendo esta más robusta.
- Mejoras en los procesos de vigilancia epidemiológica y diagnóstico oportuno.

Este comportamiento no refleja un deterioro en las condiciones laborales, sino una mejora en la detección y gestión preventiva, lo que contribuye a la toma de decisiones para implementar medidas correctivas y fortalecer los controles en los factores de riesgo identificados en los ambientes de trabajo.

Tabla 6.11.1

Enfermedad laboral – empleados directos	Número
Trastornos osteomusculares	4
Trastorno Mixto de Ansiedad y depresión	1

De las 5 enfermedades laborales registradas en la vigencia, 3 fueron diagnosticadas por los comités Internos de Determinación de Origen de eventos en salud (DOES) y de Calificación de Pérdida de



Capacidad Laboral (CPCL) instancias cuya gestión corresponde directamente a la compañía en virtud de su condición de régimen de excepción. Las dos enfermedades restantes fueron calificadas por las Juntas Regionales de Calificación, entidades adscritas al Sistema General de Riesgos Laborales, las cuales operan de manera autónoma y no se encuentran bajo el control técnico administrativo de la organización

Ecopetrol no recibe ni gestiona información proveniente de los contratistas, dado que cada empresa contratista es responsable de realizar la trazabilidad y el control integral de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en Colombia.

Metas

En materia de salud ocupacional, Ecopetrol establece metas específicas para el corto, mediano y largo plazo, orientadas a la gestión integral del riesgo, la innovación y el desempeño en salud.

Mejoras en instalaciones para control de riesgos

- Corto plazo: cumplimiento del 10% de los planes de intervención del riesgo.
- Mediano plazo: cumplimiento del 50% de los planes de intervención del riesgo.
- Largo plazo: cumplimiento del 90% de los planes de intervención del riesgo.

Adopción de estándares de Higiene Industrial y Ergonomía en proyectos y nuevos negocios (energía para la transición)

- Corto plazo: implementación del 100% de los estándares en proyectos priorizados por las unidades de negocio.
- Mediano plazo: incorporación de estándares de Higiene Industrial y Ergonomía en el 50% de los proyectos de la Compañía.
- Largo plazo: incorporación de estándares de Higiene Industrial y Ergonomía en el 90% de los proyectos de la compañía.

Innovación, actualización tecnológica y analítica de datos

- Corto plazo: cumplimiento del 30% del plan de transformación digital en Salud Ocupacional.
- Mediano plazo: cumplimiento del 100% del plan de transformación digital en Salud Ocupacional y mitigación de riesgos a la salud de trabajadores, trabajadoras y comunidad
- Mediano plazo: desarrollo del modelo para mitigación de riesgos a la salud en la comunidad.

Desempeño en Salud Ocupacional según modelo IPIECA

- Corto plazo: Alcanzar Nivel 3 en madurez y cobertura de Salud Ocupacional.
- Mediano plazo: Alcanzar Nivel 4 en madurez y cobertura de Salud Ocupacional.

Mitigación de Riesgos y Bienestar Organizacional

- Mediano Plazo: validación de Unidades de Negocio de Ecopetrol S.A. como Organización Saludable por ICONTEC.

Durante 2025 se realizaron las siguientes gestiones:

Acciones 2025	Seguimiento
Verificación de Infraestructura Operativa	Acción ejecutada: inspección en campo de 565 válvulas distribuidas a nivel nacional. Objetivo: evaluar condiciones de accesibilidad, alcance y facilidad de operación. Resultado: se identificaron oportunidades de mejora en diseño y ubicación, retroalimentando planes de mantenimiento y seguridad operacional



Optimización de Cuartos de Control	de de	Acción: realización de 28 visitas técnicas en Cuartos de Control. Impacto: validación de mejoras implementadas, destacando la incorporación de consolas ajustables en altura, contribuyendo a la ergonomía y reducción de riesgos músculo-esqueléticos.
Equipos y Herramientas	y	Acción: continuación del programa de seguimiento a equipos de mantenimiento en 3 gerencias estratégicas. Enfoque: implementación de acciones correctivas y preventivas para optimizar seguridad y eficiencia operativa.
Integración de Estándares y Proyectos	de en	Acción: generación de conceptos técnicos a 17 proyectos en procesos de Oil & Gas y tecnologías de bajas emisiones. Resultado: integración efectiva de estándares de ergonomía e higiene industrial en todas las etapas del ciclo de vida del proyecto.
Programa de Factores Humanos y Habilidades Cognitivas	de y	Avance: transición a la segunda etapa, enfocada en entrenamientos individuales. Logro: incorporación del módulo de fortalecimiento en la plataforma universitaria Ecopetrol - Uguana. Evaluación: aplicación de análisis comparativo entre pruebas iniciales y seguimiento para medir evolución de la población objetivo.
Analítica de Transformación Digital	y	Estrategia: definición de una visión integradora para salud ocupacional, incorporando tecnología en 2 líneas clave: Captura de datos fisiológicos: piloto 2025 con sensores para monitoreo de variables predictoras de fatiga. Analítica avanzada: implementación de modelos de Machine Learning para toma de decisiones basadas en datos.
Mitigación de Riesgos y Bienestar Organizacional	de y	Certificación: validación de la refinería de Cartagena como Organización Saludable por ICONTEC. Nivel avanzado. Impacto Social: beneficio directo a comunidades locales, fortaleciendo el bienestar colectivo y la sostenibilidad social.

Algunos hitos fueron ajustados en alcance y cronograma para incorporar nuevas tecnologías y garantizar mayor impacto en salud ocupacional y sostenibilidad. Estos ajustes respondieron a la necesidad de integrar soluciones digitales y fortalecer la gestión preventiva. Los avances consolidan los planes en sostenibilidad, salud y transformación digital, alineando la gestión con la Estrategia de Salud Ocupacional y la visión corporativa de innovación responsable.



Seguridad industrial y de procesos

(GRI 3-3) La seguridad industrial y de procesos es un elemento material que, en el marco de la transición energética justa y equitativa, gestiona de forma anticipada y proactiva los riesgos, buscando preservar la vida en sus diferentes manifestaciones, dando cumplimiento al principio cultural de “Primero la vida”, que orienta a:

- Proteger la vida de las personas y el entorno con los más altos estándares de seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar las operaciones bajo niveles tolerables de riesgo operacional de manera sostenible en el tiempo.

La **seguridad industrial** busca identificar los peligros y gestionarlos mediante la aplicación de medidas de control, durante la ejecución de actividades y proyectos propios del objeto comercial de la Compañía, que pueden afectar a las personas, equipos e instalaciones. Su objetivo es prevenir, controlar y mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo, accidentes viales, entre otros.

Por su parte, la gestión de la **seguridad de procesos** es un marco de referencia estructurado que permite administrar la integridad de los sistemas y de los procesos operativos peligrosos mediante la aplicación de medidas, competencias y principios sólidos de administración, diseño, ingeniería, factores humanos y organizacionales, así como de prácticas de operación y mantenimiento. Su propósito es eliminar, prevenir, controlar y mitigar los incidentes derivados de la liberación no planeada o no controlada de sustancias peligrosas o energías con potencial de causar daños a las personas, al ambiente, a la infraestructura y/o a la reputación de la Compañía

El adecuado manejo de este elemento material es clave para proteger la gestión financiera, asegurar la continuidad operativa y fortalecer la reputación de la Compañía. Su implementación aporta al cumplimiento de los objetivos de la Estrategia 2040 en los pilares de Transición Energética, Generar Valor con SOSTECnibilidad®, Conocimiento de Vanguardia y Retornos Competitivos. Asimismo, genera beneficios para trabajadores y comunidades, y contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible asociados con salud y bienestar; vida submarina; ecosistemas terrestres; e industria, innovación e infraestructura.

Uno de los principales riesgos que se gestionan a través su implementación son los accidentes por causa operacional o de origen natural. Para prevenirlos. Ecopetrol ha estructurado tres ejes fundamentales:

- Gestión integral de riesgos
- Conciencia del riesgo
- Sistema de gestión HSE

La gestión integral de emergencias en Ecopetrol comprende el conjunto de acciones, estrategias, procesos, planes, recursos, programas, protocolos de actuación y herramientas requeridas para garantizar la preparación, respuesta y recuperación oportuna y efectiva ante emergencias. Esto con el fin de minimizar y evitar los efectos adversos y prevenir su escalamiento en las personas, el ambiente, los bienes o la infraestructura. La adecuada implementación permite el restablecimiento de la normalidad y minimiza las potenciales afectaciones hacia la continuidad del negocio.

Los grupos de interés más relevantes en la gestión de este elemento material son:



- **Empleados:** el principal objetivo es respetar la vida de los trabajadores. La Convención Colectiva de Trabajo y los comités paritarios COPASOS, contemplan acciones de impacto y participación de los trabajadores.
- **Comunidades:** la seguridad de los procesos garantiza la protección del medio ambiente y de las comunidades aledañas a las actividades.
- **Proveedores y sus trabajadores:** Todas las acciones del elemento material tienen alcance y cobertura a los contratistas, subcontratistas y sus trabajadores, que desarrollan sus actividades en instalaciones del GE.
- **Sociedades controladas:** Ecopetrol realiza actividades de dirección, control y servicio con las empresas del Grupo, que se materializa en los modelos de relacionamiento en HSE.
- **Estado:** Ecopetrol es actor clave en la estructuración y desarrollo de políticas públicas y normativas de carácter nacional o regional relacionadas con mejoras en seguridad industrial, seguridad de procesos y salud ocupacional en Colombia.

La adecuada gestión de la seguridad industrial y de procesos fortalece la disponibilidad de recursos y capacidades en las regiones para su implementación, promoviendo el respeto por la vida y el cuidado del medio ambiente en los territorios. Asimismo, impulsa la generación de espacios de formación y comunicación sobre los riesgos de la operación, ampliando el conocimiento y la conciencia sobre su aplicación. Una materialización de accidentes por causa operacional o de origen natural puede afectar la integridad de los GI, por lo que las principales acciones para prevenir o mitigar los impactos negativos se enfocan en:

Gestión integral de riesgos

- Estándares y prácticas seguras.
- Gestión de riesgos tecnológicos existentes y futuros.
- Gestión del riesgo NATECH (*Natural Hazards-Triggered Technological Accidents* - Accidentes tecnológicos o industriales detonados por fenómenos naturales)
- Toma de decisiones ALARP (*As Low As Reasonably Practicable*).
- Gestión integral y dinámica de riesgos.
- Gestión integral de emergencias.

Conciencia del riesgo

- Implementación del principio cultural “Primero la Vida”.
- Reglas que salvan vidas y los Fundamentales de Seguridad de Procesos.
- Competencias en HSE.
- Visibilidad en HSE.

Sistema de gestión HSE

- Cumplimiento Legal.
- Actualización del sistema en el marco de referentes internacionales.
- Gestión de contratistas.
- Acompañamiento y evaluaciones.
- Mejora continua.

TEC para la seguridad industrial y de procesos

(GRI 3-3) En Ecopetrol, la gestión de la información y los datos es fundamental para fortalecer la seguridad industrial y de procesos, al habilitar un control más preciso, preventivo y sistemático de los



riesgos operacionales a lo largo de toda la cadena de valor. Para ello, la Compañía dispone de un conjunto integrado de soluciones tecnológicas que soportan el reporte, análisis y trazabilidad de incidentes, condiciones inseguras, comportamientos de riesgo, emergencias y cumplimiento normativo, complementadas por herramientas operativas que permiten monitorear, en tiempo real, variables críticas del proceso, alarmas y barreras de seguridad.

Este ecosistema digital se articula con iniciativas en desarrollo y líneas de acción a largo plazo en analítica avanzada, inteligencia artificial, transformación digital e innovación tecnológica, orientadas a elevar la madurez preventiva, mejorar la confiabilidad operativa y reducir la exposición a eventos de alto riesgo en las operaciones.

En gestión de información y datos se dispone de las siguientes soluciones tecnológicas asociadas a:

- Reporte y gestión de accidentes HSE.
- Reporte y gestión de hallazgos HSE (condiciones inseguras y acciones de mejora).
- Reporte y gestión de comportamientos inseguros, conversaciones HSE y acciones preventivas.
- Gestión y seguimiento a las formaciones y entrenamientos (Uguana).
- Gestión de brigadistas y equipos de respuesta a emergencia (Cobra).
- Gestión de la seguridad vial en Ecopetrol (Drive).
- Gestión del cumplimiento legal en HSE y seguimiento a compromisos con autoridades.
- Gestión de emergencias en Ecopetrol (OGI).

Adicionalmente, a nivel operativo se cuenta con soluciones tecnológicas para la gestión de la información del proceso, alarmas y variables que permiten monitorear la seguridad de los procesos. Actualmente se están madurando varias iniciativas relacionadas con la búsqueda de una solución tecnológica para la gestión de permisos de trabajo a nivel de toda la Compañía, así como otra para la gestión de listas de verificación y la generación de indicadores asociados a la implementación de las prácticas seguras.

Es de señalar que la hoja de ruta establecida para el elemento seguridad industrial y de procesos, proyecta acciones tecnológicas de largo plazo como:

- Analítica de datos e Inteligencia Artificial para la gestión preventiva.
- Transformación digital:
 - Proyecto de integración y mejora de herramientas de información HSE.
 - Gestión y monitoreo a prácticas seguras.
- Innovación tecnológica:
 - Reducción de la exposición humana en áreas de alto riesgo.
 - Monitoreo y soporte en línea de tareas críticas.
 - Calificación de barreras en tiempo real.

Principales logros

En este apartado debe ir una descripción de los principales logros de 2025 en la gestión del asunto.

Seguridad Industrial

- En 2025 se cumplió el indicador de accidentalidad del Grupo, con un TRIF de 0.27 dentro del límite establecido. No obstante, el indicador de severidad no se cumplió (cerró en 52.9) debido al incidente ocurrido en Chichimene el 1 de julio de 2025 en el que un trabajador de firma contratista perdió la vida.



- Se presentó una reducción de lesiones registrables del 18% y una reducción en accidentalidad de personal directo del 31% con respecto al 2024.
- Se adelantó la actualización y emisión de estándares y prácticas para el desarrollo seguro de trabajo y actividades de alto riesgo en Ecopetrol S.A.
- Se implementaron los tableros de visibilidad en Ecopetrol para movilizar el principio cultural “Primero la Vida” y la intervención de actos y condiciones inseguras.
- Se realizó la primera Semana por la Vida con cobertura a todas las empresas del GE con una participación acumulada de 75,945 personas en todas las actividades desarrolladas.
- Desarrollo de Centros de Excelencia con las empresas del GE en seguridad industrial y de procesos.
- Aseguramiento en proyectos críticos y actividades de alto riesgo (transporte de personal, de cargas, abandonos, logística, torres de comunicaciones, trabajos en altura, paradas de planta, proyectos de energías para la transición, entre otros)
- Soporte técnico y HSE al desarrollo de los pozos “Gorgón” y “Sirius” y todas las operaciones *offshore* del Grupo Ecopetrol.

Seguridad de Procesos y Emergencias

- Operaciones en Ecopetrol S.A. manteniendo niveles bajos de IFSP N1 ≈ 0.04 eventos por millón de horas laboradas.
- Consolidación del inventario Programa de Prevención de Accidente Mayor (PPAM) en el GE.
- Participación en la Comisión Nacional y Asesora del Riesgo Industrial y Tecnológico (CNARIT).
- 30 lineamientos actualizados en seguridad de procesos para la gestión del riesgo tecnológico.
- Avances en la suscripción del Acuerdo de Cooperación para la atención articulada de emergencias en el GE.
- Articulación de los modelos de continuidad y crisis empresarial con la gestión integral de emergencias.
- Generación de lineamientos para la transición de concentrados de espuma contraincendios en Ecopetrol, bajo los lineamientos del Ministerio del Medio Ambiente.

Identificación y gestión de riesgos en SST

(GRI 403-2) (GRI 11.9.3) (GOV-2) (SHS-2) Ecopetrol gestiona la seguridad y salud en el trabajo bajo un enfoque preventivo basado en riesgos, alineado con estándares internacionales como ISO 31000:2018 y 45001:2018, y referentes globales de seguridad industrial y de procesos. Estas prácticas se integran en el Sistema de Gestión HSE mediante lineamientos corporativos, garantizando la protección de las personas, la integridad de los procesos y la sostenibilidad de las operaciones.

La gestión se ejecuta a través de procesos sistemáticos que permiten identificar peligros y evaluar riesgos de manera continua, así como ante cualquier cambio en las condiciones operativas. Estos procesos se desarrollan conforme a la jerarquía de controles establecida en la norma ISO 45001:2018, priorizando la eliminación del peligro, la sustitución por alternativas más seguras, la implementación de controles de ingeniería, el fortalecimiento de controles administrativos y, como última medida, el uso de equipos de protección personal.

Desde la perspectiva de seguridad de procesos, se incorporan principios de Diseño Inherentemente Seguro del *Center for Chemical Process Safety* (CCPS) que promueven minimizar la cantidad de materiales peligrosos, sustituir sustancias por opciones menos riesgosas, moderar condiciones operativas y simplificar los procesos para reducir la probabilidad de incidentes.

Las metodologías permiten análisis cualitativos y cuantitativos, revisiones anuales y actualizaciones ante cambios significativos, asegurando que los riesgos se mantengan en niveles ALARP (*As Low As*



Reasonably Practicable). Estas prácticas fortalecen la mejora continua del sistema HSE y contribuyen a la sostenibilidad de las operaciones, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con salud, trabajo seguro y producción responsable.

Calidad del proceso de gestión de riesgos en SST

(GRI 403-2) (GRI 11.9.3) (GOV-2) (SHS-2) La calidad del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos se asegura mediante un enfoque alineado con los principios de la norma ISO 31000:2018, garantizando su integración con la gestión organizacional, la participación activa de las partes interesadas y la mejora continua. Se cuenta con procedimientos y formatos estandarizados, fundamentados en normas internacionales y mejores prácticas, complementados con una gestión documental digital que garantiza trazabilidad y actualización permanente.

Los análisis son realizados por equipos multidisciplinarios conformados por personal operativo, líderes de área y especialistas en seguridad industrial, procesos y salud ocupacional. La competencia del personal se fortalece mediante programas de formación y desarrollo, incluyendo entrenamientos específicos para la correcta aplicación de metodologías corporativas en todas las instalaciones.

De igual manera, la Compañía realiza evaluaciones internas y auditorías externas para verificar la eficacia y conformidad de los procesos, complementadas con revisiones periódicas. El monitoreo se efectúa mediante indicadores clave de desempeño (KPI), indicadores clave de riesgo (KRI) y métricas de referencia utilizadas en el sector, lo que permite analizar tendencias, comparar resultados y optimizar la toma de decisiones.

Los resultados del proceso se utilizan para fortalecer y mejorar de manera continua el Sistema de Gestión HSE. Su revisión se realiza de forma periódica y considera:

- Incidentes con consecuencias potenciales o reales de mayor gravedad.
- Cambios tecnológicos en instalaciones o procesos (equipos nuevos, modificaciones o proyectos).
- Determinación de enfermedades laborales.
- Resultados del monitoreo de higiene industrial, ergonomía y factores psicosociales.
- Evaluaciones HSE sobre la implementación de prácticas y estándares.

Para riesgos operacionales y de seguridad de procesos, los análisis se revisan y se actualizan de ser necesario cuando:

- La gestión por barreras evidencia necesidades de mejora, según criterio de equipo multidisciplinario.
- Se presentan cambios significativos en la estructura organizacional que impliquen nuevos responsables de barreras.
- Se presentan cambios estructurales o no estructurales significativos en el proceso.
- Se presentan cambios, reactivos o prospectivos, en amenazas exógenas.
- Se presentan eventos de seguridad de procesos (pérdidas de contención de energías o productos con impacto)
- Se presentan cambios en los elementos potencialmente expuestos (internos y externos)
- Se supere la máxima periodicidad establecida por la organización (p.ej. 3 o 5 años)

(GRI 403-2) (GRI 11.9.3) Los trabajadores deben participar activamente en la identificación, evaluación y elaboración de planes de mejora relacionados con los peligros presentes en su área. Asimismo, deben conocer los riesgos asociados a su oficio, aplicar las medidas de control definidas y reportar cualquier nuevo peligro o riesgo identificado.

Si un trabajador requiere notificar situaciones de peligro que deban ser gestionadas para mitigar los riesgos, dispone de un sistema público de reporte en la web. Este sistema permite realizar reportes



que son gestionados por los responsables de cada área. El acceso a la plataforma es público y ha sido ampliamente comunicado dentro de la Compañía.

Adicionalmente, existen otros mecanismos de participación, consulta y comunicación con los trabajadores, como los Comités Paritarios, las charlas de seguridad diarias, las reuniones de inicio de turno y la ejecución de rondas estructuradas.

La Compañía clasifica como casi accidentes a los eventos no deseados que bajo circunstancias ligeramente diferentes pudieron haber resultado en lesiones a personas, daños a la propiedad, equipo, al ambiente, o pérdidas del proceso. El funcionario de la Compañía, contratista, subcontratista, proveedor, socio o visitante que lo detecte, lo notifica verbalmente a su supervisor y/o responsable del área reportándose dentro de las primeras 24 horas en la herramienta corporativa de gestión HSE-Salesforce. En caso de indisponibilidad de dicha herramienta digital se tienen habilitada una línea telefónica, o en su defecto el reporte del casi accidente se realiza en formato físico.

Trabajo seguro

Si un trabajo no es seguro, si los controles no se están implementando o no son suficientes, y si no se cumple lo definido en los estándares de gestión de riesgos, cualquier persona tiene la autoridad para detener o suspender la actividad.

Esta estrategia se ha implementado mediante los siguientes mecanismos:

- **Mecanismo 1.** La Práctica para el Desarrollo Seguro del Trabajo en Ecopetrol establece que las personas tienen la obligación y autoridad de detener un trabajo si se identifica un acto o condición insegura. Este requisito empodera a los trabajadores para detener de manera responsable, cualquier actividad que ponga en riesgo a las personas, el medio ambiente o la infraestructura.
- **Mecanismo 2.** Se habilita la posibilidad de suspender un permiso de trabajo cuando se incumpla alguna de las **Reglas que Salvan Vidas** o los controles previstos en el permiso y sus análisis de riesgos complementarios.
- **Mecanismo 3.** Las Reglas que Salvan Vidas en Ecopetrol establecen como obligaciones de los trabajadores:
 - Promover la seguridad y la salud gestionando los actos inseguros que identifique.
 - Reportar todos los incidentes y condiciones inseguras.
 - Aplicar la responsabilidad y la autoridad para detener un trabajo inseguro.

(SASB EM-EP-540a.2) (SHS-7) Ecopetrol impulsa una cultura de seguridad basada en el principio cultural “Primero la Vida”, enmarcado en la Declaración Cultural y complementado por valores como ética, colaboración, liderazgo, innovación y excelencia. Este principio se traduce en comportamientos organizacionales que priorizan la protección de las personas, el medio ambiente y los activos, asegurando resultados sostenibles.

La cultura se fortalece mediante programas de formación, liderazgo visible, participación activa de los trabajadores y espacios de reflexión que promueven conciencia frente al riesgo y autocuidado. El objetivo es que cada persona identifique, comprenda y gestione los peligros y riesgos asociados a sus actividades, integrando la consideración de factores humanos como elementos esenciales para robustecer la efectividad de los controles. Este nivel de conciencia otorga la responsabilidad y la autoridad para detener un trabajo que se considere inseguro, contribuyendo a la reducción de vulnerabilidades operacionales, al aseguramiento de los controles críticos y al fortalecimiento de la cultura de seguridad en todos los niveles de la Compañía.

Este enfoque cultural se articula con los lineamientos del Sistema de Gestión HSE, que establece principios y un marco de referencia para la gestión integral de riesgos en todas las operaciones del



Grupo Ecopetrol. La integración de cultura, sistemas y controles técnicos permite prevenir, gestionar y mitigar riesgos catastróficos y finales, promoviendo e incrementado la protección de la salud, la seguridad y el ambiente.

(DJSI 3.4.8) (GRI 11.8.3) (SHS-6) Durante 2025, el índice de frecuencia de incidentes N1 de Ecopetrol S.A. (IFSP N1) fue de 0.03 incidentes por cada millón de horas trabajadas lo que se encuentra por debajo de lo registrado el año anterior y la meta establecida para la vigencia de 0.04¹¹⁶

Gestión de Incidentes

(GRI 403-2) (GRI 11.9.3) (SASB EM-EP 320a.1) (GOV-2) (SHS-2) (SHS-3) En Ecopetrol, la gestión de incidentes está definida a través de un procedimiento que tiene como propósito la gestión oportuna, la identificación de causas, manejo adecuado y seguimiento para el desarrollo de acciones correctivas. En esa perspectiva, las etapas para su gestión son las siguientes:

- Notificación y reporte por cualquiera de los medios disponibles (digital, telefónico o escrito).
- Comunicación interna para informar a las áreas correspondientes.
- Envío de alertas inmediatas cuando se requiera acción urgente.
- Investigación de todos los incidentes que involucren personal propio o de personal contratista de nivel relevante.
- Investigación de incidentes de seguridad de procesos, de seguridad vial, operacionales y otros relevantes para la gestión de HSE de la Compañía.
- Investigación realizada por un equipo interdisciplinario liderado por el área operativa.
- Análisis del incidente, identificación de causas inmediatas y raíz, definición de acciones correctivas y preventivas, lecciones aprendidas y mejoras en procesos, procedimientos o estándares.

La **Guía Metodológica de Investigación de Incidentes** de Ecopetrol, establece que el equipo investigador debe definir las acciones para cada una de las causas inmediatas y básicas identificadas en el análisis, de manera que la dependencia responsable del incidente asegure su ejecución, asignando responsables y fecha de cierre. Las acciones deben ser específicas, medibles, alcanzables, realistas y con una duración limitada.

Gestión de incidentes críticos

(SASB EM-EP-540a.2) (SHS-7) Ecopetrol aplica un enfoque integral para la gestión de emergencias y eventos HSE de alto impacto sobre la salud, la comunidad y el medio ambiente. Este enfoque se materializa mediante Planes de Emergencia y Contingencia (PEC), que establecen el marco de actuación, coordinación y toma de decisiones, asegurando preparación, respuesta y recuperación oportunas. Los PEC buscan prevenir el escalamiento de los eventos y minimizar sus consecuencias, protegiendo la vida, el ambiente, los bienes y la infraestructura.

La Compañía refuerza su capacidad de respuesta mediante planes de ayuda mutua con empresas del sector en cada región y acuerdos de cooperación a nivel nacional entre compañías del GE, garantizando apoyo coordinado ante emergencias de gran magnitud. Ecopetrol también articula su respuesta con actores territoriales, locales y comunitarios en el marco del Plan Nacional de Contingencia, apoyando la protección de ecosistemas y zonas estratégicas para mitigar impactos sobre ecosistemas. Este enfoque integral fortalece la preparación y respuesta ante escenarios de baja probabilidad y alto impacto, contribuyendo a la seguridad de las personas, la protección ambiental y la sostenibilidad del negocio.

¹¹⁶ Información correspondiente a Ecopetrol S.A. El resultado se debe a 3 eventos: 2 de la refinería de Cartagena y 1 de la refinería de Barrancabermeja.



El Sistema de Gestión HSE, está compuesto por 23 elementos alineados con estándares internacionales (ISO, IOGP, CCPS, DNV, API RP 75, PSM-OSHA)¹¹⁷, integra seguridad industrial, seguridad de procesos y salud ocupacional en todas las fases. Desde hace 2 años se ha fortalecido la gestión dinámica del riesgo con la metodología de gestión por barreras (*Barrier Management*), apoyada en lineamientos corporativos como el Manual HSE, la Guía de Seguridad de Procesos, la Guía de Gestión Dinámica del Riesgo (GDR) y prácticas para actividades críticas.

En el contexto de la transición energética, se incorporan criterios de seguridad para nuevas tecnologías y fuentes energéticas (hidrógeno, biocombustibles, energías renovables), garantizando estándares equivalentes a los de operaciones tradicionales. La seguridad industrial gestiona riesgos asociados a actividades de alto riesgo como por ejemplo espacios confinados, alturas, excavaciones, aislamiento seguro, apertura de líneas, *hot-tap*, radiografías industriales y trabajos eléctricos.

La seguridad de procesos incluye liderazgo, participación de trabajadores, aplicación de RAGAGEP (*recognized and generally accepted good engineering practices*), análisis de riesgos, información tecnológica, procedimientos operativos, gestión de contratistas y competencias, revisiones pre-arranque, operación estructurada, integridad de activos, gestión de cambios, preparación y respuesta ante emergencias, investigación de incidentes, auditorías, métricas y mejora continua, todo basado en riesgos.

Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9) (GRI 11.9.10) (ECP003) Las actividades de energía, petróleo y gas son consideradas de alto riesgo ya que pueden originar lesiones con grandes consecuencias, principalmente en aquellas actividades o procesos donde se puede presentar una liberación súbita y no planeada de energías o sustancias peligrosas. Los principales peligros están asociados a las actividades operacionales relacionadas con el manejo de estas energías y sustancias peligrosas.

Los peligros laborales que pueden generar grandes consecuencias son:

- Peligros físicos (presión).
- Peligros eléctricos.
- Peligros químicos (gases, vapores y sustancias químicas).
- Peligros mecánicos (partes en movimiento, herramientas, maquinarias, vehículos, equipos bajo presión o tensión).

(DJSI 3.4.3) (GRI 403-9) (GRI 11.9.10) (ECP003) Se resalta que en 2025 no se presentaron accidentes fatales en trabajadores directos del GE. Sin embargo, se presentó 1 fatalidad en contratistas relacionada con manejo mecánico de cargas.

(GRI 403-9) (GRI 11.9.10) Los principales tipos de lesiones asociados a accidentes laborales en personas trabajadoras se relacionaron con:

- 29% contusión, machacón, magulladura (conservándose la superficie de la piel intacta)
- 10% luxación esguince,
- 7% cortada, Laceración, pinchazo (herida abierta),
- 7% quemadura (calórica)

¹¹⁷ ISO: *International Organization for Standardization*; IOGP: *International Association of Oil & Gas Producers*; CCPS: *Center for Chemical Process Safety*; DNV: *Det Norske Veritas*; API RP 75: *American Petroleum Institute - Recommended Practice 75*; y PSM-OSHA: *Process Safety Management - Occupational Safety and Health Administration*.



Las principales lesiones asociadas a accidentes laborales en personas contratistas se relacionaron con:

- 35% contusión, machacón, magulladura (conservándose la superficie de la piel intacta),
- 16% Cortada, Laceración, pinchazo (herida abierta),
- 7% Fractura,
- 6% raspaduras, abrasiones (heridas superficiales).

(DJS 3.4.6) (GRI 403-9) (GRI 11.9.10) (ECP 003) (SHS-3) En el 2025, la Tasa de Frecuencia Total de Lesiones Registrables (**TRIFR**) de trabajadores y trabajadoras que se calcula por cada millón de horas trabajadas fue de 0.27 para el GE¹¹⁸ lo que a su vez se encuentra por debajo de los registrado en el año anterior de 0.32.

(DJS 3.4.4) (ECP 002) (SHS-3) De igual forma, la Tasa Frecuencia de Lesiones con Pérdida de Tiempo (**LTFIR**), que se calcula por cada millón de horas trabajadas, fue de 0.22, en el GE¹¹⁹, lo que no registra variación con respecto al año anterior.

(DJS 3.4.7) (GRI 403-9) (GRI 11.9.10) (ECP 003) (SHS-3) En contratistas, el **TRIFR** fue de 0.27, lo que es inferior a lo registrado el año anterior de 0.30

(DJS 3.4.5) (ECP 002) La **LTFIR** para contratistas en el 2025 registró un 0.21 por cada millón de horas trabajadas, lo que representa una disminución del 0.01 con respecto al año anterior.

Proveedores y contratistas en la gestión de la SST

(SASB EM-EP-540a.2) (SHS-7) Ecopetrol establece requisitos específicos de salud ocupacional, seguridad industrial, seguridad de procesos y gestión ambiental en los acuerdos con contratistas y subcontratistas, incorporando estándares reconocidos a nivel nacional e internacional. Estas obligaciones se definen desde la planeación contractual, incluyendo especificaciones detalladas para contratos que puedan impactar el riesgo operacional, así como prácticas orientadas a la protección del personal, la integridad de los activos y la preservación del entorno.

Durante la ejecución, cada contrato es monitoreado y evaluado conforme a los procedimientos de gestión de abastecimiento, asegurando el cumplimiento de los requisitos HSE. Para fortalecer esta gestión, se implementaron KPIs reactivos y proactivos que permiten hacer seguimiento al cumplimiento de las obligaciones HSE a cargo de los contratistas y subcontratistas.

Adicionalmente, en las reuniones periódicas con contratistas, se incluye un punto específico sobre seguridad de procesos y gestión integral HSE, promoviendo la cultura preventiva, la mejora continua y la integración de controles ambientales y de salud ocupacional. Este enfoque integral garantiza que todos los actores de la cadena de valor contribuyan a la reducción de riesgos catastróficos y finales, asegurando operaciones seguras, responsables y sostenibles.

Incidentes con pérdida de contención

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic aquí

(DJSI 2.3.4) Durante 2025, Ecopetrol en sus segmentos **Downstream y Upstream**, reportó 8 incidentes relacionados con derrames de hidrocarburos superiores a 1 barril con afectación medio ambiental: 4 incidentes de origen operacional con un volumen derramado de 11.83 barriles y 4

¹¹⁸ Las compañías incluidas en la medición del indicador de TRIFR son Ecopetrol S.A, Hocol, Reficar, Esenttia, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, ECP America, ECP Permian, ECP USA, ECP Brasil y ECOPETROL US TRADING.

¹¹⁹ Las compañías incluidas en la medición del indicador de LTFIR son Ecopetrol S.A, Hocol, Reficar, Esenttia, Cenit, ODL, ODC, Ocesa, ECP America, ECP Permian, ECP USA, ECP Brasil y ECOPETROL US TRADING.



incidentes causados por terceros con un volumen derramado de 5.16 barriles. Esto representa un volumen total derramado de 16.99 barriles.

Este resultado refleja una mejora del 89.47% con respecto al año anterior.

Tabla 6.12.1 Volumen de hidrocarburos derramados vs 2025

Año	2022	2023	2024	2025
Total Volumen de hidrocarburos derramados por incidentes mayores a 1 barril	141.7	387.03	161.49	16.99 ¹²⁰
Porcentaje de disminución vs Volumen de derrames 2025.	88.0%	95.6%	89.47%	

Con respecto a los 4 incidentes de origen operacional, que totalizaron 11.83 barriles derramados se evidencia un incremento en volumen del 51.1% con respecto al 2024, año en el que se presentaron 7.83 barriles derramados. No obstante, en comparación con el 2023 y 2022, se registra una disminución del 22.6% y 81.4% respectivamente. La disminución sostenida de los incidentes de origen operacional se explica por la implementación de la estrategia de integridad de ductos, enfocada en mantener un inventario actualizado, asegurar la cobertura de evaluaciones de criticidad y riesgo, ejecutar planes de mantenimiento e inspección preventiva y monitorear de manera continua la condición de los ductos de mayor impacto. Como parte de estas acciones, entre 2022 y 2025 se sustituyeron más de 240 km de tuberías.

Los 4 incidentes causados por terceros se originaron principalmente por intentos de robo. El volumen total derramado fue de 5.16 barriles, lo que representó una disminución del 96.64% en comparación con la vigencia anterior.

Tabla 6.12.2 Volumen de hidrocarburos derramados por incidentes mayores a 1 barril.

	2022	2023	2024	2025
Volumen de hidrocarburos derramados por incidentes de origen operacional, mayores a 1 barril	63.7	15.29	7.83	11.83
Volumen de hidrocarburos derramados por incidentes originados por terceros, mayores a 1 barril	78	371.74	153.66	5.16
Total Volumen de hidrocarburos derramados por incidentes mayores a 1 barril	141.7	387.03	161.49	16.99

¹²⁰ 1 incidente originado por terceros se encuentra pendiente por determinar volumen por situación de orden público.



De acuerdo con el Plan Nacional de Contingencias (Decreto 1868 de 2021), las responsabilidades de la industria en casos de incursiones de terceros se limitan a atender incidentes resultantes de actos intencionales contra la infraestructura o medios de transporte de sustancias peligrosas que puedan afectar la salud humana, los recursos naturales, el medio ambiente y el paisaje.

Estas acciones delictivas son impredecibles, irresistibles y están fuera del control de la empresa, de conformidad con el artículo 327A de la Ley 1028 de 2006 y el delito de terrorismo tipificado en el artículo 343 de la Ley 599 de 2000. En consecuencia, la responsabilidad de la descontaminación y la recuperación ambiental recae en los autores de tales actos. Sin embargo, la compañía ha implementado medidas preventivas adicionales encaminadas a reducir la ocurrencia de estos eventos, reafirmando su compromiso con la prevención de riesgos, la protección del medio ambiente y la integridad operacional.

Para monitorear su desempeño ambiental, Ecopetrol aplica el índice “Número de derrames de petróleo >1 barril y volumen derramado por unidad de producción de hidrocarburos” establecido por la Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (IOGP). En el informe de 2024¹²¹, el segmento *Onshore* mostró un valor de 6.05 para este índice. Para Ecopetrol durante el mismo período, el valor calculado fue de 0.05, es decir, un resultado 99.17% inferior al promedio global del segmento analizado. El índice global de 2025 será publicado por IOGP en el cuarto trimestre de 2026¹²².

Para conocer más sobre el comportamiento de los incidentes, haga clic [aquí](#)

Para conocer más sobre la gestión de Ecopetrol frente a incidentes con impacto al medio ambiente, haga clic [aquí](#).

Metas

Corto plazo (2025-2027)

- Mantener operaciones libres de accidentes con fatalidades en Ecopetrol S.A.
- Mantener niveles de accidentalidad TRIF en límites de 0.3 lesiones por millón de horas laboradas en Ecopetrol S.A.
- Mantener niveles de accidentalidad IFSP N1 en límites de 0.04 eventos por millón de horas laboradas en Ecopetrol S.A.
- Riesgo *onsite* y *offsite* evaluado en el 100% de las instalaciones de Ecopetrol S.A.
- Implementar el Programa de Prevención de Accidente Mayor (PPAM) en las áreas de Ecopetrol S.A.

Mediano plazo (2028-2034)

- Mantener operaciones libres de accidentes con fatalidades en el GE.
- Mantener niveles de accidentalidad TRIF en límites de 0.3 lesiones por millón de horas laboradas en el GE.
- Mantener niveles de accidentalidad IFSP N1 en límites de 0.04 eventos por millón de horas laboradas en Ecopetrol S.A.

Largo plazo (>2035)

- Mantener operaciones libres de accidentes con fatalidades.
- Mantener niveles de accidentalidad TRIF en límites de 0.25 lesiones por millón de horas laboradas en el GE.

¹²¹ Indicadores de Desempeño Ambiental, Tabla A.22

¹²² Para referencia, puede visitar: *IOGP Environmental Workstream*.



- Mantener el IFSP N1 igual o menor a 0,04 eventos por millón de horas laboradas GE.
- Lineamientos para la gestión del riesgo Natech implementados.

Las metas de incidentes en seguridad industrial y de procesos (TRIF e IFSP N1), son inferiores a la media reportada por referentes internacionales como la *International Association of Oil & Gas Producers (upstream)* y *Concawe Safety Management Group (downstream)*, lo que posiciona a Ecopetrol como referente en materia de seguridad industrial y seguridad de procesos.

Durante el 2025 se realizaron las siguientes acciones para el cumplimiento de las metas:

Metas	Avance 2025
Mantener operaciones libres de accidentes con fatalidades en Ecopetrol S.A.	Durante 2025 Ecopetrol fortaleció la gestión preventiva para evitar eventos de alta consecuencia, enfocándose en la gestión de riesgos críticos y la aplicación de controles que protegen la vida y garantizan las operaciones seguras. A pesar de estos avances, el 1 de julio de 2025 ocurrió un evento fatal en operaciones en el departamento del Meta, cuando un trabajador fue golpeado mientras se realizaba una maniobra de manejo mecánico de cargas de un filtro de arena. Este hecho representó un reto significativo y se abordó con una investigación robusta y la implementación de acciones preventivas y correctivas con alcance corporativo, orientadas a reducir la severidad y evitar la recurrencia de incidentes graves.
Mantener niveles de accidentalidad TRIF cerca de 0,3 lesiones por millón de horas laboradas en Ecopetrol S.A.	Se cumple el TRIF para Ecopetrol y el GE. Niveles de accidentalidad por debajo de 0.3 lesiones por millón de horas laboradas.
Mantener niveles de accidentalidad IFSP N1 cerca de 0,04 eventos por millón de horas laboradas en Ecopetrol S.A.	Según el informe “IOGP Safety Performance Indicators – Process Safety Events – 2024 data”, el resultado del IFSP Nivel 1 de Ecopetrol S.A. refleja un mejor desempeño al estar por debajo del promedio del sector (0,08). Además, de acuerdo con el reporte “ <i>European Downstream Oil Industry Safety Performance – Statistical Summary of Reported Incidents 2024</i> ”, este resultado también es favorable comparado con el promedio de <i>Concawe</i> (0,12 en 2024). Operaciones en Ecopetrol S.A. manteniendo niveles bajos de IFSP Nivel 1 $\approx 0,04$ eventos por millón de horas laboradas.
Riesgo <i>onsite</i> y <i>offsite</i> evaluado en todas las instalaciones de Ecopetrol S.A.	Disminución en la accidentalidad (-25%) en funcionarios directos. Según <i>referenciamiento con “IOGP Safety performance indicators - 2024 data”</i> el TRIF de funcionarios directos es inferior a la media IOGP que está en 0.56 en 2024.



Implementar el Programa de Prevención de Accidente Mayor (PPAM) en las áreas de Ecopetrol S.A.	Se continua con la implementación del Programa de Prevención de Accidente Mayor (PPAM) en las áreas de Ecopetrol y filiales del GE.
--	---



Talento humano

(GRI 3-3) En Ecopetrol, el Talento Organizacional es un habilitador estratégico para la sostenibilidad del negocio y la creación de valor a largo plazo. En línea con la Estrategia 2040 del GE y los desafíos del entorno, durante el período reportado, la Compañía evolucionó su enfoque de gestión del talento para ser una organización ágil, eficiente y productiva, capaz de responder a los retos de la transformación energética y social.

Para ello, amplió el alcance del plan integrado de Talento Organizacional, pasando de 4 a 5 pilares estratégicos que consolidan una visión en la que se prioriza el desarrollo y la movilización del talento existente como condición habilitadora para la ejecución de la estrategia corporativa. Este énfasis reconoce el talento como un activo clave para fortalecer las capacidades organizacionales, la agilidad y la productividad del GE.

La Esencia del Líder busca conectar con propósito, desarrollar potenciales y movilizar la estrategia promoviendo una coherencia profunda entre el ser, el hacer y los resultados. Este enfoque se articula bajo la **Riqueza Humana** como sombrilla integradora de la gestión de Talento Organizacional, la cual incorpora lineamientos de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia, y promueve entornos donde cada persona pueda identificarse, sentirse valorada y encontrar en Ecopetrol un lugar mental y emocionalmente seguro para trabajar, como base para el bienestar, el desempeño y la generación de valor para todos los GI.

Gráfica 6.13.1. Plan Integrado de Talento Organizacional



De igual manera, y con el propósito de avanzar hacia mayores niveles de eficiencia y agilidad, la Compañía evolucionó de un enfoque tradicional centrado en procesos aislados hacia un flujo de trabajo conocido como Ciclo de Vida de Talento (CVT). Dicho ciclo, permite ordenar, articular y hacer visible la forma en que se gestiona el talento, orientando cada etapa del recorrido de las personas hacia la finalidad estratégica del negocio, así como contribuir de manera ágil a la generación de valor y a la experiencia y satisfacción de las personas trabajadoras.

Gráfica 6.13.2. Ciclo de Vida de Talento



La gestión del Talento Organizacional contribuye al desempeño de la Compañía mediante su impacto:

- **Financiero:** contribuyó directamente en la productividad y eficiencia, generando ahorros operativos mediante la administración del gasto laboral y la ejecución de proyectos estratégicos orientados a la optimización de costos. En 2025, se lograron eficiencias en el presupuesto operativo de la vicepresidencia por mMCOP 3,6 apoyando el cumplimiento de la meta corporativa de eficiencia. Este desempeño fortaleció indicadores financieros clave como EBITDA, flujo de caja y utilidades, aportando a la sostenibilidad económica del Grupo.
- **Reputacional:** posiciona a Ecopetrol como un empleador atractivo y responsable, lo que contribuye a fortalecer la imagen corporativa y el reconocimiento en el sector energético. Este posicionamiento se refleja en distinciones como *World's Best Employers 2025*: Forbes y en rankings como *Great Place to Work* (GPTW por sus siglas en inglés), evidenciando el compromiso con la diversidad, la inclusión y el bienestar laboral. Estos factores consolidan la confianza de los GI internos y externos, fortalecen la reputación corporativa y respaldan el cumplimiento de compromisos estratégicos empresariales.
- **Operación del negocio:** fortalece la eficiencia de los procesos. La inversión en desarrollo y formación fortalece las competencias y habilidades críticas necesarias para cumplir los objetivos estratégicos y minimizar riesgos operacionales, garantizando la seguridad industrial y de procesos, la continuidad del negocio, la salud de las personas trabajadoras, en el marco del principio cultural "Primero la Vida". Este enfoque contribuye a mantener estándares de excelencia en la operación, prevenir incidentes y proteger a las personas y los activos, consolidando una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad.

De igual forma, impacta positivamente a los GI que se encuentran en los lugares donde la Compañía tiene presencia, así:

- **Generación de empleo digno y diverso:** Ecopetrol contribuye de manera significativa a la generación de empleo digno, diverso y con enfoque territorial, a partir de la implementación de la **Política de Riqueza Humana**, que establece los lineamientos para la incorporación de los enfoques de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en el GE.

Este impacto se fortalece con la priorización de la contratación de mano de obra local calificada en las regiones donde opera la Compañía, alcanzando un 89% de contratación directa local. Adicionalmente, Ecopetrol promovió el desarrollo de capacidades y la empleabilidad juvenil a través de la vinculación de 678 aprendices del Servicio Nacional de



Aprendizaje (SENA) y practicantes universitarios, con una participación del 47% de mujeres y una vinculación local del 100% en aprendices en etapa lectiva, contribuyendo así a la dinamización de las economías regionales.

De manera complementaria, la extensión de la Política de Riqueza Humana a proveedores y contratistas ha fomentado la adopción de prácticas de empleo local y trabajo decente a lo largo de la cadena de valor, ampliando el alcance e impacto positivo de la gestión del talento en los territorios donde opera el GE.

- **Fortalecimiento de capacidades:** el desarrollo de habilidades es una prioridad para Ecopetrol, especialmente aquellas que impulsan la transición energética, la transformación digital, el liderazgo y la continuidad operativa.
- **Relación con comunidades:** mediante el voluntariado corporativo, Ecopetrol contribuyó al fortalecimiento del relacionamiento con comunidades, movilizandando a más de 2,000 personas trabajadoras en 33 actividades de voluntariado, que beneficiaron a alrededor de 8,000 personas. Estas acciones generan valor social, promueven la cohesión comunitaria y fortalecen la conexión entre la Compañía y los territorios.

Si bien los impactos positivos reflejan el compromiso de la Compañía con el fortalecimiento del talento humano, la gestión responsable implica también atender los riesgos que pueden afectar la pérdida de talento crítico y conocimiento estratégico. En los próximos años, más del 12% de la planta activa (aproximadamente 1,200 personas) cumplirán los requisitos para acceder a la pensión antes del 2030. Esta situación representa un riesgo relevante para la continuidad operativa y la sostenibilidad del negocio, debido a la posible pérdida de talento crítico, conocimiento especializado y capacidades clave, lo que podría impactar la toma de decisiones, la eficiencia operativa y la transferencia efectiva de conocimiento a las nuevas generaciones.

Con el fin de mitigar este tipo de riesgos, Ecopetrol implementa un conjunto de acciones integradas orientadas a asegurar la continuidad operativa, fortalecer la sostenibilidad del negocio y preservar las capacidades clave de la Compañía:

- **Gestión estructurada de la sucesión:** implementación del Programa de Sucesión con alcance GE, mediante el cual se han identificado 128 cargos críticos y una base de 389 candidatos a sucesión, quienes cuentan con planes de desarrollo individualizados. En el marco de este programa se han ejecutado más de 1,700 horas de formación, orientadas a preparar de manera anticipada a los líderes para asumir responsabilidades críticas y reducir la exposición a riesgos de vacancia.
- **Transferencia y preservación del conocimiento crítico:** Ejecución de planes de gestión y transferencia de conocimiento, orientados a asegurar el traspaso oportuno de conocimiento técnico y estratégico hacia las nuevas generaciones, apoyados en metodologías estructuradas y en el uso de herramientas tecnológicas que facilitan la documentación, sistematización y acceso al conocimiento organizacional.

Riqueza Humana como habilitador del Ciclo de Vida de Talento

En 2025, la Guía de Diversidad e Inclusión evolucionó para convertirse en la **Política de Riqueza Humana**, un marco estratégico que orienta a la Compañía y a las empresas del Grupo en la toma de decisiones conscientes e inclusivas. Este cambio reafirma el compromiso de la Compañía con el objetivo de “vivir en la cultura la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia, creando entornos seguros y alianzas que fortalecen la riqueza humana en todos los territorios”.

Este propósito se materializa en 4 líneas estratégicas:



- a) **Enfoque de Riqueza Humana en los territorios:** iniciativas que buscan llevar la Riqueza Humana a los territorios a partir de las necesidades y particularidades, en línea con la Declaración Cultural de Ecopetrol y con la Estrategia de Gestión Integral del Territorio.

(DJSI 3.3.2) Durante el 2025, se logró **Fortalecimiento del arraigo cultural**. El 100% de la población objetivo del proyecto Guajira fue impactada mediante la implementación de 3 módulos de formación, para profundizar en la comprensión del territorio a través del primer núcleo intercultural en La Guajira, fortaleciendo la empatía y el relacionamiento con las comunidades.

Asimismo, se implementaron diversas iniciativas en los territorios, que registraron 610 participaciones. Entre ellas se destaca el programa **“Mujer, Liderazgo y Riqueza Humana”** en la refinería de Cartagena, las jornadas de voluntariado enfocadas en las perspectivas LGBTI, étnica y de discapacidad, así como la difusión de contenidos pedagógicos para la conmemoración de fechas clave que invitan a la reflexión y sensibilización frente a la discriminación. Estas acciones alcanzaron 250,545 visualizaciones internas y 1,492,373 impresiones externas con un porcentaje de *engagement* de 9.8%, evidenciando su amplio alcance e impacto.

El enfoque territorial ha permitido articular la estrategia de Riqueza Humana con las dinámicas locales, fortaleciendo la inclusión social, el desarrollo económico y el diálogo intercultural. De esta manera, Ecopetrol se consolida como un referente en la implementación de prácticas de diversidad y equidad en las regiones donde opera.

- b) **Pedagogía:** herramientas prácticas, innovadoras y escalables a los diferentes GI, a través de formación y pedagogía presencial y en línea.

Conciencia en inclusión y prevención. En 2025, esta línea consolidó su compromiso con la inclusión mediante la implementación de herramientas prácticas e innovadoras en formación presencial y virtual. Estas acciones potencian la justicia organizacional, brindando herramientas para prevenir y atender situaciones de Violencias Basadas en Género (VBG), y promueven entornos laborales seguros y respetuosos, impactando positivamente el bienestar psicoemocional y la gestión inclusiva en todas las empresas del Grupo.

Más de 1,700 espacios de aprendizaje, entre los que se destacan los Programas Abrazamos la INclusión y Prevención de VBG, contribuyendo a mejorar en la dimensión de equidad del Índice de Ambiente Laboral, pasando de 90 puntos en 2024 a 93 puntos en 2025.

- c) **Ajustes razonables para la Riqueza Humana:** incluye las modificaciones realizadas a políticas, procesos, procedimientos y formatos que materialicen la inclusión y la equidad, así como adaptaciones a la infraestructura física que permitan la accesibilidad para todas las personas.

Dentro de los ajustes a destacar se encuentra la implementación de la medida para personas gestantes, garantizando personal temporal para cubrir funciones operativas que puedan implicar riesgos, asegurando así la continuidad del negocio y el bienestar de las trabajadoras; y la definición del concepto de cuidado en Ecopetrol, con el fin de orientar las acciones de bienestar y compensación hacia las necesidades de las personas cuidadoras. Este proceso se desarrolló en articulación con el Ministerio de la Igualdad y la Equidad, y Ecopetrol, fortaleciendo el compromiso de la Compañía con la inclusión, la equidad y el reconocimiento del cuidado como eje del desarrollo humano.



Se realizaron 9 ajustes razonables en términos de normativa y de procesos. Además, la Compañía logró aumentar la fuerza laboral de mujeres en el nivel operativo a un 11,56% y la vinculación de población diversa a un 56,4%.

- d) **Relacionamiento estratégico, sensible y empático:** propone la construcción de acciones reales y trabajar de la mano con todos los GI, con especial énfasis en las empresas del GE y las comunidades diversas, para la participación en espacios de trabajo y relacionamiento con organizaciones públicas, privadas, academia, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil, entre otras.

Más de 17 alianzas estratégicas que fortalecen la capacidad de consolidar un ecosistema que impulsa la riqueza humana en toda la Compañía.

Dentro de las alianzas a destacar, se llevó a cabo cocreación del proceso formativo para mujeres sindicalistas, fruto de una articulación entre la Unión Sindical Obrera (USO), la *Friedrich-Ebert-Stiftung* Colombia (FESCOL), y la Vicepresidencia Corporativa de Talento Organizacional. El ciclo formativo contó con la participación de 24 mujeres de la USO a nivel nacional, estructurado en 4 módulos con una duración total de 35 horas. Su propósito es fortalecer el liderazgo sindical de las mujeres, promover la inclusión y la equidad en el ámbito laboral, y brindar herramientas prácticas para el cierre de brechas y la prevención de VBG.

Además, la estrategia continua con el abordaje de 6 perspectivas, desde un enfoque interseccional: étnico, género, generaciones, discapacidad y prácticas del cuidado, reconciliación y grupos socioculturales.

TEC para el talento humano

(GRI 3-3) Durante 2025, Ecopetrol consolidó 3 habilitadores tecnológicos estratégicos para transformar la gestión del talento. Estas iniciativas permiten acompañar a las personas en la toma de decisiones cotidianas mediante información confiable, integrada y basada en datos, fortaleciendo la oportunidad, objetividad y calidad de las decisiones. Con ello, se impulsa una gestión más ágil, eficiente y alineada con la Estrategia 2040.

EVO	Onboarding 2.0	Signavio
• Mapa de Talentos Herramienta tecnológica desarrollada <i>inhouse</i> que utiliza analítica avanzada e inteligencia artificial para correlacionar perfiles de personas con perfiles de cargos dentro de la organización. El objetivo principal es optimizar la asignación de talento, identificar brechas de habilidades y diseñar rutas de desarrollo, apoyando la toma de decisiones en procesos como selección, sucesión y formación.	• Plataforma digital construida sobre SAP <i>SuccessFactors</i> que integra automatización de flujos y conexión de datos internos. Está enfocada en la etapa de incorporación de nuevos empleados y diseñada para ofrecer una experiencia ágil, conectada y eficiente. Sus objetivos son reducir reprocesos, optimizar la gestión administrativa del ingreso y mejorar la experiencia del empleado desde el primer día	Esta herramienta SAP es un habilitador clave para la gestión y optimización de procesos empresariales, que permite modelar, analizar, simular y automatizar procesos, asegurando trazabilidad y alineación con la transformación digital. Su uso fortalece la toma de decisiones basada en datos y soporta iniciativas de rediseño organizacional y eficiencia corporativa.



Principales logros

- **Ecopetrol obtuvo una valoración del Índice de Ambiente Laboral “Muy satisfactorio”, por parte de GPTW.** La medición de Cultura y Ambiente Laboral con el instituto internacional *Great Place To Work*® (*GPTW*) en 2025 tuvo una cobertura del 95% de las personas trabajadoras logrando una valoración del Índice de Ambiente Laboral (IAL) como “**Muy Satisfactorio**”, superando por primera vez en la historia de Ecopetrol el objetivo establecido por el instituto en un **230%, pasando de 60 a 68 puntos**.
- El **70,8%**¹²³ de los procesos de selección se cerraron con personal interno, frente al **54%** logrado el año anterior. En cargos de liderazgo, el indicador fue aún más significativo, pasando de 78.3% a 87,6% de cobertura interna, lo que evidencia el compromiso con la movilidad y el crecimiento profesional dentro de Ecopetrol.
- Con una inversión superior a 5,000 millones, se crearon y renovaron 27 espacios que transformaron la experiencia diaria de las personas trabajadoras. Además, se habilitaron 20 zonas de energía, concebidas como lugares para recargar, conectar y promover el bienestar, integrando este concepto como parte esencial de la cultura organizacional. Esta iniciativa se alinea con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre entornos laborales seguros y saludables, y con las recomendaciones de la ISO 45001 en materia de bienestar y salud ocupacional, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y la productividad.
- 268 personas trabajadoras en todo el país cambiaron su modalidad contractual de temporal a indefinido, en comparación con años anteriores. Esta acción garantiza el bienestar y estabilidad laboral y representa un reconocimiento al compromiso, esfuerzo y aporte al crecimiento de la Compañía, fortaleciendo la relación laboral y la sostenibilidad del empleo.
- Las paradas de planta de la unidad UOP II de Barrancabermeja se completaron sin registrar eventos de anormalidad laboral, alcanzando un hito histórico para la Compañía: por primera vez, este proceso se desarrolló bajo un estándar ejemplar de seguridad y bienestar laboral. Este resultado refleja el compromiso con la prevención, el cuidado y la excelencia operativa, consolidando prácticas que fortalecen la sostenibilidad y la protección de las personas.
- Se implementó el Proyecto de Transformación Organizacional *Átomo*, cuyo objetivo estaba orientado a desarrollar un nuevo modelo operativo del GE de cara a la ejecución de la Estrategia 2040, mediante la reinversión de los flujos de proceso y un nuevo modelo organizacional, con un porcentaje de ejecución del 100% para 2025, logrando:
 - Simplificación de funciones y mandos intermedios, incrementando agilidad así como un corporativo más liviano enfocado en direccionar las tres (3) líneas de negocio: Hidrocarburos, Transmisión y Vías y Energías para la Transición, capturando eficiencias por mMCOP 69,4 COP anuales materializadas desde 2024, durante 2025 y 2026. Por primera vez este proyecto es ejecutado 100% con talento interno.
 - Se alcanzó la mayor reducción de posiciones de liderazgo de la última década en Ecopetrol S.A. Una disminución del 18,6% equivalente a 111 posiciones optimizadas. Promoviendo así, la agilidad en la toma de decisiones y flexibilidad organizacional.
 - El 50% de los procesos de la cadena de valor de Ecopetrol fueron rediseñados y actualizados durante 2025, integrando la línea de negocio de Energías para la Transición con 3 nuevos procesos, promoviendo la eficiencia y la reducción de silos organizacionales.
- Cumplimiento de la meta de eficiencia en gasto laboral, alcanzando ahorros por mMCOP 68 (mMCOP35 OPEX y 33 mMCOP capitalizable) logrando un cumplimiento del 119% respecto a la meta inicial de COP347 mil millones, lo que permitió optimizar recursos sin afectar la propuesta de valor a las personas trabajadoras. Paralelamente, la Compañía garantizó la

¹²³ Del total de procesos que se pueden cubrir de forma interna o externa el 70,8% fue cubierto con talento interno, es decir; que no se tiene en cuenta los cargos operativos que se cubren de manera exclusiva con talento externo.



competitividad en la compensación total, alcanzando un posicionamiento del 104%¹²⁴ respecto a la mediana del mercado de referencia en compensación total, impulsando la atracción y fidelización del talento. Esta gestión se alinea con los principios de remuneración justa y equitativa establecidos por la OIT y con las recomendaciones del Pacto Mundial de Naciones Unidas, contribuyendo a la sostenibilidad financiera y al bienestar de las personas trabajadoras.

Reconocimientos:



#2 En el ranking general por mejor gestión en atracción y fidelización del talento 2025.



¡Ganamos bronce en los Global CCU Awards!

Fuimos reconocidos como una de las mejores universidades corporativas 2025



#4 Ranking de organizaciones incluyentes de América Latina

2025



#624 de 900 Mejores Empleadores del Mundo 2025

- **Gestión de Talento:** Ecopetrol se posicionó en el **puesto #2 del ranking Mercer Talento**, destacando por su excelencia en atracción y fidelización del talento humano en el sector energético.
- **Desarrollo Corporativo:** la Universidad Corporativa de Ecopetrol obtuvo la **medalla de bronce en los Global CCU Awards**, consolidándose como una de las mejores universidades corporativas a nivel internacional.
- **Inclusión y Diversidad:** Ecopetrol alcanzó la **posición #4 en el Ranking de Organizaciones Incluyentes de América Latina**.
- **Reconocimiento Global como Empleador:** Ecopetrol fue incluida en el listado de Forbes, ocupando el puesto **#624** entre los 900 Mejores Empleadores del Mundo, evidenciando su reputación internacional como empleador atractivo y responsable.
- **Reconocimiento Empresa icónica que crea un mundo mejor para todas las personas:** Ecopetrol fue reconocida por el Women Economic Forum Colombia (WEF) por su liderazgo en prácticas de inclusión, equidad y desarrollo de talento, así como a su compromiso con la construcción de entornos laborales más justos, sostenibles y alineados a la generación de valor.

Composición del talento Ecopetrol

(DJSI 3.1.4) (DJSI 3.1.5) (GRI 2-7) (GRI 405-1) (GRI 11.11.5) (SFC 7.4.1.1.1.vii) (SOC-5) (GRI 2-7)

Al cierre de 2025, Ecopetrol contaba con un total de 9,767 personas trabajadoras, de las cuales 9,069 contaban con un contrato a término indefinido y 698 con contrato temporal o a término fijo. De este total de personas 7,176 eran hombres, 2,575 mujeres y 16 con identidad de género diversa. En comparación con el 2024, esto representa una variación de 1.06% en el total de la fuerza laboral.

(GRI 2-7) Tabla 6.13.1. Total fuerza laboral

	Personas trabajadoras	Hombres	Mujeres	Mujer trans	Persona no binaria	Otro género
Grupo Ecopetrol ¹²⁵	19,581	14,140	5,425	1	8	7

¹²⁴ Resultado del estudio salarial 2025 realizado por la firma Mercer.

¹²⁵ GE incluye Ecopetrol S.A., Ecopetrol America LLC., Ecopetrol Permian LLC., Ecopetrol USA Inc, Ecopetrol US Trading LLC, Ecopetrol Capital AG, Hocol S.A., Equion Energía Limited, Oleoducto Central S.A., Oleoducto de Colombia S.A., Oleoducto de los Llanos Orientales S.A., Refinería de Cartagena S.A.S., Ecopetrol Óleo & Gás do Brasil Ltda., Esenttia S.A., Esenttia



Ecopetrol S.A.	9,767	7,176	2,575	1	8	7
----------------	-------	-------	-------	---	---	---

(DJSI 3.1.4) La contratación de personas diversas y la creación de entornos emocionalmente seguros son fundamentales porque enriquecen la organización con múltiples perspectivas, experiencias y talentos, lo que impulsa la innovación y la toma de decisiones más completas. Además, cuando cada persona se siente respetada y protegida, se fomenta la confianza, la colaboración y el sentido de pertenencia.

Mujeres

En el proceso de reclutamiento y selección, los esfuerzos de la Compañía han permitido crecer en la Riqueza Humana. La meta de contar con al menos una mujer candidata para cargos de liderazgo, representa para 2025 un 30% de mujeres en cargos de liderazgo.

Los objetivos relacionados con la categoría de género en el marco de la política de riqueza humana están orientados a la contratación inclusiva, el desarrollo de entornos más respetuosos y el fomento de oportunidades para las mujeres, eliminando barreras visibles e invisibles, no solo para ser contratadas, sino también para sentirse bienvenidas, valoradas y tratadas con respeto y dignidad.

La Compañía trabaja para que entre el 40 % y el 70 % de las personas candidatas en el proceso de selección, pertenezcan a población diversa (mujeres, personas con discapacidad, grupos étnicos, veteranos, víctimas de conflicto armado, excombatientes, jóvenes en su primer empleo) en 2030. En 2025 se registra un talento diverso total de 56 % de las cuales 37% son mujeres.

De igual manera, cuenta con una acción afirmativa de tener al menos una mujer como candidata en los procesos de reclutamiento para puestos vacantes. En 2025, el comportamiento de esta medida estuvo entre el 40% y el 70%. (Resultado: 71% en 2025). Esto ha permitido aumentar 12 puntos porcentuales de mujeres en todos los puestos directivos en 7 años para Ecopetrol S.A.

Este compromiso con la equidad de género se consolida al implementar el Sello Oro Equipares dentro de la Compañía, y es la máxima certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo de Colombia, con el apoyo del PNUD y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, hoy Ministerio de la Igualdad y la Equidad de Colombia. Esto refleja el compromiso por la implementación de un sistema de gestión de igualdad de género, demostrando el cierre efectivo de las brechas de género.

Además, en 2025 se implementaron iniciativas para promover la equidad de género que se centran en aumentar la participación de las mujeres en la plantilla de Ecopetrol, fomentar prácticas laborales justas, una mayor participación en puestos de liderazgo, el desarrollo de mujeres de alto rendimiento y condiciones laborales que faciliten su incorporación al sector, como el equilibrio familiar y la prevención de la violencia de género. Algunas de estas iniciativas están asociadas a la implementación de ajustes razonables para personas gestantes, la cocreación de procesos formativos para mujeres sindicalistas y la representación de las mujeres en puestos de liderazgo.

Grupos étnicos

(DJSI 3.1.5) Desde 2021 se realiza el monitoreo y seguimiento de la composición étnica de la planta de personas trabajadoras, a través de la Encuesta de Cultura y Ambiente Laboral. En 2025 se aplicó la encuesta con una participación del 95% (9,174) de la población objetivo, en el que se autoidentificaron 464 personas (5%), de una etnia afrodescendiente, indígena, negra, palenquera, raizal y romaníes y 936 personas en la categoría de otros.

Masterbatch Ltda., Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S., Inversiones de Gases de Colombia S.A., Ecopetrol Trading Asia Pte. Ltd, Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P.



Durante 2025, Ecopetrol implementó iniciativas orientadas a consolidar un entorno laboral inclusivo, que garantice igualdad de oportunidades en la atracción, formación y desarrollo del talento, sin distinción de etnia, origen, edad, religión y cultura, entre otras condiciones. Estas acciones incluyen la creación de entornos inclusivos y la transformación de estereotipos mediante acciones afirmativas para las personas con pertenencia étnica u otras características sociales y culturales, entre estas, la creación e implementación del primer **Núcleo Intercultural de Aprendizaje Colaborativo**, la realización de conmemoraciones por el Día Internacional de la Eliminación de la discriminación racial, Día de la Afrocolombianidad, el Día de los Pueblos Indígenas, el Día de la Mujer Indígena, el Día de la Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y de la Diáspora y el Día de la Diversidad Étnica y Cultural como escenarios de pedagogía y acciones para la divulgación de la Guía de Lenguaje y Comunicación Inclusiva, lo que ha permitido fomentar la eliminación de las microagresiones en el entorno laboral, con orientaciones clave sobre la mejor manera de referirse a los grupos étnicos, y el desarrollo de acciones para el fomento del empleo inclusivo en la cadena de valor: Compras Responsables y Mercados Diversos, incluyendo a emprendedores de todas las regiones (población con barreras para la inclusión, como indígenas y afrodescendientes), para promover oportunidades de compra e inclusión económica.

Si desea conocer más detalles sobre cómo la fuerza laboral en Ecopetrol refleja la Riqueza Humana haga clic aquí

Atracción y vinculación

Nuevas contrataciones

(DJSI 3.3.4) (GRI 401-1) (GRI 11.10.2) Durante el último año, Ecopetrol incorporó 541 personas, representando una tasa de nuevas contrataciones del 5.54% del total de personas trabajadoras, de las cuales 199 fueron mujeres (36,78%) y 342 hombres (63,22%), consolidando avances en la participación femenina y en la equidad de género. La nueva contratación apostó al relevo generacional, ya que el 23,48% correspondió a talento joven entre los 18 y 29 años. El mayor porcentaje de las nuevas contrataciones está en el rango de edad 30 y 50 años en tanto que representa el 71,9% de total.

Ecopetrol reafirmó el compromiso con la Riqueza Humana por medio de la contratación del 56,4% correspondiente a personas pertenecientes a grupos priorizados por criterios de diversidad (género, etnia y discapacidad), fortaleciendo una fuerza laboral cada vez más representativa y alineada con la realidad social de los territorios donde opera la Compañía.

De manera complementaria, y en línea con su compromiso con el desarrollo regional, Ecopetrol priorizó la contratación de mano de obra local calificada, alcanzando un 89% de vinculación local. Este resultado no solo fortalece las economías locales, sino que también responde a una gestión anticipada de la fuerza laboral frente a la implementación gradual de la Ley de reducción de la jornada laboral en Colombia, orientada a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Paralelamente, la Compañía continuó impulsando el desarrollo y la movilidad del talento interno, logrando que el 56% de las posiciones fueran cubiertas por personas trabajadoras internas, lo que representa el mayor porcentaje de promociones internas registrado en los últimos 5 años y evidencia la madurez de sus procesos de sucesión, desempeño y valoración del talento.

Igualmente, la distribución de la nueva contratación durante 2025 refleja la alineación entre las capacidades requeridas y las necesidades operativas del negocio: el 54,34% de las vinculaciones correspondió a cargos técnicos y profesionales, el 41,78% se concentró en cargos operativos,



mientras que el 3.88% en cargos de liderazgo, garantizando el talento humano necesario para la ejecución eficiente y segura de las operaciones.

(DJSI 4.2.2) La planificación estratégica de la fuerza laboral en Ecopetrol considera datos internos y externos, incluyendo la estrategia corporativa, proyecciones de actividad, variables macroeconómicas, entre otras, para periodos de entre 1, 3 y 5 años.

Este proceso se apoya en *People Analytics* y se aplica de manera transversal en Ecopetrol, estimando el comportamiento de la demanda de talento a partir de *drivers* de actividad y de la oferta de talento a partir de las salidas previstas para los períodos mencionados y por cada familia de cargos y especialidades.

El objetivo primordial de la planificación es anticipar necesidades de talento, mitigar riesgos asociados a cambios internos y externos y abordar diferentes oportunidades de gestión del talento, a través de acciones desde cada uno de los procesos del flujo de Ciclo de Vida del Talento, principalmente desde atracción y vinculación, compromiso y bienestar, evolución del talento, y transición y retiro, que incluye, pero no se limita, a la retención de los y las trabajadoras, salarios justos, mejoras en la selección, aprendizaje y desarrollo profesional, mayor diversidad en los equipos de trabajo y mayor productividad.

Rotación de personal

(DJSI 3.3.5) (GRI 401-1) (GRI 11.10.2) (SOC-6) En Ecopetrol, la rotación de personal se gestiona bajo principios de bienestar y dignidad.

Durante 2025, la tasa de rotación de personal fue de 4.65%, con un total de 454 desvinculaciones y con una planta final en el periodo de 9,767 personas trabajadoras. La disminución en el índice de rotación respecto al año 2024 (5,88%), correspondió principalmente al ingreso de personal al anticipar el cumplimiento de la Ley de reducción de la jornada laboral en Colombia y con ocasión a la disminución de las desvinculaciones especialmente por plan de retiro voluntario, renunciaciones y terminaciones de contrato.

(DJSI 3.3.5) (GRI 401-1) (GRI 11.10.2) La tasa de rotación fue más alta en hombres (3.25%) que en mujeres (1.4%), y a nivel regional, Central fue el lugar donde se presentaron mayores desvinculaciones (1.92%), seguida por Bogotá (1.89%). Por tipo de cargo, la rotación fue más elevada en posiciones de técnico profesional (2.9%) seguido del nivel operativo (0.9%). En cuanto a rangos de edad, la tasa de rotación más alta fue para mayores de 50 años con 3.04% principalmente por jubilaciones y plan retiro.

El índice de rotación por las categorías de género, rango de edad, tipo de cargo y región, pueden verse dando clic [aquí](#)

(DJSI 3.3.2) (404-2) El indicador de rotación en Ecopetrol incluye las salidas por **Plan de Retiro Voluntario**, un mecanismo que contribuye a la protección de las personas trabajadoras y a la responsabilidad corporativa, entendido bajo 2 principios:

- No corresponde a despidos, sino a una decisión voluntaria que favorece una salida ordenada, con condiciones favorables y bajo principios de legalidad, transparencia y respeto, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (art. 61, numeral 1°, literal b).
- Refleja el compromiso de Ecopetrol con el bienestar y la dignidad de quienes han aportado a la Compañía por más de 20 años y cumplen con requisitos establecidos en la normativa, asegurando condiciones económicas justas a través de beneficios para los extrabajadores y sus beneficiarios.



Evolución del talento

Para Ecopetrol el desarrollo de las personas y sus capacidades es una prioridad. Durante 2025 se fortalecieron habilidades técnicas, digitales, operativas y de liderazgo en toda la Compañía, consolidando una arquitectura de aprendizaje y desarrollo, que habilita el logro de resultados y apalanca la estrategia corporativa.

(GRI 404-2) (GRI 11.7.3) Es así como la Universidad Corporativa del GE, *Uguana*, se ha posicionado como una plataforma fundamental para que las personas trabajadoras desarrollen sus habilidades críticas mediante experiencias de aprendizaje innovadoras que las preparan para los retos organizacionales del presente y del futuro.

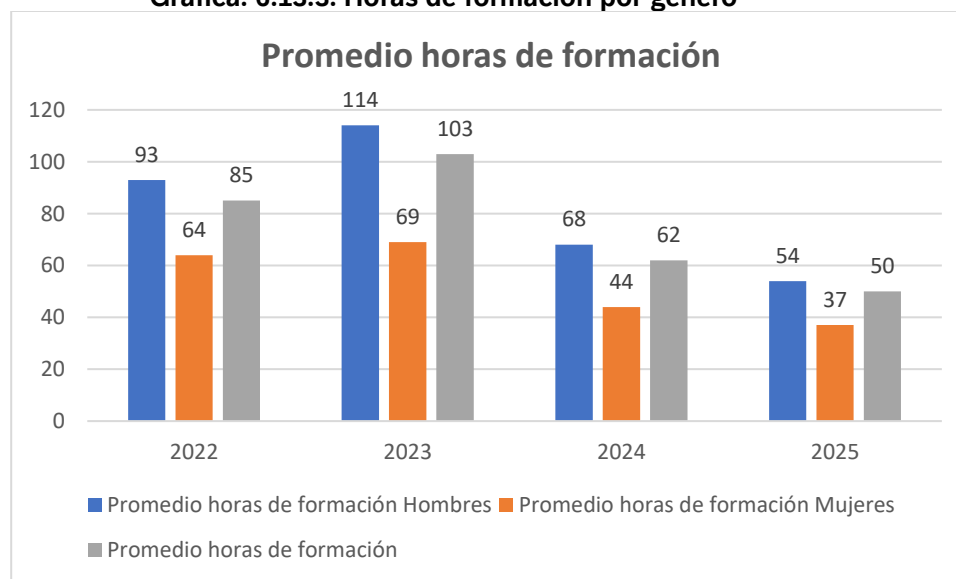
Durante 2025, la Compañía promovió un modelo integrado que conecta desempeño, aprendizaje y conocimiento, asegurando experiencias formativas que responden a los desafíos de transición energética, excelencia operativa, innovación, seguridad operacional y relacionamiento con las comunidades. Este enfoque, alineado con las mejores prácticas del sector, permite que el talento se desarrolle de manera continua, que el conocimiento crítico se preserve y prepara a Ecopetrol para los desafíos presentes y futuros definidos en la Estrategia 2040 del GE.

(DJSI 3.3.1) (GRI 404-1) (GRI 11.10.6) (GRI 11.11.4) (SOC-7) (ECP 008) La totalidad de las personas trabajadoras activas recibió formación durante 2025. El promedio de horas de formación por persona fue de 50, con una inversión de COP 3,072,543 por trabajador por parte de la Compañía.

Tabla 6.13.2. Total horas de formación

Datos	2025
Total empleados activos	9,767
Promedio horas de formación	50
Total horas de formación	484,041

Gráfica. 6.13.3. Horas de formación por género





En Ecopetrol, los cargos de nivel operativo requieren certificaciones específicas para garantizar la continuidad de las operaciones en el marco de la disciplina operativa, lo que implica una mayor cantidad de entrenamientos. Estos puestos son ocupados principalmente por hombres como ocurre en la industrial del Oil & Gas.

Programas para el desarrollo de competencias y habilidades

(DJSI 3.3.2) (GRI 404-2) (GRI 11.10.7) (GRI 11.7.3) Ecopetrol apuesta por la gestión de las personas como un aspecto material prioritario para garantizar la sostenibilidad del negocio y la creación de valor en la cadena. A través de la Universidad Corporativa –Uguana– la Compañía gestiona y diseña programas orientados al desarrollo integral de las personas trabajadoras, fortaleciendo sus habilidades para enfrentar los retos estratégicos, sociales y ambientales. Cuenta con diferentes programas orientados a fortalecer competencias y habilidades técnicas, humanas y digitales de todas las personas trabajadoras, asegurando la actualización permanente de los conocimientos requeridos para el desempeño en sus funciones.

Este compromiso se traduce en acciones concretas que incluyen mentorías, procesos de coaching, formación continua —en modalidades virtual y presencial—, entrenamiento en el puesto de trabajo y la conformación de equipos y redes que facilitan la gestión del conocimiento. Estas iniciativas aseguran la transferencia de conocimiento, la innovación y la preparación del talento para los desafíos de la transición energética y la transformación organizacional.

Estas acciones respaldan la consolidación de los negocios de hidrocarburos y de energías para la transición en el marco de la Estrategia 2040. Asimismo, potencian el desarrollo individual y profesional, facilitan la empleabilidad continua y generan impactos positivos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular con la educación de calidad (ODS 4), el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), la industria, innovación e infraestructura (ODS 9) y la acción por el clima (ODS 13), al promover capacidades para la innovación, la transformación digital y la transición energética.

(DJSI 3.3.2) Adicionalmente, para acompañar a la población próxima a la jubilación, Ecopetrol implementa el Programa de Transición de Vida, diseñado para brindar un apoyo integral durante el proceso de adaptación a esta nueva etapa. El programa promueve una transición informada y planificada, orientada al bienestar físico, emocional y social, asegurando que las personas trabajadoras cuenten con herramientas y acompañamiento para mantener su calidad de vida y fortalecer su proyecto personal más allá de la vida laboral.

Programa para el Desarrollo del Liderazgo

(DJSI 3.3.2) Durante 2025, Ecopetrol avanzó en el fortalecimiento del liderazgo como un habilitador clave para la ejecución de la estrategia, la transformación organizacional y la sostenibilidad del negocio. Este enfoque reconoce al liderazgo como un factor crítico para movilizar la cultura, impulsar el desempeño y generar entornos de trabajo que promuevan el bienestar y el desarrollo de las personas.

Entre las iniciativas más relevantes se destaca el programa "**Liderazgo en Acción**", que alcanzó una cobertura del 98% de los líderes a través de 210 talleres desarrollados en 3 fases durante el año. Este programa tuvo como objetivo fortalecer la apropiación de la Esencia del Líder, promoviendo un rol activo de los líderes en la movilización de la estrategia y en la implementación del nuevo modelo de Desempeño y Desarrollo.

De manera complementaria, se realizaron talleres presenciales orientados al fortalecimiento de capacidades clave en Gestión de la Estrategia, enfocados en la evaluación y toma de decisiones, así como en Gestión de Personas y Equipos, abordando competencias relacionadas con la comunicación, la vocería, las conversaciones de retroalimentación y la gestión emocional. Estas iniciativas



impactaron a más de 700 líderes, contribuyendo al desarrollo de prácticas de liderazgo coherentes con los retos del entorno y las prioridades organizacionales. Como parte de la oferta continua de desarrollo, se incorporó el programa *Harvard Manage Mentor*, compuesto por 12 módulos de aprendizaje orientados al fortalecimiento de habilidades como *feedback*, coaching y desarrollo de personas. En el marco de este programa se ejecutaron más de 438 formaciones virtuales, equivalentes a 570 horas de formación, consolidando una cultura de aprendizaje permanente y excelencia en el liderazgo.

Adicionalmente, se implementó el programa **"Conecta con tu 'Esencia de Líder': Primeros pasos"**, el cual busca dar orientación a las personas que inician su rol de liderazgo en la organización. Este enfoque corresponde a un programa integrado en la ruta de inducción al liderazgo, diseñada para facilitar la transición al nuevo rol, fortalecer la comprensión de las responsabilidades asociadas y orientar a las personas en los lineamientos, procesos y decisiones que habilitan su ejercicio efectivo en la Compañía. Con este programa se abordaron más de 70 personas, quienes asumieron este nuevo rol.

El impacto de estas acciones se refleja en la mejora de los resultados de la encuesta de ambiente laboral, que califica "Estilo de mi líder", confirmando que el liderazgo es un motor de cambio organizacional y un factor determinante para el fortalecimiento del clima, la confianza y el desempeño sostenible.

Desarrollo de la población de sucesores para cargos de liderazgo

(DJSI 3.3.2) En Ecopetrol, la gestión de la sucesión y el liderazgo se consideran mecanismos estratégicos para garantizar la continuidad operativa, la sostenibilidad de la Compañía y la adecuada gestión del riesgo, más allá del ejercicio de desarrollo individual. Este enfoque reconoce que contar con disponibilidad de talento preparado en los cargos críticos de liderazgo es una condición indispensable para asegurar la estabilidad y sostenibilidad del negocio, la toma de decisiones informadas y la ejecución consistente de la Estrategia 2040.

El Programa de Sucesión de alcance GE se gestiona como un proceso cíclico, sistemático y anticipado, orientado a identificar, evaluar y desarrollar el talento para roles críticos de liderazgo. Anualmente se revisan los cargos claves y los posibles aspirantes, con el propósito de asegurar la disponibilidad oportuna de líderes preparados, reducir riesgos de vacancia y prevenir la pérdida de talento estratégico.

Así, la sucesión se entiende como un medio para asegurar la continuidad del negocio, fortalecer la sostenibilidad del liderazgo y preservar el conocimiento crítico, y no como un fin en sí mismo. Bajo este principio, el programa adopta un enfoque integral, que articula capacidades técnicas, de liderazgo y de gestión estratégica, alineada con la Esencia del líder del GE, que se traduce en planes de desarrollo individualizados que preparan a los sucesores para asumir roles de mayor complejidad en contextos de transformación y cambio.

Al cierre de 2025, se identificaron sucesores para 128 cargos críticos de liderazgo, incluyendo posiciones de vicepresidencia, dirección, gerencia y jefaturas de departamento. Para estos roles, la Compañía, cuenta con una base sólida de 389 personas que representan la disponibilidad de 505 sucesores, teniendo en cuenta que algunas personas pueden ser candidatos en más de un cargo. De las 389 personas, 166 (43%) son mujeres y 223 (57%) hombres, reflejando un avance en la incorporación de criterios de diversidad y equidad en los procesos de gestión del talento. Los resultados del proceso se consolidan en 24 mapas de talento, los cuales constituyen una herramienta fundamental para la toma de decisiones en materia de liderazgo, sucesión y gestión del riesgo,



fortaleciendo la capacidad de Ecopetrol de anticiparse a escenarios críticos y asegurar la sostenibilidad de su gobierno corporativo.

Programa de transición energética y cambio climático

(DJSI 3.1.2) Para impulsar la transición energética, Ecopetrol fortalece las habilidades de su talento humano, mediante la integración de la sostenibilidad como eje estratégico. Para ello, en 2025 desarrolló programas de *reskilling* y *upskilling* orientados a adquirir habilidades para la gestión de impactos asociados a las actividades de la industria y al cambio climático, en línea con la debida diligencia empresarial en estos asuntos.

(GRI 404-1) De esta manera, el 94.8% de las personas trabajadoras (9,255 personas) participó en formaciones especializadas sobre economía circular, descarbonización, energías renovables, gestión ambiental y gas, entre otras, acumulando 30,379 horas de formación. Este esfuerzo no solo refuerza la preparación técnica, sino que consolida habilidades críticas para la transición energética, contribuyendo a la creación de valor en la cadena y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Tabla No. 6.13.3. Horas de formación y personas trabajadoras formadas en temas relacionados con cambio climático y transición energética

Formación en Transición Energética	2025
Número de empleados formados en cambio climático y transición energética	9,255
Total de horas de formación de empleados en cambio climático y transición energética	30,379

Becas para estudios de maestría o doctorado en el exterior

(DJSI 3.1.2) Durante 2025, Ecopetrol dio continuidad a su **Programa de Becas**, fortaleciendo la formación especializada del talento humano en áreas clave para la transición energética. En este marco, se ofertó por primera vez la Maestría en Administración de la Energía y sus Fuentes Renovables, en alianza con el Instituto Tecnológico de Monterrey, en la que participaron 22 personas trabajadoras.

Adicionalmente a cierre de 2025, 32 personas trabajadoras (13 mujeres y 19 hombres) cursan programas de Maestría (72%) y Doctorado (28%). Estas iniciativas contribuyen a desarrollar habilidades críticas en temas de alto impacto para la organización y su plan de negocio, consolidando a Ecopetrol como referente en la industria por la calidad y especialización de su talento.

Tabla No. 6.13.4. Distribución becarios temas de impacto y tipo de programa

Temas de impacto	Doctorado	Maestría	Total
Hidrocarburos	6	0	6
Energías para la transición	3	23	26
Total	9	23	32

Programa de Transformación digital

(DJSI 3.3.2) Durante 2025, el 16% (1,604) de las personas trabajadoras participaron en formación sobre transformación digital, agilidad, pensamiento analítico, inteligencia artificial, análisis de datos y ciberseguridad, acumulando 15,069 horas de formación, fortaleciendo habilidades digitales clave para impulsar la innovación y la adaptación tecnológica en la Compañía.



Tabla No 6.13.5. Personas trabajadoras y horas de formación en temas relacionados con programas digitales.

Programa digital	2025
Número de personas trabajadoras formados en programas digitales	1,604
Total de horas de formación de empleados en programas digitales	15,069

Como parte del plan para fortalecer las palancas de competitividad y generación de valor, se implementó el programa de formación “**Inteligencia Artificial aplicada al negocio Oil&Gas**”, en el que participaron 200 personas trabajadoras de diversas especialidades. Este programa permitió la creación de soluciones innovadoras, como la herramienta avanzada de Inteligencia Artificial diseñada por el equipo de Medición, Calidad y Balance, orientada a la gestión de pérdidas operativas en la cadena de suministro. La aplicación de conocimientos de este programa generó la reducción del 95% en tiempos de respuesta, mejorando la calidad de la toma de decisiones basada en mayor precisión en la analítica.

En la operación, la aplicación de esta habilidad permitió la reducción del 17% del uso de diluyente en uno de nuestros campos, optimizando recursos y contribuyendo a la eficiencia operacional. Estos resultados evidencian cómo el desarrollo de habilidades en Inteligencia Artificial impulsa la innovación, la sostenibilidad y la creación de valor para la compañía.

Complemento al desarrollo de programas para la gestión del conocimiento

(DJSI 3.3.2) En 2025, se continuó consolidando el compromiso con la transferencia y aseguramiento del conocimiento organizacional, impulsando el aprendizaje y la sostenibilidad. Se desarrollaron más de 70 iniciativas como workshops, comunidades de práctica y jornadas técnicas.

- **Comunidades de Práctica:** se alcanzó un total de 45 comunidades activas, abarcando temas relevantes de la cadena de valor y soporte corporativo. Estas comunidades generaron cerca de un (1) millón de visitas y más de 120 mil interacciones en los portales corporativos, evidenciando su impacto en el conocimiento colaborativo interno.
- **Días Técnicos:** se realizaron jornadas especializadas en áreas críticas como geofísica, geomática, petrofísica, sedimentación y estratigrafía, con la participación de 500 personas trabajadoras en más de 50 conferencias impartidas por expertos del GE, fortaleciendo el intercambio técnico y la actualización profesional.
- **Reuniones a Nivel de Experto (RANES):** Se llevaron a cabo dos (2) encuentros estratégicos en temas de operaciones: *Permian* y Riesgos Corporativos, que reunieron a 108 profesionales para compartir mejores prácticas. El material quedó disponible en las plataformas de conocimiento corporativas, con más de 100 visitas, asegurando su aprovechamiento.
- **Lecciones Aprendidas e Historias de Éxito:** se documentaron más de 215 aprendizajes provenientes de equipos de trabajo y talleres especializados, integrando estas prácticas en procesos y procedimientos corporativos para garantizar su aplicación continua.
- **Representación de Ecopetrol:** participación de más de 50 personas trabajadoras de Ecopetrol como ponentes y panelistas en congresos y eventos de la industria. Esto se consolidó como una práctica de aprendizaje y colaboración en doble vía, en el que la Compañía compartió su experiencia y buenas prácticas, y también incorporó aprendizajes del sector, fortaleciendo la adopción. Este intercambio de saberes contribuye a la gestión del conocimiento y a la preparación para los retos estratégicos del negocio.

Formación para nuevos empleados

(DJSI 3.3.2) Ecopetrol cuenta con un programa de inducción que constituye un pilar en la gestión del talento y la cultura organizacional. Este programa está diseñado para garantizar una adaptación



efectiva de las nuevas personas trabajadoras, fortaleciendo su comprensión del contexto empresarial, los principios culturales y los compromisos éticos que guían la Compañía.

Este programa enfoca sus contenidos en el Código de Ética, la ciberseguridad, la salud, seguridad y medio ambiente (HSE), entre otros temas materiales vinculados a la sostenibilidad y la gobernanza corporativa. Con ello, Ecopetrol asegura la alineación temprana con sus valores, la mitigación de riesgos operativos y la generación de habilidades para contribuir a los objetivos estratégicos y a la creación de valor en la cadena.

Cobertura programas de formación

(DJSI 3.3.2) Ecopetrol garantiza que sus programas de formación tengan cobertura total, sin distinción alguna, para todas las personas trabajadoras con contrato laboral, independientemente de su modalidad, ya sea a término indefinido o fijo¹²⁶ (la Compañía no cuenta con personal *part time*). Esta política asegura igualdad de oportunidades en el acceso al desarrollo de habilidades, fortaleciendo la capacidad técnica y estratégica para la Compañía.

En 2025, 9,732 personas trabajadoras participaron en procesos de formación, alcanzando un total de 143,859 acciones de formación finalizadas. Este esfuerzo permitió cumplir el 98,4% de los planes de desarrollo, reflejando el compromiso de la Compañía con la formación continua y la generación de valor sostenible.

Proveedores, contratistas y temporales en misión

Ecopetrol impulsa la gestión del conocimiento y el aprendizaje para fortalecer las capacidades de sus personas trabajadoras, así como de aliados, proveedores y contratistas. Este compromiso promueve prácticas que garantizan operaciones seguras, limpias y sostenibles.

Por quinto año consecutivo, se compartieron más de 67,000 prácticas relacionadas con HSE, ciberseguridad, operaciones offshore y proyectos, beneficiando a 14,000 personas de empresas aliadas.

Evaluación de desempeño

(DJSI 3.3.8) (GRI 404-3) En 2025, Ecopetrol consolidó su modelo de **evaluación de desempeño basado en gestión por objetivos**, cuya periodicidad es anual y cubre al 100% de las personas trabajadoras con contrato laboral que sean elegibles¹²⁷ para el proceso de evaluación según normativa interna. Cuenta con 3 fases: planeación, seguimiento y evaluación; integrando 3 componentes clave:

1. **Objetivos de resultados:** orientados al cumplimiento de metas del área y de la organización.
2. **Objetivos de desarrollo:** enfocados en fortalecer competencias, habilidades y conocimientos del talento humano.
3. **Comportamientos organizacionales:** los cuales miden la alineación con los comportamientos que integran la cultura organizacional.

Este enfoque promueve alineación estratégica, desarrollo individual y colectivo, y una cultura de mejora continua mediante evaluación periódica y retroalimentación constante. El proceso incluye:

¹²⁶ La compañía no cuenta con personal *part time*.

¹²⁷ El 100% reportado corresponde únicamente a la población elegible para evaluación de desempeño, excluyendo a quienes no cumplen los criterios de participación definidos en la normativa interna (vinculación inferior a 90 días, terminación o renuncia sin reincorporación, ausencias mayores de 180 días y movilidad entre empresas del Grupo con más de nueve meses fuera de Ecopetrol, etc).



- **Evaluación individual y de equipo:** medición de objetivos colaborativos y valoración de comportamientos culturales, especialmente la colaboración (“somos un solo equipo”).
- **Conversaciones de desempeño ágiles:** son un pilar del modelo de Desempeño y Desarrollo y se conciben como un mecanismo estratégico para alinear el propósito individual con los objetivos del negocio, fortalecer el desempeño sostenible y movilizar la estrategia en el día a día. Estas conversaciones son realizadas por los líderes directos y se desarrollan bajo la metodología interna *Cre-Ser* (Comprender, Reconocer y Empatizar), que promueve un diálogo consciente y orientado al desarrollo integral de las personas. A través de este enfoque, se construyen planes de desarrollo personalizados que integran objetivos estratégicos, habilidades requeridas, contexto y aspiraciones individuales, fortaleciendo la corresponsabilidad, la retroalimentación continua y la toma de decisiones, todo lo que contribuye a la generación de valor para la organización.
- **Evaluación 360°:** Se cuenta con una metodología de evaluación para todos los niveles de liderazgo, midiendo comportamientos a través de múltiples perspectivas (jefe, pares, colaboradores, clientes), los resultados se integran en los planes de desarrollo de los líderes. Es aplicada cada (2) dos años, la última valoración que se realizó fue en el 2024.

El modelo posiciona el **desarrollo como movilizador del desempeño**, fomentando autonomía, responsabilidad individual y conversaciones ágiles que fortalecen la confianza y la empatía.

Compromiso y Bienestar

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic aquí

(DJSI 3.1.1) (GRI 202-1) Ecopetrol reconoce que su talento humano es el principal motor para alcanzar sus objetivos estratégicos y garantizar su sostenibilidad. Por ello, cuenta con una **Política de Compensación** orientada a ofrecer condiciones laborales que fomenten el compromiso, la atracción y la retención del talento requerido para el desarrollo de la estrategia corporativa. Este esquema se materializa en la compensación total, compuesta por elementos fijos (salarios y prestaciones), variables y beneficios, que incluyen componentes legales y extralegales.

(DJSI 3.1.1) La Compañía realiza anualmente estudios salariales para comparar su política con las prácticas del mercado de referencia, que abarcan empresas del sector minero-energético y del sector ejecutivo (grandes empresas o grupos empresariales colombianos), asegurando estructuras competitivas y salarios de enganche superiores al mínimo legal vigente. De esta manera, Ecopetrol garantiza a las personas trabajadoras una compensación digna, la cual les permite cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias, reafirmando su compromiso con los derechos laborales fundamentales y la equidad.

Como ejemplo de una compensación que supera los mínimos legales, se incluye el reconocimiento de una prima extralegal de vacaciones equivalente a un (1) mes de salario ordinario, la cual se liquida y paga por nómina al momento de iniciar el disfrute de las vacaciones, siendo este reconocimiento un valor adicional a los 15 días hábiles establecido por Ley, conforme al Código Sustantivo del Trabajo (Art. 168). De igual forma, se reconocen días adicionales de descanso a los establecidos en la normatividad para favorecer el tiempo en familia y seres queridos. Así mismo, se tiene la opción de fraccionar los días de vacaciones y de esta manera facilitar su utilización según necesidades. La compensación incluye medidas de flexibilidad que favorecen el bienestar todas las personas.

Los lineamientos asociados al salario digno están formalizados en la ‘**Guía para la Gestión de la Compensación Total en Ecopetrol**’, y se complementa con prácticas destacadas en compensación y beneficios que promueven bienestar, equilibrio y satisfacción integral. Las prácticas de pago se



extienden a los contratistas, dado que, tomando como referencia el estudio salarial anual, se determinan los salarios de enganche que garanticen los mismos niveles de compensación fija de las personas trabajadoras directas de Ecopetrol S.A.

Para mayor detalle sobre las prácticas laborales en contratistas, consulte el capítulo de **Cadena de Abastecimiento**.

Componentes de la compensación total

Compensación fija

(DJSI 3.1.1) (GRI 202-1) (ECP027) Ecopetrol fija salarios superiores al mínimo legal, con lo cual contribuye al bienestar económico y fortalece la atracción y fidelización de talento en el sector energético. Así mismo, realiza un monitoreo permanente a los salarios en términos de género, lo cual refuerza su compromiso con la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

(DJSI 3.1.1) (DJSI 3.1.2) (GRI 202-1) De igual manera, asegura a las personas trabajadoras salarios dignos y competitivos, que no solo cubren sus necesidades básicas y las de sus familias, sino que también superan el costo de vida de referencia. Según la *Global Living Wage Coalition* (Coalición internacional formada por organizaciones líderes, cuya misión es desarrollar y promover estándares de salario digno basados en una metodología científica y transparentemente aplicada en distintas regiones del mundo), se estima que, en Colombia, **un salario digno es de \$2,406,318 al mes, mientras que el salario mínimo en Ecopetrol es \$3,149,280 sin incluir prestaciones legales, extralegales y beneficios adicionales.**

(DJSI 3.1.6) (DJSI 3.1.1) (DJSI 3.1.2) (ECP 026) (SOC-5) Al cierre del 2025 las mujeres trabajadoras tuvieron un salario promedio superior al de los hombres trabajadores, equivalente al 5,15%¹²⁸.

Monitoreo de la brecha salarial para igualar la remuneración de género. El procedimiento para la realización de acciones salariales se aplica de manera uniforme a todas las personas trabajadoras vinculadas, sin distinción de género. Asimismo, la Compañía lleva a cabo mediciones periódicas para identificar y corregir posibles brechas salariales entre hombres y mujeres, en cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación establecidos por la normativa nacional.

Ecopetrol cuenta con el sistema de gestión de equidad de género Equipares desde 2021, desarrollado por el PNUD y el Ministerio del Trabajo de Colombia. Tras un diagnóstico integral con revisión documental, entrevistas, grupos focales, encuestas y auditorías internas y externas, la compañía obtuvo el Sello Oro en 2024, con un puntaje de 98,19 %. Esta certificación reconoce las sólidas prácticas de compensación y cierre de brecha salarial, y evidencia el compromiso del GE con la igualdad de género y la transformación cultural.

Compensación variable

(ECP027) Ecopetrol valora y reconoce los logros de su talento humano a través de la compensación variable. Este es un incentivo no garantizado, el cual es otorgado por la Compañía y depende del cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales establecidos. Todas las personas trabajadoras son elegibles para recibir la compensación variable anual en términos de equidad, siempre que cumplan con las condiciones de elegibilidad establecidas en la normativa vigente. El pago está sujeto a la aprobación de la Junta Directiva y se realiza anualmente.

El reconocimiento se calcula en función de los resultados empresariales reflejados en el Tablero Balanceado de Gestión (TBG), considerando los siguientes factores para su cálculo, alineados con el

¹²⁸ La diferencia de promedio no contempla el pago fijo del presidente de la Compañía.



principio cultural “Primero la Vida” y los pilares de la Estrategia 2040. Los factores que determinan la compensación variable son:

- Cumplimiento del TBG de la vigencia revisada
- Eventos HSE (Health, Safety and Environment, por sus siglas en inglés)
- Eventos éticos y disciplinarios
- Aspectos de control interno y riesgos
- Desempeño individual de cada persona trabajadora

A continuación, se detallan los indicadores empresariales definidos en el TBG de 2025:

Retornos Competitivos	Primero la vida	Generar Valor con SostECnibilidad®	Crecer con la Transición Energética
Eficiencias (5%): BCOP 6,6. Costo de Levantamiento (5%): USD/BL 12.20 Flujo de Caja Libre (10%): BCOP 10.7 de recursos disponibles para atender obligaciones financieras y dividendos. ROACE (10%): 7.4% de rentabilidad sobre el capital empleado promedio.	Frecuencia del Total de Lesiones Registrables (TRIF) (5%): 0.27 lesiones por millón de horas laboradas (MHL), con 41 incidentes en 151.7 MHL acumuladas. Índice de Severidad (5%): 52.91 días perdidos por MHL, equivalentes a 8,028 días perdidos. Índice de Ambiente Laboral (5%): 68%, con una participación del 94.6% en la medición <i>Great Place to Work 2025</i> .	Valor de SostECnibilidad (10%): contribución de más de MCOP 500,00 derivados del logro de metas de los asuntos materiales de SostECnibilidad®. Reducción de Emisiones GEI (5%): 561,454 tCO ₂ e en emisiones (alcances 1 y 2).	Producción Promedio de Crudo Equivalente (5%): 745.3 mil barriles de petróleo equivalente por día (kbped). Índice de Reposición de Reservas (IRR) (10%): resultado de 121%. Abastecimiento de consumos propios de gas (15%): 116% resultado de la optimización conjunta del balance de consumo y la gestión de compras. Eficiencia Energética (5%): optimización de 4.8 PJ de energía, mediante iniciativas de control operacional y mejora tecnológica costo-eficiente. Incorporación de Energías Renovables (5%): 951 MW.

Beneficios laborales

(DJSI 3.3.7) (GRI 401-2) (GRI 11.10.3) Ecopetrol ha definido un portafolio de beneficios orientado a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias, el cual cubre 5 grandes aspectos de acuerdo con el rol desempeñado. Para garantizar la equidad y competitividad en la compensación, la Compañía realiza un seguimiento al portafolio incluyendo variables como tasa de uso y demografía (rangos de edad, género, entre otras). Este análisis facilita la gestión estratégica y asegura que las prácticas sean inclusivas y transparentes.

Algunos beneficios están vinculados a la temporalidad del contrato como parte de la estrategia de control y administración de su política de compensación. Por ejemplo, el préstamo de libre inversión y el préstamo de vivienda son beneficios reconocidos a las personas trabajadoras con contrato directo e indefinido y no se reconocen a personal con contrato temporal. Lo anterior en razón a que estos beneficios están diseñados para garantizar estabilidad y sostenibilidad en el largo plazo.

Portafolio de beneficios



Ecopetrol vincula a su talento a través de contratos laborales a término indefinido o fijo, por lo que las políticas y beneficios se aplican diferenciadamente según la naturaleza del vínculo laboral, asegurando equidad y cumplimiento normativo.

Salud y seguridad

Protección social/seguridad social

(DJSI 3.3.7) (GRI 401-2) (GRI 11.10.3) Ecopetrol se encuentra exceptuado del Sistema General de Seguridad Social en salud y riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en el **artículo 279 de la Ley 100 de 1993**. En virtud de esta excepción, la Compañía asegura directamente la prestación de servicios de salud y odontología para las personas trabajadoras, pensionadas y sus beneficiarios, sin costo alguno ni descuentos por cotización asociada a dicha prestación. Este modelo garantiza un servicio de salud integral, eficiente y de alta calidad, constituyéndose en una referencia en Colombia por su diferencial frente al Sistema General de Salud, al ofrecer condiciones superiores en cobertura y calidad.

Adicionalmente, Ecopetrol otorga beneficios extralegales orientados a preservar la seguridad y salud del trabajador, tales como programas preventivos, campañas de bienestar, chequeos médicos periódicos y acceso a servicios especializados, fortaleciendo la protección social más allá de los estándares legales.

El Plan de Salud de Ecopetrol hace parte de los beneficios y compensaciones que la Compañía entrega a sus personas trabajadoras o pensionadas y familiares debidamente inscritos. El conjunto de servicios y tecnologías tiene como finalidad, la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación o paliación de la enfermedad, siempre que cuenten con evidencia científica que respalde su eficacia y seguridad y cuya finalidad no sea un propósito cosmético, estético o suntuario no relacionado con la recuperación o mantenimiento de la capacidad funcional o vital de las personas.

Los servicios son prestados a través de una amplia red de prestadores de servicios de salud, profesionales independientes y proveedores de tecnologías sanitarias, idóneos y altamente calificados, asegurando las condiciones de calidad, oportunidad, eficiencia, seguridad y pertinencia.

Sigo Vital

Es un plan dirigido a las personas trabajadoras de Ecopetrol, al igual que a sus familiares, como una alternativa para migrar a un plan de medicina prepagada, en caso de dejar de hacer parte del servicio



de salud suministrado por la Compañía. El producto es suministrado por Colsanitas y su acceso se da por descuento de nómina.

Fallecimiento

La Compañía, entendiendo la dificultad y necesidad de estos momentos en las personas, incluye dentro de su portafolio beneficios dirigidos a las familias:

- **Seguro de vida:** Ecopetrol a través del acuerdo convencional y plan de beneficios otorga a todas las personas trabajadoras un seguro de vida, indistintamente de su tipo de contrato. Este seguro incluye muerte por accidente, enfermedad profesional o común, por acción violenta y seguros adicionales por muerte por cualquier causa.
- **Gastos por fallecimiento:** en el momento que fallece un familiar inscrito, padre/madre, o hija/hijo no inscrito, se brinda un auxilio económico para contribuir en los gastos que esta situación representa.

Ahorro e inversión

(DJSI 3.3.7) (GRI 401-2) (GRI 11.10.3)

Plan de ahorro

Dentro de los beneficios otorgados por Ecopetrol se encuentra el plan de ahorro mutuo. La Compañía reconoce un peso colombiano por cada uno que ahorra la persona trabajadora. El tope máximo de este plan de ahorro es del 3% del salario básico mensual del empleado.

Subsidio familiar

La Compañía contribuye con una suma de dinero para el sostenimiento de los familiares inscritos que cumplan los requisitos establecidos. El propósito es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y solo aplica para personas que son salario básico u ordinario.

Educación

(DJSI 3.3.7) (GRI 401-2) (GRI 11.10.3) Ecopetrol ha diseñado un **Plan Educacional** para el bienestar de hijos e hijas de las personas trabajadoras de la Compañía.

Educación regular

La Compañía presta un auxilio de educación hasta la finalización de los estudios o el cumplimiento de los 25 años de edad, de hasta el 90% de la matrícula. Esto cubre 3 niveles de preescolar, 5 niveles de básica primaria, seis 6 niveles de básica secundaria y media, y una carrera de estudios superiores de acuerdo con el programa académico elegido. Esto incluye el apoyo para el cubrimiento de otros gastos.

Colegios Ecopetrol

Ecopetrol ofrece un servicio de educación con una cobertura del 100% de los costos de la matrícula, pensión y gastos adicionales para los hijos e hijas de las personas trabajadoras de la Compañía. Estos colegios se encuentran ubicados en la región del Magdalena Medio, en Barrancabermeja, El Centro y en Tibú.

Educación especial inclusiva

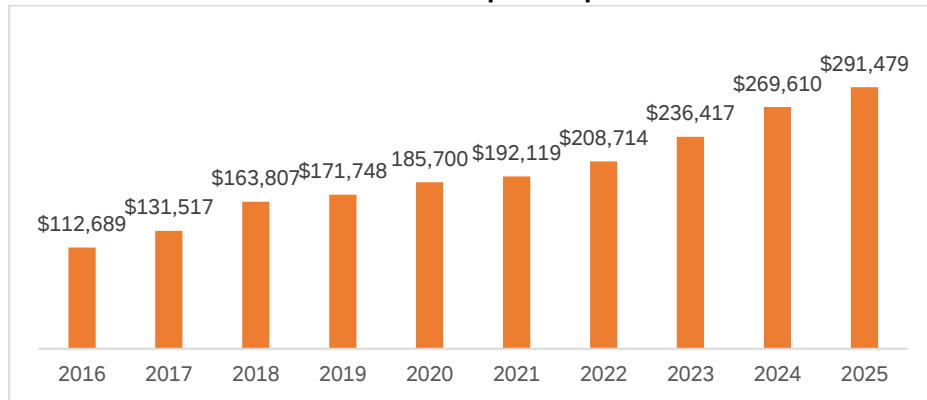
Si los hijos e hijas de los y las trabajadoras de la Compañía requieren atención especial, de acuerdo con un proceso de diagnóstico y evaluación realizado por la gerencia de salud integral de Ecopetrol, se brinda el apoyo necesario que va desde el 100% del valor de la matrícula, pensión y apoyos requeridos.

Becas para trabajadores y familiares

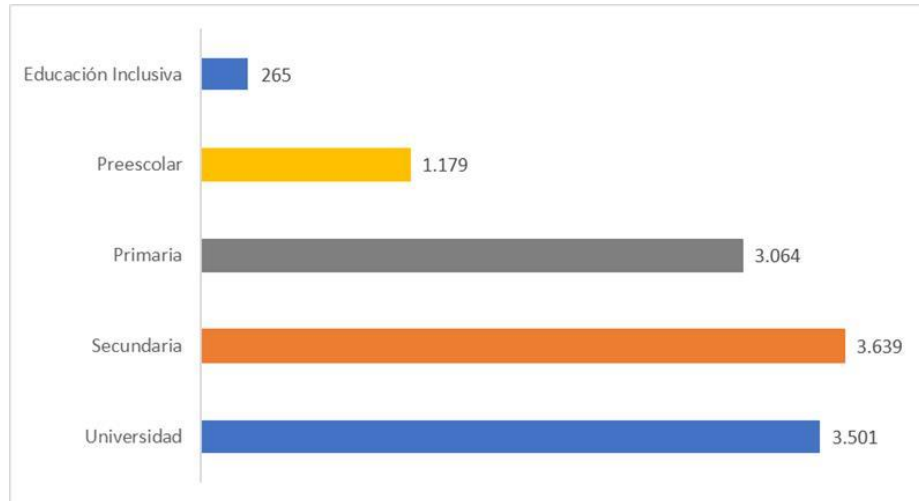
Las personas pertenecientes a la Convención Colectiva de Trabajo pueden acceder a becas especiales, al igual que su cónyuge, hijos e hijas, para estudios de pregrado y posgrado.



Gráfica 6.13.4. Inversión realizada por Ecopetrol en el Plan Educacional



Gráfica 6.13.5 Beneficiarios del Plan Educacional



Préstamos

(DJSI 3.3.7) (GRI 401-2) (GRI 11.10.3)

Educación para las personas trabajadoras

La Compañía promueve el desarrollo profesional de su fuerza laboral, por lo que las personas trabajadoras pueden acceder a un préstamo sin intereses para estudios formales de pregrado y posgrado. Este se otorga por un valor del 80% del total y con un tope máximo de 60 SMLV con un plazo de amortización de 60 meses.

Libre inversión

Ecopetrol ofrece un préstamo de libre destinación que equivale hasta 20 SMLV con un plazo de amortización de 4 años.

Préstamo de vivienda

El mejoramiento de la calidad de vida de las personas trabajadoras de Ecopetrol también se encuentra trazado por el fortalecimiento de su patrimonio. En este sentido ofrece 3 préstamos de vivienda durante la vida laboral de acuerdo con la antigüedad:

- **A o de enganche:** aplica si la persona trabajadora tiene 4 años de antigüedad y mínimo 1



año con contrato indefinido.

- **B o de mejora:** aplica si la persona trabajadora tiene 14 años de antigüedad, mínimo 4 años con contrato indefinido.
- **C o de fidelidad:** aplica si la persona trabajadora tiene 24 años de antigüedad, mínimo 7 años con contrato indefinido.

Beneficios no monetarios

(DJSI 3.3.7) (GRI 401-2) (GRI 11.10.3)

Con el propósito de fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, la Compañía implementa beneficios de tiempo que van más allá de las exigencias legales. Promueven la flexibilidad, el bienestar y la productividad, asegurando que los colaboradores dispongan de espacios para su desarrollo personal y familiar sin comprometer el desempeño organizacional.

Horario flexible

Ecopetrol cuenta con horario flexible para las personas trabajadoras que no tienen esquema de trabajo de turno. Es una opción para equilibrar la vida laboral y personal. En acuerdo con el/la líder, la persona tiene la opción de elegir un horario laboral diferente al habitual, ajustándolo a los horarios de la zona geográfica en la cual se encuentra laborando. Esto no solo facilita la movilidad en el lugar donde la persona trabaja, sino que también mejora los tiempos de desplazamiento.

Teletrabajo

De igual forma, Ecopetrol implementó la modalidad de teletrabajo suplementario en donde toda persona trabajadora que ocupe un cargo teletrabajable, alterne el trabajo desde casa y el trabajo en las instalaciones de la Compañía. La persona que acuerde esta modalidad recibe un auxilio de adecuación de su puesto de trabajo en casa y un auxilio mensual de conectividad. Adicionalmente, para personas trabajadoras con discapacidad o cuidadores de hijos o hijas con discapacidad, otorga teletrabajo autónomo, previa solicitud del trabajador y evaluación de modelo de atención y operativo, lo cual permite a la persona desarrollar su actividad laboral desde la residencia y asistir a las instalaciones de la Compañía cuando sea requerida.

Días de balance

Además, la Compañía ofrece días adicionales de descanso a los establecidos por la ley para que las personas puedan disfrutar de tiempo con familiares y seres queridos. Días como el de la familia, cumpleaños, antigüedad entre otros, pueden ser solicitados previo acuerdo con el jefe o jefa inmediata.

Vacaciones

(DJSI 3.1.1) (DJSI 3.1.2) Todo trabajador tiene derecho a vacaciones legales remuneradas por cada año de servicio, equivalentes a 15 días hábiles, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 168). Adicionalmente, Ecopetrol, de manera extralegal y según lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo, reconoce el pago de una prima extralegal de vacaciones equivalente a un mes de salario ordinario, la cual se liquida y paga por nómina al momento de iniciar el disfrute de las vacaciones. Asimismo, Ecopetrol realiza un monitoreo permanente del disfrute efectivo de las vacaciones, con el fin de garantizar el descanso legal y propende por mejorar el bienestar de cada persona trabajadora.

Vacaciones fraccionadas

Los trabajadores y trabajadoras de Ecopetrol, que se encuentren dentro del esquema pito, pueden optar por la fracción de sus vacaciones en 3 momentos: (7-7-7) para vacaciones contadas días



calendario o (3-6-6) para vacaciones contadas en días hábiles, conforme al régimen al que pertenezcan.

Semana compensada – Festividades de fin de año

Ecopetrol ofrece a las personas trabajadoras una semana de descanso para el disfrute de las festividades navideñas y de fin de año. Para ello, se debe compensar de manera anticipada las horas laborales previo acuerdo con el jefe o jefe inmediato.

Monitoreo de horas laborales

(DJSI 3.1.1) (DJSI 3.1.2) Ecopetrol asegura el cumplimiento estricto de la normatividad legal vigente en materia de trabajo suplementario, conforme al **Artículo 12 de la Ley 2466 de 2025**, mediante la implementación de un sistema de registro detallado que incluye el número de horas extras laboradas y la actividad realizada. Este control permite garantizar la transparencia y la correcta liquidación en nómina.

Para los cargos incluidos en el **mapa operativo**, sujetos a la jornada máxima legal, se aplican los límites establecidos por la ley: **máximo 2 horas extras diarias y 12 horas semanales**. Dichas horas son monitoreadas en cada evento, asegurando que no se excedan los parámetros legales y que se realice el pago correspondiente.

Pago por trabajo- horas extra

(DJSI 3.1.1) (DJSI 3.1.2) Ecopetrol asegura la compensación conforme a la labor realizada, estos pagos se ven reflejados en la nómina que se liquida y paga conforme a la normatividad legal aplicable.

Se cuenta con una metodología¹²⁹ claramente definida que garantiza el registro, control y aprobación de las horas extras laboradas. El proceso contempla, en las zonas donde aplica, el control mediante la lectura de la tarjeta de ingreso y salida, así como la validación correspondiente por parte de los responsables. Todo ello se realiza con el objetivo de asegurar el pago oportuno y la correcta visualización de las horas extras en la nómina de cada persona trabajadora.

Programas de soporte a empleados

(DJSI 3.3.7) Ecopetrol dispone de programas de apoyo al empleado que integran bienestar físico, mental, social y financiero. Entre los componentes destacan la atención psicosocial (Línea Amiga de apoyo y acompañamiento profesional por parte de psicólogos a toda la población beneficiaria), promoción de la salud y estilos de vida saludables, programas de prevención y cuidado integral, flexibilidad laboral conforme a la naturaleza de los cargos, beneficios para la familia y acceso a servicios complementarios (por ejemplo, orientaciones legales y financieras, voluntariado corporativo y actividades culturales y deportivas).

Estos programas se articulan con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las iniciativas de experiencia del empleado y el modelo de bienestar corporativo, con seguimiento de cobertura, calidad percibida e impacto.

¹²⁹ Esta metodología incluye el cálculo de indicadores que permiten monitorear la ejecución de horas extras con respecto a los valores establecidos en la Ley: **Monitoreo de horas de trabajo** (Horas año actual – Horas año anterior / Horas año anterior x 100); Este indicador mide el porcentaje de reducción de horas extras en relación con la reducción de la jornada máxima legal (46 a 42 horas semanales para el año 2025). **Horas extras** (Número de horas extras registradas por mes / 24 días laborales x 2 horas diarias máximas x número trabajadores con horas extras); Este indicador monitorea el número de horas extras acumuladas por el personal del Mapa de Cargos Operativo con respecto al límite establecido en la Ley mensualmente.



Iniciativas deportivas y de salud

(DJSI 3.3.7) Ecopetrol desarrolla actividades deportivas que fortalecen la integración, el bienestar físico y la cohesión entre colaboradores. Estas acciones promueven hábitos saludables y espacios de convivencia que contribuyen a una cultura organizacional más sólida. Durante el 2025 se realizaron actividades como:

- **Carrera Amanecer Llanero – Orinoquía.** Más de 150 personas participaron en esta actividad que fomentó el bienestar y la vida saludable, bajo el lema *“Aquí no solo corremos... ¡nos movemos con propósito!”*. La jornada se convirtió en un espacio para compartir y reforzar valores de respeto y convivencia.
- **Torneo de Softball – Cartagena** Se llevó a cabo un campeonato que promovió la integración, el trabajo en equipo y la sana competencia entre diferentes áreas de la organización. Esta iniciativa se desarrolló durante varios meses y contó con una participación de más de 120 personas, consolidándose como un espacio para fortalecer la cohesión y fomentar hábitos saludables.
- **Olimpiadas Nacionales Ecopetrol en 16 disciplinas deportivas** (8 individuales y 8 en equipo). Su desarrollo promueve hábitos de vida saludable, trabajo en equipo, inclusión, respeto y el sentido de pertenencia.

Red SER

Ecopetrol cuenta con la **RED SER**, una iniciativa que forma parte de los programas de apoyo al empleado, orientada a fortalecer el bienestar emocional y psicológico. La Red está integrada por más de 140 voluntarios en todo el país, quienes, con empatía y entusiasmo, promueven la importancia del cuidado de la salud mental, creando puentes entre trabajadores y equipos para garantizar entornos laborales seguros, acogedores y saludables.

Durante 2025, se realizaron más de 20 actividades con impacto en más de 1,500 personas, incluyendo formaciones en salud mental y autocuidado, la inclusión de canales de acompañamiento psicológico en procesos de inducción, y la socialización de la iniciativa en distintos puntos de la organización, sensibilizando a más de 450 personas. Además, se diseñó un directorio de miembros para facilitar la orientación y se lideraron campañas como el video: Relaciones padres e hijos, alcanzando más de 12,400 visualizaciones.

Otros beneficios

(DJSI 3.3.7) (GRI 401-2) (GRI 11.10.3)

Beneficios por traslado

Es un conjunto de ayudas que Ecopetrol ofrece a sus trabajadores y trabajadoras, cuando necesitan mudarse debido a un cambio de lugar de trabajo. Estos beneficios, que incluyen la prima de traslado, gastos de traslado, préstamo de traslado y bono de movilidad, están diseñados para aliviar los costos y desafíos asociados con la mudanza y el ajuste a un nuevo entorno de trabajo.

Programa de alimentación

Busca cuidar a las personas trabajadoras para que se encuentren saludables. Ofrece un subsidio de alimentación, bono de alimentación o compensación en dinero para ayudar en los gastos de comida. En algunas zonas del país, la Compañía cuenta con casinos y suministra la alimentación en especie. Este se encuentra disponible para todas las personas trabajadoras que cuentan con salario básico conforme a ciertas zonas geográficas o esquemas de trabajo asignado.

Asistencia jurídica

Ecopetrol ha creado un programa de asistencia jurídica para apoyar en situaciones legales a las personas trabajadoras. Si se enfrentan a procesos penales, disciplinarios o fiscales por el desempeño del rol en la Compañía y bajo ciertas circunstancias, el programa cubre gastos de defensa.



Leasing de vehículo

Ecopetrol ofrece a personas en cargos de liderazgo- altos ejecutivos, la posibilidad de adquirir un vehículo con contrato de leasing, cubriendo los cánones de arrendamiento y dando la opción de compra después de los 3 años pagando el 10% del valor financiado.

Cobertura por incapacidad e invalidez

Ecopetrol otorga auxilio de incapacidad equivalente al 100% del salario de la persona trabajadora desde el primer día de incapacidad hasta el día 180, conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, Plan de beneficios y Guía de Ausencias. Así mismo, otorga seguros e indemnizaciones, conforme al origen de la enfermedad y tipo de invalidez y pensión por invalidez, cuando se trate de incapacidad permanente o gran invalidez y la pérdida de capacidad laboral cuando su causa sea laboral.

Licencias de maternidad y paternidad

(DJSI 3.3.7) (GRI 401-2) (GRI 401-3) (GRI 11.10.3) (GRI 11.10.4) (GRI 11.11.3)

- **Licencia de maternidad legal:** toda persona trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de 18 semanas en la época de parto (Ley 1822 de 2017), las cuales deben ser remuneradas con el salario que devengue la persona al momento de iniciarla. Esta licencia también se otorga cuando se trate de adopción. Cuando la persona trabajadora sea madre con parto múltiple o madre de un hijo con discapacidad, se amplía la licencia en 2 semanas más, para un total de 20 semanas.
- **Licencia de paternidad legal:** licencia remunerada de 2 semanas, que se concede a la persona trabajadora, y opera por las hijas y los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera o compañero permanente, así como para el padre o la madre adoptante (Ley 2114 de 2021).
- **Licencia de maternidad extendida:** toda persona trabajadora que labore en turnos, una vez finalizada la licencia de maternidad legal, tiene derecho a disfrutar 2 semanas de permiso remunerado adicional. Si se trata de persona trabajadora que no labora en turnos, tiene derecho, a partir de su regreso a laborar con ocasión a la finalización de la licencia de maternidad legal, a un permiso remunerado que le permita, acumulando la hora de lactancia, disfrutar de media jornada diaria de descanso durante las siguientes 4 semanas. También se otorga a la madre adoptante.
- **Licencia por paternidad extendida:** Ecopetrol concede un permiso remunerado durante los 3 días hábiles siguientes al vencimiento de la licencia de paternidad o del permiso por parto. También se otorga al padre adoptante
- **Licencia parental compartida:** los padres podrán distribuir las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, previo cumplimiento de requisitos. Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien la disfrute, por el tiempo correspondiente (Ley 2114 de 2021).
- **Licencia parental flexible:** conforme a la Ley 2114 de 2021, la madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado.

(GRI 401-3) (GRI 11.10.4) (GRI 11.11.3) A diciembre 31 de 2025, el 100% de los empleados que tomaron la licencia de paternidad y maternidad continúan vinculados con la Compañía.

Lactancia materna

(DJSI 3.3.7) (GRI 401-2) (GRI 11.10.3) Toda persona trabajadora tiene derecho a 2 descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su bebé durante los primeros 6 meses de edad. Si la persona trabajadora desea, puede unir estos 2 periodos de descanso y disfrutar hasta de 1 hora continua dentro de la jornada laboral. Ecopetrol ofrece espacio de lactancia materna en sus instalaciones para que las personas se sientan tranquilas, seguras y con las herramientas necesarias para preservar y almacenar la leche materna.



Medición de ambiente y cultura laboral

Si desea conocer el detalle de los datos cuantitativos presentados a continuación, haga clic [aquí](#)

(DJSI 3.3.9) Ecopetrol realiza anualmente una encuesta para evaluar el bienestar, la cultura y la experiencia de las personas trabajadoras, utilizando metodologías internacionales que permiten medir dimensiones críticas para la sostenibilidad del talento. En 2025 condujo la encuesta el Instituto Internacional *Great Place to Work (GPTW)*, que evalúa factores como credibilidad, respeto, ecuanimidad, compañerismo y orgullo, además de la percepción del liderazgo, alineados con el estándar global y las recomendaciones del Movimiento Mundial por el Bienestar y la OCDE para medir satisfacción laboral, propósito, felicidad y estrés.

Esta medición permite identificar tendencias, diseñar planes de acción y fortalecer políticas orientadas a atraer, retener y desarrollar el mejor talento, contribuyendo a la productividad y al desempeño empresarial. Los resultados se analizan por segmentos y se integran en el plan de bienestar y experiencia de las personas, asegurando seguimiento y mejora continua.

En 2025, la encuesta GPTW alcanzó una participación superior al 95% del total de personas trabajadoras, posicionando a Ecopetrol y sus filiales, en rankings como “Los Mejores Lugares para Trabajar en América Latina” y “Los Mejores Lugares para Trabajar en Colombia”, consolidando a la Compañía como referente en bienestar y cultura organizacional. El Índice de Ambiente Laboral llegó a 68 puntos, con un cumplimiento del 230% respecto a la meta definida por GPTW, ubicando a Ecopetrol en un nivel “Muy Satisfactorio”. Además, el *engagement* promedio basado en afirmaciones sobre orgullo e intención de permanencia fue del 96%, reflejando altos niveles de compromiso y sentido de pertenencia.

Así mismo, Ecopetrol alcanzó un eNPS (employee Net Promoter Score©) de 82 puntos, que está relacionado con la afirmación de la encuesta de GPTW: “Recomendaría esta organización como un gran lugar para trabajar a familiares y amigos”. La encuesta permite analizar algunos aspectos relevantes como la satisfacción en el trabajo, el propósito, la felicidad y el estrés, entre otros.

Para mayor detalle sobre estos aspectos, remítase a los anexos de Talento Organizacional haciendo clic [aquí](#)

(DJSI 3.3.7) Ecopetrol, en referencia a la variable de estrés, aplica la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, establecida por la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo, para identificar factores intralaborales, extralaborales e individuales que pueden afectar la salud mental. Esta práctica se enmarca en la Ley 1616 de 2013 (Salud Mental) y hace parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El manejo de la información cumple con la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales y sus decretos reglamentarios. Por ello, los resultados individuales son estrictamente confidenciales y solo se reportan de manera agregada y anonimizada, garantizando la privacidad de cada trabajador.

Adicionalmente, Ecopetrol ha desarrollado un plan para la promoción de la salud mental de las personas trabajadoras. Este se enfoca en el desarrollo de habilidades para la vida, el equilibrio laboral y personal, hábitos de vida saludable, manejo de emociones y sentimientos y bienestar social. Durante 2025, más de 3,000 personas trabajadoras participaron en talleres psicosociales diseñados para fortalecer sus competencias relacionadas con la salud mental. Así mismo, se brindaron servicios de consejería psicosocial a 308 personas enfocadas con el manejo del estrés y otros temas similares.

Transición y retiro



(DJSI 3.3.2) (GRI 404-2) (GRI 11.10.7) (ECP010) Con el fin de acompañar a las personas próximas a pensionarse y mitigar los impactos asociados a la transición laboral, Ecopetrol implementa el **Programa de Transición de Vida**, que brinda un acompañamiento integral orientado a una adaptación informada, el bienestar y la toma de decisiones responsable en la etapa pensional.

Durante 2025, el programa impactó a más de 1,500 personas, a través de talleres enfocados en el manejo de emociones, la planeación financiera y charlas sobre la reforma pensional (Ley 2381 de 2024). Adicionalmente, 492 personas recibieron asesorías personalizadas, orientadas a la revisión de historias laborales, proyecciones pensionales y validaciones jurídicas. Los resultados del programa evidencian su efectividad y valor para las personas alcanzando un nivel de satisfacción de 4,75/5, en las personas asesoradas; se revisaron 178 historias laborales, con un 81,4% de correcciones exitosas; y se realizaron 140 proyecciones pensionales con una tasa de 100% de efectividad. Complementariamente, se desarrollaron 17 charlas, 8 talleres y 3 ferias pensionales que reunieron a 620 participantes.

Este enfoque integral contribuye a una transición laboral más efectiva, facilita la planeación personal y financiera de las personas trabajadoras.

Obligaciones pensionales

(GRI 201-3) Ecopetrol mantiene obligaciones derivadas de planes de pensión, definidos para personas trabajadoras que consolidaron su derecho a cargo de la Empresa antes del 31 de julio de 2010, fecha en la que expiró el régimen especial de pensiones de Ecopetrol. Las personas que adquirieron el derecho de jubilación a cargo de la Compañía continúan recibiendo mesadas pensionales y beneficios, incluyendo servicios de salud para el pensionado y sus familiares inscritos, así como beneficios educativos para sus hijos/as, los cuales forman parte del pasivo pensional de la Compañía.

Anualmente la compañía presenta el valor del pasivo pensional en los estados financieros, incluyendo pensiones, salud y educación. La Compañía cuenta con un fondo específico para atender estas obligaciones, lo que garantiza la cobertura del 100% frente al total de las obligaciones. Este fondo se monitorea todos los años y, en caso de presentarse insuficiencia, se aplicarán estrategias como aportes extraordinarios y ajustes en la política de inversión, con el objetivo de mantener cobertura total en el corto plazo.

Para las personas trabajadoras activas, en general ya son afiliadas al Sistema General de Pensiones. Para esta población Ecopetrol realiza aportes periódicos conforme a la ley, equivalentes al 12% del ingreso base de cotización, mientras que la persona trabajadora aporta el 4%. En los planes cerrados de beneficios definidos no se realizan aportes adicionales por parte del empleado.

Relaciones laborales y sindicales

(DJSI 3.1.7) (GRI 2-30) Ecopetrol respeta y promueve los derechos laborales fundamentales, incluyendo la libertad de asociación y la negociación colectiva, en concordancia con la normativa nacional y los principios internacionales del trabajo.

A 31 de diciembre de 2025, en la empresa coexisten 81 organizaciones sindicales, de las cuales 47 corresponden a sindicatos de industria y 34 a sindicatos de empresa, según la clasificación establecida en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo.

El 94,49 % de la fuerza laboral de Ecopetrol está cubierta por acuerdos de negociación colectiva, lo que evidencia la consolidación de espacios de diálogo social y concertación. Estos acuerdos incluyen disposiciones sobre condiciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, beneficios extralegales y



mecanismos de solución de conflictos, contribuyendo al bienestar integral de trabajadoras y trabajadores.

Relacionamiento con representantes de los trabajadores sobre condiciones laborales (DJSI 3.1.2) Durante el período reportado, Ecopetrol mantuvo una agenda sindical definida que permitió fortalecer el relacionamiento con representantes de los trabajadores y garantizar espacios de diálogo. En total, se realizaron **598** sesiones con las organizaciones sindicales existentes, así como representantes de las personas trabajadoras ante COPASOS y COLOSOS y comités de convivencia, fortaleciendo la participación y la gestión integral de las condiciones laborales.

Las principales condiciones de trabajo tratadas en las sesiones del 2025 fueron¹³⁰:

- **Salud ocupacional:** 32 sesiones para empleados directos y 221 para contratistas.
- **Jornada laboral y horarios de trabajo:** 115 sesiones.
- **Salud Integral:** 89 sesiones.
- **Beneficios y dotación:** 135 y 37 sesiones respectivamente.
- **Contratación, vinculación y estabilidad:** 176 sesiones sobre contratación y 87 sobre reintegros.
- **Condiciones laborales:** 229 y 150 sesiones respectivamente.
- **Oportunidades de desarrollo y salarios:** 251 sesiones, siendo uno de los temas más recurrentes.
- **Educación y formación:** 33 sesiones.

Este enfoque sistemático de diálogo ha permitido anticipar riesgos laborales, fortalecer la confianza entre las partes (Representantes de las personas trabajadoras – Ecopetrol – Trabajadores) y promover soluciones consensuadas que contribuyen a la sostenibilidad del negocio y al bienestar de las personas trabajadoras.

Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

(DJSI 3.1.1) (GRI 402-1) (GRI 11.7.2) (SOC-6) Ecopetrol cuenta con una Convención Colectiva Vigente que regula las relaciones laborales de las personas trabajadoras. Aunque no se definen plazos mínimos específicos establecidos para la comunicación de cambios operacionales significativos, la Compañía aplica prácticas voluntarias que superan los requisitos legales, orientadas a garantizar la transparencia y el diálogo social:

- **Comunicación anticipada:** se procura informar con antelación suficiente sobre modificaciones relevantes en la operación mediante canales oficiales internos.
- **Espacios de participación:** se realizan reuniones informativas, mesas de diálogo y procesos de concertación con representantes de los trabajadores, antes de implementar cambios.
- **Protocolos internos:** existen lineamientos corporativos que promueven la consulta temprana y la adecuada gestión del cambio.
- **Compromiso con estándares internacionales:** estas prácticas se alinean con los principios de la OIT y los lineamientos GRI, reforzando el respeto por los derechos laborales.

Con estas acciones, Ecopetrol asegura que, aunque no exista un plazo formal en la Convención, la gestión del cambio se realice bajo criterios de responsabilidad social, transparencia y participación.

Prevención del acoso y la discriminación laboral

¹³⁰ Cada sesión puede incluir múltiples asuntos.



(DJSI 3.1.3) (GRI 406-1) (SOC-5) Durante el año 2025 no se registraron incidentes de discriminación ni de acoso laboral y sexual en la Compañía.

Ecopetrol cuenta con un enfoque activo de gestión de la discriminación y el acoso que se aplica a través de diferentes orientadores:

1. Código de Ética y Conducta

En 2024, se actualizó el Código de Ética y Conducta del GE y se publicó el Código de Ética y Conducta dirigido exclusivamente a proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados. En ambos códigos, se fortalecieron las directrices referidas al rechazo a cualquier tipo de discriminación, acoso sexual o no sexual y violencia sexual en el lugar de trabajo, la responsabilidad social y el respeto de los DDHH.

Ecopetrol cuenta con la Guía para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y/o Discriminación en el lugar de Trabajo, que establece los canales de atención, el procedimiento de verificación y los derechos de las posibles víctimas.

Quienes conozcan o sospechen de una posible violación al Código de Ética y Conducta de Ecopetrol deben informar el asunto en la línea ética. Todas las denuncias recibidas se analizan de acuerdo con el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos, basándose en los principios del Código y lineamientos aplicables. La línea ética es operada por una empresa internacional independiente, que garantiza: i) total transparencia del proceso ii) disponibilidad durante todo el año 24 X 7 iii) español e inglés iv) anonimato v) privacidad de los datos vi) confidencialidad de la información, de conformidad con las normas aplicables.

2. Gestión de los derechos humanos

Ecopetrol promueve una Conducta Empresarial Responsable, alineada con los más altos estándares nacionales e internacionales en DDHH y Empresas. Por ello, la Compañía hace hincapié en la prevención de riesgos e impactos sobre los titulares de derechos (las personas y el medio ambiente), de acuerdo con su proceso de debida diligencia. Así, la gestión de Ecopetrol se ajusta a los 9 principios para la gestión en DDHH plasmados en la Guía sobre Derechos Humanos y Empresa (2025): debida diligencia, reparación, transversalidad, complementariedad, trabajo colaborativo, enfoque diferencial, enfoque territorial, mejora continua y aplicación del mejor estándar.

3. Comité de convivencia

El Comité de Convivencia Laboral promueve un entorno basado en el respeto, la imparcialidad, la tolerancia y la serenidad, fomentando el diálogo abierto y la conciliación para fortalecer la convivencia laboral bajo estricta confidencialidad. En este contexto, se diseñan y hacen seguimiento a planes de mejora concertados, y los casos se cierran con el propósito de consolidar relaciones laborales basadas en el bienestar mutuo.

Ecopetrol se encuentra implementando los ajustes requeridos por la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, la cual derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, con el fin de establecer lineamientos actualizados para la conformación, funcionamiento y responsabilidades del Comité, en armonía con el Convenio 190 de la OIT y la Ley 2466.

A través de estas acciones, el Comité reafirma su compromiso con la gestión eficaz, oportuna y transparente de los casos de convivencia laboral, en concordancia con los más altos estándares legales y éticos, y garantizando entornos de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos.

4. Riqueza Humana



En 2025, se llevaron a cabo iniciativas para la prevención de la discriminación y todas las formas de violencia de género como:

- Mes de la GÉNEROsidad, en el marco de diversas conmemoraciones de riqueza humana, se promovió la acción frente a conductas inadecuadas en el entorno laboral mediante la campaña “No es Normal”, rechazando la violencia, la discriminación y el acoso, e informando los canales de reporte. Se publicaron 17 elementos pedagógicos internos que alcanzaron más de 89 mil vistas en el Grupo Ecopetrol y sus aliados y aliadas.
- Se realizaron 20 talleres de capacitación a nivel nacional para prevenir violencias basadas en género y comprender el acoso y la discriminación en el entorno laboral. 435 personas participantes (267 trabajadores/as directos y 168 de contratistas). Estas acciones fortalecieron las competencias para identificar, prevenir y actuar frente a conductas inadecuadas, y permitieron socializar los canales oficiales de consulta, reporte y denuncia.
- Se desarrolló el programa de capacitación “Abrazamos la inclusión” con 1,354 participaciones en 11 territorios, que incluyó el taller vivencial Ruta de la Diversidad sobre conceptos de Riqueza Humana, y 5 webinars enfocados en temas como masculinidades, prácticas de cuidado, ciclo de vida y enfoques poblacionales, interseccional y étnico.

Para conocer más sobre la prevención de la discriminación, el acoso sexual y el acoso laboral haz clic aquí

Metas

Corto plazo (2026-2028)

- Implementar y consolidar el Modelo Integrado de Aprendizaje, Desarrollo y Desempeño del GE, evolucionando de una gestión basada en competencias a un enfoque centrado en habilidades estratégicas. Esto incluye asegurar su implementación al 100% en Ecopetrol, alcanzar una adopción igual o superior al 80% en las filiales y lograr que el 90% de las personas trabajadoras alineen sus planes de desarrollo con las habilidades requeridas.
- Consolidar la apropiación de la Esencia del Líder del Grupo Ecopetrol, alcanzando un 60% de implementación, e impulsar la transformación del mindset cultural para lograr una apropiación del 100% de la cultura del GE. Asimismo, evolucionar la política de riqueza humana integrando características, preferencias y arquetipos de las personas trabajadoras, fortaleciendo así una propuesta de valor más integral y semipersonalizada basada en un entendimiento profundo del talento
- Transformar la organización mediante la definición e implementación de los Modelos de Efectividad del Talento en el 100% del Grupo Ecopetrol, fortaleciendo el gobierno del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y la gestión por procesos. Asimismo, actualizar la estructura organizacional y materializar las eficiencias derivadas del rediseño.
- Incorporar IA como habilitador tecnológico para anticipar necesidades de talento en el 100%. Asimismo, consolidar el Talent Market como vitrina de talento, optimizar los tiempos del proceso de selección y asegurar un esquema de movilidad plenamente alineado en toda la organización.

Mediano plazo (2029-2035)

- Impulsar la gestión del cambio organizacional, incorporando la adaptabilidad como principio del *mindset* cultural del GE. Implementar el Modelo de Experiencia de las personas trabajadoras para todo el Grupo y alcanzar un Índice de Ambiente Laboral de 85/100. Asimismo, fortalecer la Esencia del Líder mediante el uso de IA para la sucesión y el desarrollo del talento, asegurando que el 70% de los cargos de liderazgo identificados se cubran a través de este mecanismo.
- Asegurar la disponibilidad, desarrollo y retención del talento crítico mediante planes que impulsen el crecimiento, la adaptabilidad y la sostenibilidad organizacional. Garantizar un



plan efectivo de transferencia de conocimiento para al menos el 70% de las personas próximas a pensión, promoviendo la continuidad del saber y la mentoría intergeneracional. Establecer planes de sucesión para el 100% de los cargos críticos, asegurando que el ≥80% de los sucesores potenciales cuenten con planes de desarrollo activos orientados al cierre de brechas estratégicas.

- Optimizar la calidad y la mejora continua de los procesos y sistemas del GE, alcanzando el 100% de cobertura organizacional y garantizando una gestión integrada, eficiente y orientada al valor. Esto incluye asegurar la sostenibilidad del habilitador tecnológico de planeación de talento mediante soluciones basadas en IA y analítica; garantizar la integración efectiva de la herramienta de planeación en el GE; y fortalecer las prácticas de diseño organizacional para lograr una operación más ágil, simple y sustentada en datos.

Largo plazo (>2040)

- Integrar el multiculturalismo y la Riqueza Humana como palancas estratégicas para fortalecer la cultura organizacional, generar valor sostenible y consolidar un entorno laboral inclusivo que promueva la igualdad de oportunidades, el respeto por las diferencias y la innovación. Asimismo, proyectar un liderazgo cuyo impacto se evalúe por su contribución al bienestar, la innovación y la regeneración del talento.
- Integrar soluciones de IA generativa para impulsar el aprendizaje continuo y en tiempo real, digitalizar el ecosistema de conocimiento y habilitar modelos predictivos que fortalezcan la toma de decisiones y la sinergia de capacidades.
- Incorporar IA avanzada en la gestión del talento para impulsar estrategias proactivas de retención y movilidad interna, basadas en análisis predictivo. Asimismo, asegurar la actualización permanente de procesos y sistemas conforme a las tendencias del mercado, fortaleciendo la eficiencia, la agilidad y el valor sostenible, mediante inteligencia organizacional y optimización basada en big data.

Durante el 2025 se realizaron las siguientes acciones para el cumplimiento de las metas establecidas

Metas 2024-2025	Avance
Mejorar el índice Ambiente Laboral 63/100:	En 2024, el Instituto <i>Great Place To Work</i> ® fijó de manera autónoma un objetivo para el Índice de Ambiente Laboral (IAL) de 63 puntos, tomando como referencia el resultado previo de 60 puntos. En 2025, la medición realizada entre el 8 y el 28 de septiembre, con más del 95% de participación, alcanzó 68 puntos, superando la meta inicial en 5 puntos y el resultado 2024 en 8 puntos. Este logro excede ampliamente el objetivo inicial, adoptado como meta corporativa en el Tablero Balanceado de Gestión (TBG) de Ecopetrol.
Afianzar el modelo de sucesión en Ecopetrol con 50% cargos vacantes cubiertos: Modificado a : 50% cargos vacantes cubiertos con talento interno	Ecopetrol promueve de manera estratégica el desarrollo y la movilidad de su talento interno, mediante habilitadores claves de la gestión del talento organizacional como los procesos de sucesión, desempeño y valoración del talento. Estas prácticas fortalecen la continuidad organizacional, la preparación de capacidades críticas y la consolidación del liderazgo interno. Como resultado de esta gestión, durante el año 2024 el 54% de las vacantes fueron cubiertas con colaboradores internos, de las cuales el 78% correspondió a posiciones de liderazgo. Este indicador presentó una mejora significativa durante 2025, periodo en el cual el 70,8% de los procesos de selección se cerraron con talento interno y el 87,6% correspondió a cargos de liderazgo, lo que representa el mayor nivel registrado en los últimos cinco años y consolida un hito histórico al superar el umbral del 78% en 2025.



Evolución del modelo de Gestión de Desempeño Individual	En 2025, la empresa implementó un modelo renovado de gestión de desempeño y desarrollo, marcando un cambio estratégico frente al esquema utilizado en años anteriores. Mientras que el modelo previo se centraba en la evaluación objetivos de resultados y comportamientos organizacionales, el nuevo modelo evoluciona incorporando un elemento clave: los objetivos de desarrollo, diseñados para fortalecer habilidades y conocimientos de las personas trabajadoras. Este enfoque busca promover el aprendizaje permanente y potenciar el desarrollo individual y colectivo, alineando las habilidades de las personas trabajadoras con la estrategia corporativa. De igual forma, fortalece la evaluación a partir del aporte real de cada persona a la organización, reconociendo la diversidad de roles, responsabilidades y niveles de contribución. El modelo articula objetivos de resultado y comportamientos organizacionales definidos de acuerdo con el nivel de cargo, viabilizando una evaluación consiste y alineada con el impacto esperado de cada rol en el cumplimiento de la estrategia. El modelo promueve una evaluación continua y cercana, complementada con retroalimentación periódica, lo que permite identificar oportunidades de mejora, reconocer logros y diseñar planes de desarrollo diferenciados. Con esta transformación, la empresa reafirma su compromiso con la gestión del talento como eje estratégico, pasando de un modelo centrado en resultados a uno que incorpora desarrollo continuo y autogestión, alineándose con estrategias de sostenibilidad y estándares internacionales de desarrollo del talento. Este cambio no solo fortalece la cultura organizacional, sino que también impulsa la preparación del talento frente a los desafíos futuros.
Potenciar el trabajo decente y estándares laborales en Ecopetrol:	Ecopetrol garantiza condiciones laborales dignas y seguras, promoviendo la diversidad, la equidad y la inclusión en toda la cadena de valor. La compañía asegura salarios superiores al mínimo legal, beneficios integrales, libertad de asociación y entornos libres de discriminación, en coherencia con los principios de la OIT y los Estándares GRI. Además, impulsa el desarrollo de competencias críticas, la estabilidad laboral y el bienestar físico y emocional, fortaleciendo la sostenibilidad del negocio y la generación de valor para las personas trabajadoras y los grupos de interés.



Territorios sostenibles

(GRI 3-3) Territorios Sostenibles, como elemento material, se alinea con la Estrategia 2040 de Ecopetrol, en la identificación de oportunidades y logro de metas que posibiliten la transformación territorial y una transición energética justa, aportando a la generación de valor social mediante inversión estratégica. Su implementación favorece la inclusión, la paz territorial, el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades, el cierre de brechas socioeconómicas, así como la reducción de factores de conflictividad social. Esto permite la construcción de confianza, basada en el respeto a la vida y el diálogo social para la concertación de visiones conjuntas del territorio.

Ecopetrol actualizó¹³¹ el elemento material Territorios Sostenibles, teniendo como objetivo que la Compañía sea un actor clave en la transformación territorial, generando valor compartido que impulse el desarrollo del país y el cierre de brechas, habilitando las líneas de negocio en el marco de la Agenda de Desarrollo Sostenible y la transición energética justa. En ese sentido, se definieron 3 opciones estratégicas:

1. **Comprensión del territorio para la construcción de relaciones de confianza y transformación de los conflictos:** a partir de una comprensión integral del territorio, los procesos de diálogo social genuino, directo, diferencial e incluyente, buscan construir y consolidar relaciones de confianza basadas en el respeto por la vida y los derechos fundamentales, para la construcción de visiones conjuntas del territorio y la búsqueda de soluciones integrales a los factores de conflictividad territorial.
2. **Contribución al cierre de brechas:** a través del mejoramiento de las condiciones esenciales de vida para la disminución de la pobreza, mediante el acceso a energía limpia, gas, agua y servicios de salud. También a través del fortalecimiento en la generación de ingresos mediante las líneas de inversión social enfocadas en desarrollo rural y emprendimiento para la diversificación económica, la línea de desarrollo de infraestructura pública y comunitaria e igualmente, a través de la transformación del capital humano, para mayores oportunidades educativas y calidad de vida.
3. **Articulación con entidades, comunidades y aliados estratégicos:** a través de alianzas intersectoriales se busca maximizar los resultados e impacto de la inversión social, según las problemáticas y oportunidades de las comunidades. Articular intereses, expectativas y capacidades técnicas, operativas y financieras. También permite generar mayor sostenibilidad a las intervenciones y fortalecer capacidades institucionales y comunitarias.

La gestión del elemento material impacta el desempeño financiero y la operación del negocio en la medida que contribuye a habilitar y dar continuidad a las operaciones, generar confianza con los GI y reducir riesgos a través de la adecuada gestión de conflictos. Además, permite mejorar las condiciones de vida y contribuir a la diversificación económica para disminuir la dependencia de la actividad de hidrocarburos. Durante 2025, se calculó el valor generado para la Compañía y la sociedad, a través de la metodología *Total Societal Impact (TSI)* de *Boston Consulting Group*, evidenciando que el elemento material genera valor en 2 vías:

- **Aporte al Producto Interno Bruto:** Ecopetrol aportó al PIB regional MCOP **1,110,167** superando en un 41% lo calculado en 2024. Esto gracias a la inversión social y la generación de empleo.

¹³¹ La actualización del elemento material se realizó en diciembre de 2025. Los resultados 2025 se reportan con base en las metas que estuvieron vigentes durante gran parte del año. Los ajustes a las metas se tendrán en cuenta en el reporte 2026.



- **Aporte a Utilidad Neta:** se aportó **MCOP 93,563¹³² en 2025** mejorando un 184% respecto a 2024. Esto gracias al fortalecimiento del relacionamiento con las comunidades y los actores del territorio en donde además de las estrategias de inversión social, se mitigan las interrupciones operacionales por asuntos de entorno y se habilitan proyectos para la Compañía

De esta manera, se genera valor en el territorio, promoviendo un crecimiento empresarial sostenible y una transformación territorial inclusiva que beneficia tanto a las personas como al medio ambiente. Su implementación no solo permite abordar de manera integral los contextos nacionales y regionales, sino que también incorpora principios de innovación, sostenibilidad y participación comunitaria. Esto se traduce en herramientas efectivas para la gestión de oportunidades y la solución de problemáticas, fortaleciendo la competitividad, la cohesión social y el desarrollo económico con enfoque responsable.

TEC para territorios sostenibles

(GRI 3-3) Durante 2025 se avanzó en la implementación del Sistema Digital para la Inversión Social, conformado por las siguientes herramientas:

- Salesforce
- Planview
- SAP ERP
- SAP OpenText
- Power BI

Este Sistema busca fortalecer la formulación, seguimiento, evaluación y cierre de los proyectos, así como la gestión financiera. Durante este periodo se pusieron en producción las integraciones entre *Salesforce–Planview* y *SAP–Salesforce*, cumpliendo un hito relevante. Además, se implementó el módulo de reportes. Para 2026, se proyecta iniciar el uso del sistema de manera integrada, optimizando la gestión y la toma de decisiones.

La implementación del sistema impacta positivamente en la eficiencia en la gestión de proyectos, asegura la trazabilidad y el control integral de la inversión social, fortalece la transparencia y la calidad de la información, y contará con reportes oportunos y confiables que facilitan la toma de decisiones estratégicas sobre el portafolio de inversión. Además, el uso de tecnología aporta a las eficiencias de la Compañía en la gestión de los proyectos, con la disminución de tiempo en la elaboración de reportes y de riesgos en la gestión inadecuada de la información, así como mejor control financiero en la ejecución de los proyectos.

Principales logros

- El GE ejecutó COP 335,152,688,459¹³³ de inversión social. Ecopetrol S.A. ejecutó COP 251,626,732,022.
- Se habilitó una **utilidad neta de MCOP 93,563** lo que representa 184% más que en 2024, como resultado de la inversión social y de la disminución de la conflictividad en los territorios.
- Ecopetrol S.A. generó un impacto en el **PIB regional de MCOP 1,110,167** superando en 41% el impacto de 2024.

¹³² En 2025 se ajustó la metodología y el modelo de cálculo

¹³³ Sin obras por impuestos y patrocinios los resultados son Ecopetrol: COP 251,626,732,022, Cenit (Cenit + sus filiales): COP 32,190,322,216, ISA (ISA+ sus filiales): COP 19,216,764,676, Refinería de Cartagena: COP 14,166,920,494, Hocol: COP 10,208,125,634 Esentia: COP 7,743,823,418.



- Gracias a la inversión social, en 2025 el Grupo Ecopetrol generó 19,423 empleos directos e indirectos, de los cuales 57% corresponde a Ecopetrol S.A.
- Para el desarrollo sostenible de La Guajira, Ecopetrol S.A. invirtió mMCOP 13,09 beneficiando a 223 mil personas y finalizando 9 proyectos¹³⁴.

Para conocer más sobre los logros diríjase a la sección de inversión social haciendo clic aquí

Estrategia Integral del Territorio

(GRI 3-3) La estrategia para la Gestión Integral del Territorio¹³⁵ tiene como objetivo contribuir al desarrollo territorial y la sostenibilidad empresarial a lo largo de la cadena de valor de cada línea de negocio del GE, mediante la construcción de relaciones de confianza con los GI y la ejecución de inversiones para generar prosperidad compartida, en un marco de seguridad, respeto y promoción de los DDHH.

Este objetivo, se estructura mediante un conjunto ordenado de actividades que se agrupan en 3 componentes misionales y 3 componentes transversales.

Componentes misionales

- Relacionamiento con sociedad, comunidad y Estado
- Generación de valor social
- Seguridad física con enfoque de DDHH

Componentes transversales

- Transición Energética Justa
- Diversidad e Inclusión
- Innovación y Tecnología

Relacionamiento con sociedad, comunidad y Estado

(GRI 3-3) Su propósito es construir y consolidar relaciones de confianza basadas en el respeto por la vida y los demás derechos fundamentales, y en el diálogo social permanente para la concertación de visiones conjuntas del territorio y la búsqueda de soluciones integrales a los factores de conflictividad territorial.

Este componente se desarrolla a partir de 6 subcomponentes:

- **Diálogo y concertación social:** busca consolidar el Diálogo Social como la principal herramienta de relacionamiento entre actores, GI y GE para la construcción de relaciones de confianza, fortalecer el tejido social y construir visiones compartidas de territorio, mediante esquemas como: Iniciativas de Diálogo y Participación, Procesos de Diálogo Social y Escuelas de Diálogo Social para la Transformación Territorial, a partir de la estrategia triple A (*anticipación, atención y acompañamiento*) que se desarrolla a nivel nacional.
- **Articulación interna:** acciones al interior de las empresas del GE, así como entre áreas transversales, líneas de negocio y segmentos, que buscan establecer diálogos y procesos

¹³⁴ Se destacan: 1) la entrega de 3,000 conexiones de gas natural por redes en Dibulla, DisMayapo, y El Molino, Fonseca, Riohacha, San Juan del Cesar, Uribia, Urumita y Villanueva, 2) mejoramiento de 3 infraestructuras i) Oficina de Asuntos Indígenas de Uribia ii) Institución Educativa Luis Antonio Robles corregimiento Camarones, iii) Institución Educativa San Rafael Sede Comejenes, Manaure, 3) puesta en marcha de la solución fotovoltaica para la sede bachillerato de la Institución Etnoeducativa el Laachon, en el corregimiento de Mayapo, y 4) atención de 6.062 personas de 118 comunidades indígenas Wayuu en jornadas de salud.

¹³⁵ Esta estrategia tiene alcance a las compañías del Grupo según el Modelo de Gobierno Corporativo vigente, en las que (i) Ecopetrol tiene el 100% de participación accionaria, (ii) son de naturaleza operativa, y, iii) que desarrollan su operación en territorio colombiano.



para alinear las actuaciones en los territorios y nutrir el principio de planeación estratégica desde una visión multidisciplinaria, asegurando las particularidades y objetivos misionales de cada línea de negocio.

- **Participación ciudadana y gestión de compromisos:** para mantener relaciones de confianza con los GI, es necesario identificar, reconocer y cerrar los compromisos que en el pasado se han adquirido en las regiones donde opera Ecopetrol y los derivados de las interacciones.
- **Fortalecimiento institucional y comunitario:** acciones que permiten contar con actores idóneos y capacitados para asumir los retos de la transformación de sus territorios.
- **Planeación territorial:** planes de gestión integral del territorio que se articulan con los planes operativos de los proyectos y activos.
- **Monitoreo, análisis y prospectiva:** descripción, comprensión, reflexión, análisis y prospectiva de las dinámicas que ocurren en el entorno en el que opera el GE, permitiendo con ello la planeación, prevención, toma de decisiones informadas y resolución de conflictividades.

(DJSI 3.5.1). GRI 413-1) (GRI 11.15.2) Durante 2025, de los 157 activos de producción de Ecopetrol, el 98.73% contó con participación y consulta comunitaria. De igual forma, de 115 proyectos de desarrollo, el 95.65% fueron consultados.

Diálogo y concertación social

Iniciativas de diálogo y participación

Durante 2025, se diseñó y ejecutó una estrategia de gestión territorial triple A (Anticipación, Acompañamiento y Atención) implementando 61 Iniciativas de Diálogo y Participación en 8 zonas del país, con pilares como participación ciudadana, el diálogo social, cumplimiento legal y análisis de datos, los cuales han permitido cumplir las obligaciones, atender preventivamente las alarmas y gestionar adecuadamente los incidentes.

Tabla 6.14.1. Número de iniciativas de diálogo y participación

Zona	Total	Porcentaje
Nacional ¹³⁶	22	36.7%
Piedemonte	10	16.4%
Oriente	8	13.11%
Andina Sur Pacífico	6	9.8%
Caribe - Cartagena	6	9.8%
Orinoquía	6	9.8%
Central	2	3.28%
Guajira	1	1.64%

Estas actividades han permitido fortalecer el relacionamiento con actores locales, regionales e institucionales, así como promover el diálogo social como herramienta principal para la atención y gestión de los conflictos en el territorio.

El relacionamiento desarrollado consolidó un enfoque diferencial e inclusivo, fortaleciendo la articulación con diversos GI en los territorios priorizados. En total se implementaron iniciativas que priorizaron a la comunidad general (39,3%) y a los grupos étnicos (19,7%), complementadas con acciones dirigidas a mujeres, población LGBTQ+ y jóvenes (16,4%), así como procesos específicos con población infantil y juvenil (13,1%).

¹³⁶ En 8 regionales.



También la Compañía avanzó en ejercicios de gobernanza local mediante iniciativas con Juntas de Acción Comunal y autoridades locales (4,9% cada una). Estas intervenciones reflejan una estrategia orientada a la prevención social, el fortalecimiento de capacidades y la consolidación de espacios de diálogo. Las iniciativas vincularon a 1,009 personas, con una participación mayoritaria de mujeres (69,4%), lo que fortalece los enfoques de equidad e inclusión. Territorialmente, la Regional Orinoquía concentró el mayor nivel de participación (39,6%), seguida por Andina Sur–Huila (25,5%), Piedemonte (16,1%) y el resto de las regionales en menores proporciones.

1. Procesos de Diálogo Social

Durante 2025 se gestionaron 17 procesos de diálogo, de los cuales 16 correspondieron a ciclos iniciados en años anteriores, lo que permitió asegurar la trazabilidad de los compromisos y avanzar en la consolidación de acuerdos. Es de señalar que:

- El 53% de las intervenciones se enfocaron en la transformación de conflictos, orientadas a sustituir dinámicas adversariales por marcos de cooperación mediante análisis causal, gestión constructiva de diferencias y construcción de acuerdos sostenibles. Estos procesos reducen riesgos operativos —como bloqueos, litigios o retrasos—, contribuyen a la estabilidad del entorno social y fortalecen la viabilidad del negocio al disminuir costos de transacción y contingencias.
- El 29% de los procesos se orientó a la construcción de una visión compartida de territorio, articulando expectativas comunitarias con planes público privados-privados en hojas de ruta conjuntas —incluyendo prioridades, metas, indicadores y fuentes de financiación—. Este enfoque habilita transformaciones territoriales al alinear inversiones y proyectos sociales con los planes de desarrollo locales y sectoriales, maximizando las externalidades positivas y fortaleciendo la sostenibilidad a mediano y largo plazo.
- El 18% de los procesos se enfocó en la construcción de confianza, priorizando la transparencia, el cumplimiento verificable y la consolidación de canales permanentes de relacionamiento. Este enfoque refuerza la legitimidad social, aumenta la previsibilidad de la operación y habilita la ejecución de medidas, impactando positivamente la continuidad del negocio.”

2. Escuela de Diálogo Social para la Transformación Territorial

La Escuela de Diálogo Social para la Transformación Territorial, es una herramienta de relacionamiento para potenciar habilidades de facilitación, reflexionar sobre el rol en la transformación de conflictos y robustecer escenarios institucionales de participación, contribuyendo a la construcción de una visión compartida de desarrollo territorial. Su implementación fue en 4 regionales.

- Orinoquía (Villavicencio)
- Central (Barrancabermeja)
- Oriente (Puerto Gaitán)
- Andina Sur (Huila)

Estas acciones lograron la participación de 157 representantes de Juntas de Acción Comunal, líderes sociales, asociaciones, comunidades étnicas, sindicatos y autoridades locales, consolidando capacidades para el diálogo multiactor y la gobernanza territorial. Consolidando el diálogo como herramienta principal de relacionamiento del Grupo Ecopetrol.

Articulación interna



En el marco del relacionamiento y acompañamiento a las empresas contratistas, Ecopetrol implementó la estrategia “**Aliados para la Viabilidad Territorial**”, compuesta por 3 fases y 10 acciones clave.

En la primera fase, enfocada en la anticipación y la prevención, se desarrollan las acciones vinculadas a la planeación contractual. En este ámbito, la Compañía orienta la formulación de los contratos estratégicos con criterios de gestión territorial, emite los conceptos de entorno necesarios para asegurar la inclusión de obligaciones sociales en los procesos contractuales y participa en las reuniones aclaratorias de los métodos de elección, con el fin de proporcionar a los oferentes información relevante sobre las condiciones y dinámicas del territorio.

En la fase de acompañamiento a la ejecución de los contratos, Ecopetrol realiza la identificación temprana de alertas asociadas a las actividades de las empresas contratistas aliadas y desarrolla espacios de revisión del desempeño territorial con aquellas que presentan mayores niveles de conflictividad. Asimismo, lidera comités estratégicos de gestión territorial por tipo de servicio orientados a fortalecer la articulación operativa y social en los territorios.

De igual manera, la Compañía orienta las actividades de generación de valor, acompaña la implementación de acciones para la resolución de la conflictividad y promueve la participación activa de las empresas aliadas en iniciativas de diálogo y participación con las comunidades.

En el cierre contractual, Ecopetrol participa en la revisión y ajuste de los criterios de evaluación del desempeño de las empresas frente a aspectos territoriales, incluidos los incidentes, quejas y reclamos atribuibles al contratista.

Generación de valor social

(GRI 203-1) (GRI 203-2) (GRI 11.14.4) Tiene por objetivo contribuir al desarrollo territorial mediante inversión estratégica, pertinente y de impacto, propiciando la sostenibilidad, la inclusión y la paz territorial, a través de la cadena de valor. Esto en línea con las apuestas del gobierno local, regional y nacional y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como a través de la gestión de alianzas y la identificación de modelos de negocio que involucren la participación comunitaria.

Se realizan proyectos de inversión social en distintas regiones del país que contribuyen al desarrollo sostenible de los territorios y se concreta a través de proyectos que se identifican, concertan y priorizan en espacios de diálogo social y se formulan, estructuran y ejecutan con rigor técnico. La generación de valor social se enfoca en:

- **Mejoramiento de condiciones esenciales de vida:** gracias al cierre de brechas en acceso al agua potable, la Compañía contribuye a disminuir la pobreza, mejora las condiciones de habitabilidad de la población rural, reduce los casos de enfermedades gastrointestinales y epidérmicas. Mediante el acceso al gas social, se apalanca la transición energética hacia el uso de combustibles limpios, se protege la salud y el medio ambiente, y se brinda mayor tiempo de autocuidado a las mujeres en la medida que los hogares dejan de preparar los alimentos en estufas de leña o carbón. Así mismo, con el acceso al servicio de energía, se aporta a la disminución de la pobreza energética y promueve la transición energética a través de soluciones de fuentes renovables. El acceso a servicios de salud permite acercar los servicios médicos a poblaciones vulnerables, con énfasis en niñez y mujeres.
- **Generación de ingresos:** las inversiones a través de las líneas de desarrollo rural y emprendimiento favorecen la generación de empleo e ingresos y la diversificación económica esencial para la transición energética. Mediante la línea de infraestructura se mejora la conectividad territorial y el intercambio comercial en los territorios.



- **Transformación del capital humano:** la Compañía contribuye a que los territorios cuenten con capital humano mejor preparado, mayores oportunidades de movilidad social y a la calidad, permanencia y cobertura escolar.

Para conocer más sobre los resultados de la generación de valor diríjase a la sección de inversión social haciendo clic [aquí](#)

Seguridad física con enfoque de DDHH

(GRI 410-1) Gestiona la seguridad de las personas, la infraestructura y las operaciones en un marco de debida diligencia empresarial en DDHH. La Compañía ha definido un Plan Habilitador para orientar las acciones de seguridad física con enfoque en DDHH, dando cumplimiento a la estrategia de Gestión Integral de Territorio y poniendo en el centro el **principio cultural “Primero la Vida”**. Este plan permite visibilizar el compromiso con el respeto y la promoción de los DDHH, la Debida Diligencia y la observancia de estándares internacionales, especialmente el de Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH con un enfoque de diversidad, equidad e inclusión.

Los pilares que soportan el plan son:

- **Gestión en la protección de personas:** define e implementa un modelo de seguridad física centrado en la protección de la vida de los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones.
- **Gestión en la protección de la infraestructura crítica y estratégica de la Nación:** define e implementa soluciones costo-efectivas y barreras de retardo para contar con activos auto protegidos para prevenir y/o reducir los impactos de seguridad del territorio en las personas y la operación. La gestión en la protección de la infraestructura crítica y estratégica de la Nación es fundamental, toda vez que dichos activos garantizan el abastecimiento país, la prestación de servicios públicos esenciales y constituyen el pilar fundamental de la seguridad energética.
- **Gestión para la viabilidad de la operación:** viabiliza el desarrollo de las operaciones, los proyectos y nuevos negocios de la Compañía para apoyar la transición energética, el bienestar de las comunidades y la prestación del servicio público esencial a todos los colombianos.

Estos pilares se manejan a través del análisis de riesgos en seguridad e identificación de posibles impactos en DDHH, por lo que constituyen el fundamento para la implementación de acciones que permitan la gestión integral de los riesgos.

(GRI 410-1) Ecopetrol gestiona la seguridad de las personas, las instalaciones y la operación de la Compañía en el marco del respeto y la promoción de los DDHH y la observancia del estándar internacional de Principios Voluntarios. Lo anterior, bajo el principio cultural de Ecopetrol, "Primero la vida". Durante 2025 se desarrollaron espacios de capacitación en DDHH con la participación de 2,441 profesionales en los que se incluyeron contratistas de vigilancia privada.

Para conocer más sobre la gestión DDHH haga clic [aquí](#)

Retrasos no técnicos

(SASB EM-EP-210b.2) En 2025 se evidenció un aumento del 9.8% en el número de eventos reportados con respecto al año anterior, registrando 4,370 eventos de entorno y de seguridad física, de los cuales 1,772 correspondieron a alarmas y 2,598 a incidentes. De los incidentes presentados, 1,750 (67.4%) obedecen a incidentes de entorno y 848 (32.6%) a incidentes de seguridad física.



El registro total de alarmas de entorno aumentó en 44,6%, pasando de 955 en 2024 a 1,381 en 2025. Es importante resaltar que la no materialización de alarmas se ha mantenido estable en torno al 80% desde 2023 (80.9% en 2023; 79% en 2024; y 80.8% en 2025). Esto significa que, de cada 100 alarmas detectadas, 80.8 no escalan a incidentes de entorno. Este comportamiento evidencia avances tanto en la detección y reporte oportuno, como en la capacidad de anticipación, respuesta y atención preventiva por parte de la Compañía.

El tiempo promedio de duración de los incidentes se redujo en 33.7% desde 2023, pasando de 1.78 días a 1.18 días, lo que refleja una atención más oportuna y efectiva de la conflictividad.

En 2025, los incidentes de entorno muestran que la Mano de Obra Local continúa siendo la principal fuente de conflictividad en los territorios. Esta categoría representa el 33.7% del total de incidentes lo cual representa un incremento del 19.4% frente al año anterior. El aumento se explica, principalmente, por exigencias de contratación de cargos o apertura de vacantes no requeridas en actividades ya iniciadas. Asimismo, se identificaron como causas relevantes la inconformidad con los procesos de selección y la presión para contratar personas específicas.

En segundo lugar, se ubica la temática de Bienes y Servicios, que representa el 16.5% del total de incidentes y registró un incremento del 40.5% respecto a 2024. La mayoría de estos casos (97.6%) correspondió a exigencias de contratación de bienes y servicios locales por parte de Ecopetrol o de sus empresas contratistas. En menor proporción, se presentaron incidentes asociados a inconformidades con los métodos de selección de Ecopetrol para la adquisición de bienes y servicios (2.1%) y a exigencias de requisitos específicos para contratar con Ecopetrol y/o sus aliados (0.4%).

Finalmente, la gestión contractual laboral representa el 15.5% del total de incidentes y tuvo un incremento de 9.2% con respecto a 2024. Estos eventos incluyen la inconformidad con la terminación o suspensión de contratos, que representó el 34.5% de los casos, seguido por el presunto incumplimiento en pagos con 30.5% y las exigencias de ajuste de tablas salariales o recategorización de cargos, que representaron el 9.6%.

Componentes transversales de la Estrategia Integral del Territorio

Transición Energética Justa, Equitativa y Sostenible:	Diversidad e Inclusión	Innovación y Tecnología
Aborda la gestión proactiva del territorio, que considera la reconversión sociolaboral, alternativas sostenibles para territorios petroleros y la democratización de los recursos energéticos y su gestión en un marco asociativo, en línea con los desafíos del cambio climático y los compromisos en reducción de emisiones de gases efecto invernadero y descarbonización de las economías.	Compromiso con la equidad y la no discriminación, reconocer y respetar la diversidad en todas sus expresiones y fomentar la conciencia colectiva sobre el valor de la diferencia para el logro de la paz y la reconciliación.	Aborda la gestión integral del territorio desde una perspectiva de innovación, entendida como la capacidad de crear y difundir nuevas reglas y prácticas que fortalezcan la mentalidad para el cambio y generen soluciones a problemáticas de manera efectiva y sustentable, que aporten valor a las comunidades, con apoyo en la tecnología.

Para conocer más sobre la Estrategia Integral del Territorio, puede dar clic [aquí](#)

Inversión social

(GRI 203-1) (GRI 203-2) (GRI 11.14.4) En línea con la Estrategia 2040, el GE busca Generar de Valor con SOSTECnibilidad®, mediante el fortalecimiento de lazos de confianza con los GI y a través del desarrollo y transformación de las regiones, así como el cierre de brechas, a partir de la inversión social.



Ecopetrol concibe la inversión social como el conjunto de recursos humanos, materiales y financieros dirigidos a desarrollar proyectos que generen un impacto positivo en la calidad de vida, la reducción de las desigualdades y la búsqueda del bienestar de los ciudadanos. En Ecopetrol S.A., la inversión social es la práctica empresarial que, conforme a los estatutos sociales, permite hacer contribuciones en el marco de la Estrategia de Gestión Integral del Territorio, para:

- i. Aportar a la viabilidad, consolidación y sostenibilidad empresarial, al tiempo que contribuye al desarrollo sostenible en los territorios donde la Compañía tiene operación.
- ii. Aportar al cierre de brechas en regiones del país fuera del área de operación, en donde dichas contribuciones se alinean con la estrategia corporativa.

En 2025, GE ejecutó COP 335,152,688,459¹³⁷ de inversión social, de los cuales Ecopetrol S.A. aportó COP 251,626,732,022. La inversión se enfocó en proyectos para reducir las brechas de acceso a servicios públicos, promover la transición energética, a partir de inversiones en energías más limpias, y generar capacidades productivas, habilidades y formación a las personas para hacer un tránsito más seguro hacia otras actividades económicas.

A partir de estas inversiones, el GE aporta a la agenda y metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, siendo los ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 6 Agua Limpia y Saneamiento, ODS 7 Energía Asequible y no Contaminante, ODS 4 Educación de Calidad y ODS 17 Alianzas para lograr los Objetivos, en los que más se incide.

Fruto de las inversiones del portafolio, realizadas en 2025 y en años anteriores, Ecopetrol S.A. recibió por parte del Pacto Global Red Colombia:

- “Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible”, por su aporte al Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS 2: Hambre Cero, gracias a los programas productivos para más de 25,000 familias campesinas en los últimos 3 años.
- Reconocimiento por el aporte al ODS 6: Agua limpia y saneamiento, por la implementación del proyecto “Comunidad Energética Manzana: agua potable y energía renovable para un territorio resiliente”, que permitió a 13,101 personas contar con acceso agua potable en zona rural de Manaure (La Guajira).

Adicionalmente, Ecopetrol S.A. fue reconocida en Nivel Superior por el Índice de Inversión Social y Ambiental 2025, realizada por la firma Jaime Arteaga y Asociados (JA&A). Este Índice mide el esfuerzo que viene implementando el sector privado en mejorar las condiciones de vida de comunidades y/o grupos de población a partir de su decisión voluntaria de invertir en proyectos sociales y medioambientales.

Ecopetrol S.A. también recibió el reconocimiento de la Agencia de Renovación del Territorio como la empresa número uno entre 283, por su destacado compromiso con el desarrollo del país y construcción de paz, mediante la ejecución de proyectos bajo el Mecanismo de Obras por Impuestos.

Contribución al cierre de brechas

(GRI 203-1) (GRI 203-2) (GRI 11.14.4) Esta opción estratégica está integrada por 3 programas que se materializan en 6 líneas de inversión social: en 2025 se ejecutaron proyectos sociales que responden a los retos del negocio y las necesidades e inequidades en las regiones, obteniendo los siguientes resultados:

Programa para mejorar las condiciones esenciales de vida

¹³⁷ Sin obras por impuestos y patrocinios los resultados son Ecopetrol: COP 251.626.732.022, Cenit (Cenit + sus filiales): \$ 32.190.322.216, ISA (ISA+ sus filiales): \$ 19.216.764.676, Refinería de Cartagena: \$ 14.166.920.494, Hocol: \$ 10.208.125.634, Esenttia: \$ 7.743.823.418.



1. **Servicios Públicos (agua, energía y gas):** tiene como propósito mejorar el acceso y cobertura a servicios públicos esenciales, con el fin de elevar niveles de calidad de vida.

1.1. Agua: 6,494¹³⁸ habitantes accedieron a agua para consumo humano. A partir de estas inversiones, se mejoran las condiciones de habitabilidad de la población rural, reduciendo los casos de enfermedades gastrointestinales y epidérmicas, además de implementar alternativas de abastecimiento y soluciones basadas en la naturaleza para el adecuado manejo de las aguas residuales de origen doméstico. Se destaca:

- Entrega de 3 plantas de tratamiento de agua potable en Villavicencio, Puerto López y Guamal, municipios en el departamento del Meta, que beneficiaron a 14,000 personas.
- En el marco del Proyecto Vida Silvestre, una iniciativa de conservación de 17 especies de fauna y flora, desarrollada junto con las comunidades y organizaciones locales, se entregó como incentivo a la conservación una comunidad energética en Puerto Parra (Santander), que implementa un sistema de acueducto operado con energía solar fotovoltaica, beneficiando a más de 700 personas con acceso a agua potable.

1.2. Energía y gas: 51,795¹³⁹ hogares conectados a gas, mejorando en 157% los resultados de 2024 y 5,862¹⁴⁰ usuarios conectados a energía, aportando a la disminución de la pobreza energética y promoviendo la transición energética, a través de soluciones de energía de fuentes renovables. Se destaca:

- Entrega de Gas Social en el departamento del Atlántico a 30,400 habitantes de 13 municipios.
- 19 proyectos de acceso a energía mediante soluciones fotovoltaicas, 3 finalizados (2,830 habitantes beneficiarios) y 16 en ejecución.

2. **Salud:** se prestaron servicios a 55,210¹⁴¹ personas a través de jornadas de salud de baja complejidad y Unidades Móviles, que ofrecen atención en toma y procesamiento de muestras, medicina general y odontología, vacunación, entrega de medicamentos y acompañamiento psicológico. Se destaca:

- Tres Unidades Móviles de salud en funcionamiento: Cartagena, Meta y Magdalena Medio. Finalizó la etapa de planeación de la Unidad Móvil de La Guajira, que entrará en operación en 2026.
- Nueve brigadas de optometría, con 9,505 tamizajes realizados y 1,215 gafas entregadas a menores de edad.
- 118 comunidades Wayuu recibieron 6,000 servicios de medicina general y odontología con énfasis en niños y niñas.
- Dotación de mobiliario y equipos médicos a 9 hospitales del Magdalena Medio.

Programa para la generación de ingresos

3. **Desarrollo Rural Inclusivo:** se beneficiaron 2,663¹⁴² familias campesinas, por medio de programas que buscan vincular a las comunidades rurales a encadenamientos productivos, basados en el aprovechamiento de las oportunidades de mercado, el fortalecimiento de las capacidades en el territorio y el uso sostenible de los recursos naturales. Se destaca:

- Cuatro agroindustrias campesinas entregadas, con solución de energía fotovoltaica.
- Diez agroindustrias campesinas en construcción, de las cuales 3 tendrán solución de energía fotovoltaica.

¹³⁸ Agua: Ecopetrol (433), Hocol (6,061)

¹³⁹ Gas: Ecopetrol (7,000), Hocol (17,785), Ecopetrol-Invercolsa (27,010)

¹⁴⁰ Energía: Ecopetrol (5,753), Hocol (109)

¹⁴¹ Salud: Ecopetrol (47.287), Esentia (1.123), Hocol (6.800)

¹⁴² Desarrollo rural: Ecopetrol (2.060), Cenit (559), Hocol (44)



- Dos organizaciones del programa Agro Emprende Cacao del Meta reconocidas por el premio Cacao de Oro 2025 con Plata y Bronce.
- 4. Emprendimiento y Desarrollo Empresarial:** esta línea tiene como propósito el desarrollo de capacidades para el emprendimiento y la formación del talento humano, con el fin de contribuir a la diversificación económica, la generación de ingresos, reducir la dependencia hacia las actividades petroleras para favorecer la transición energética y fomentar el crecimiento de los aparatos productivos locales. Este año se beneficiaron 19,982¹⁴³ jóvenes, emprendedores y MiPymes. Se destaca:
- 3 proyectos finalizados en Puerto Gaitán, Cartagena y Magdalena Medio, fortaleciendo 1,489 emprendedores y MiPymes.
 - Los emprendimientos generaron ventas por MCOP 56,000, lo que se traduce en más ingresos.
 - Reconocimiento a Jóvenes 4.0: primer puesto en el Concurso de Artes Visuales y Microrelato del Museo de Arte Moderno de Bogotá, 3 jóvenes ganadores de “Premios Saberes Heróicos: la noche de los mejores” de la alcaldía de Cartagena.
- 5. Infraestructura Pública y Comunitaria:** se orienta a mejorar las condiciones de interconexión terrestre, facilitando el intercambio comercial, reduciendo tiempos de traslado y costos de transporte; así como generar espacios para la convivencia, la participación ciudadana, la educación, el deporte, la recreación y la cultura. La infraestructura es pilar para impulsar la competitividad, generar empleo, mejorar el bienestar social y disminuir las brechas entre regiones. Se intervinieron 147.91¹⁴⁴ kms de vías que favorecen la conectividad y el empleo local. Así mismo, finalizó la construcción e intervención de 67¹⁴⁵ infraestructuras comunitarias. Principales hitos:
- En ejecución proyecto vial vía Alto Neblina – Rubiales, (Puerto Gaitán). 52,9 km, MCOP 240,000.
 - Mejoramiento de 52.58 kms de vías terciarias en Meta, Casanare y Santander.
 - Entrega de 5 proyectos, parques y escenarios deportivos, en Norte de Santander, Putumayo y Huila.
 - Mejoramiento de la Oficina de Asuntos Indígenas de Uribe, construcción de salón comunal en San Martín (Meta) y caseta comunal en Vichada.

Programa para la Transformación del capital humano

- 6. Educación y deporte:** este año se beneficiaron 256,496¹⁴⁶ estudiantes y docentes con intervenciones para promover la calidad, cobertura y permanencia escolar, mediante programas de formación docente, modelos pedagógicos, entrega de material educativo, formación en transición energética, así como asignación de becas de educación superior y mejoramiento de infraestructura educativa de instituciones públicas. Principales hitos:
- 147 nuevos becarios en educación superior (100 Bachilleres Ecopetrol, 35 Catatumbo Universidad Nacional de Colombia (UNAL), 12 *Chevenning*).
 - Cierre de la “Formación para la transición energética en La Guajira” con 7,244 estudiantes y 237 docentes.
 - Mejoramiento de 6 sedes educativas rurales en Santander y Meta: 1,574 estudiantes beneficiados.

¹⁴³ Emprendimiento: Ecopetrol (1.715), Refinería de Cartagena (1.448), Cenit (14.944), Hocol (1.875)

¹⁴⁴ Vías: Ecopetrol (121.64), Hocol (26.27)

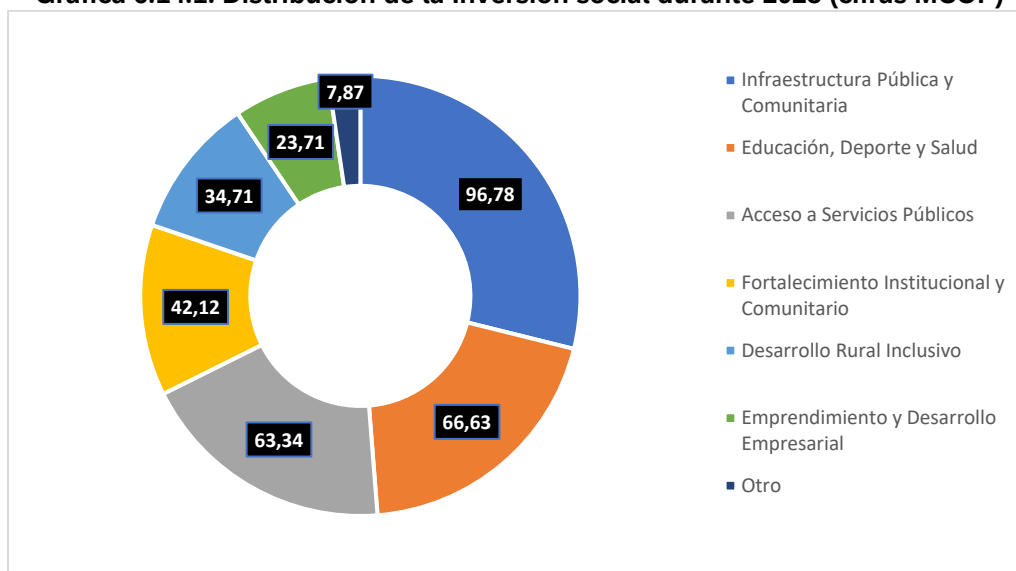
¹⁴⁵ Infraestructuras intervenidas/construidas: Ecopetrol (33; construidas 14, intervenidas 19), Cenit (31, todas intervenidas), Hocol (3, todas intervenidas).

¹⁴⁶ Estudiantes: Ecopetrol (144.644), Cenit (88.211), Esenttia (4.077), Hocol (4.450), ISA (14.334), Refinería de Cartagena (780).



- El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Bolívar entregó distinción a Ecopetrol por fortalecimiento y mejora de unidades de primera infancia en Cartagena.

Gráfica 6.14.1. Distribución de la Inversión social durante 2025 (cifras MCOP)



Obras por Impuestos

Obras por Impuestos es un mecanismo creado por el Gobierno Nacional en 2017, que le permite a las empresas pagar hasta el 50% de su impuesto de renta y complementario a través de la ejecución directa de proyectos de impacto social en las Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado –ZOMAC y que tengan por objeto la construcción, mejoramiento, optimización o ampliación de infraestructura y la dotación requerida para el suministro de los servicios de infraestructura vial, agua potable y alcantarillado, energía, educación y salud pública, entre otros sectores.

En 2025 el GE continuó liderando la implementación del mecanismo en Colombia, obteniendo la mayor participación del país con un 24%, reflejada en 22 nuevos proyectos asignados por parte de la Agencia de Renovación del Territorio - ART por un valor de MCOP 271,669 que benefician a más de 379,830 de personas. Con esta asignación, el GE acumula un total de 154 proyectos, por un valor de BCOP 1.4 correspondientes al 35% del total asignado en el país.

Durante 2025, el GE finalizó 21 proyectos por un monto de MCOP 109,681 beneficiando a más de 419,473 personas en 31 municipios de 12 departamentos. Las obras incluyen el mejoramiento de 2.6 km de vía en Prado (Tolima), Ovejas (Sucre) y Buenaventura (Valle del Cauca); la entrega de dotaciones escolares en 781 sedes educativas de los departamentos de Antioquia, Casanare, Cesar, Córdoba, Huila, Putumayo, Santander, Sucre y Valle del Cauca; y la Dotación de 27 Centros de Desarrollo Infantil (CDIS) del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) en Antioquia, Bolívar, Casanare y Sucre.

Asimismo, en el marco de la transición energética, se entregaron 1,119 soluciones solares fotovoltaicas para vivienda rural dispersa, que beneficiaron a 4,879 personas con el servicio de energía eléctrica, en Putumayo y La Guajira.

Iniciativas de equidad energética



En 2025 se registraron ante el Ministerio de Minas y Energía 9 comunidades energéticas como resultado de proyectos de implementación de soluciones solares, ejecutados mediante el mecanismo de obras por impuestos en Instituciones etnoeducativas del departamento del Putumayo.

Con estas 9 comunidades energéticas, la empresa suma un total de 18 registradas entre 2024 y 2025, con un beneficio para más de 16,000 personas. Las comunidades energéticas registradas en 2025 fueron las siguientes:

Tabla 6.14.2. Comunidades Energéticas

Departamento	Municipio	Comunidad Energética	Fecha de la resolución de Comunidad Energética
Putumayo	Orito	Institución etnoeducativa rural Puerto Rico - Sede Selva Verde	22/05/2025
Putumayo	Orito	Institución etnoeducativa rural Puerto Rico - Sede Campo Cañaveral	22/05/2025
Putumayo	Orito	Institución etnoeducativa rural Puerto Rico - Sede Campo Hermoso	22/05/2025
Putumayo	Orito	Institución etnoeducativa rural Puerto Rico - Sede Pitham Uk	22/05/2025
Putumayo	Orito	Institución etnoeducativa rural Puerto Rico - Sede Cuaiquer Awa	22/05/2025
Putumayo	Orito	Institución etnoeducativa rural Puerto Rico - Sede La Rivera	22/05/2025
Putumayo	San Miguel	Institución etnoeducativa Tnkat Awa Kamtatkit Kamma Kantatkit - Sede Primavera	22/05/2025
Putumayo	Orito	Institución etnoeducativa rural Puerto Rico - Sede El Temblón	23/05/2025
Putumayo	Orito	Institución etnoeducativa rural Puerto Rico - Sede La Turbia	23/05/2025

Comunidades étnicas

(DJSI 3.5.2) (DJSI 3.5.4) Ecopetrol cuenta con una **Guía para el relacionamiento con comunidades étnicas** que establece las pautas de relacionamiento intercultural, en el marco de las normas legales vigentes y las buenas prácticas empresariales, para armonizar la viabilidad y sostenibilidad de las actividades, proyectos y operaciones que desarrolla Compañía, con las dinámicas sociales, políticas económicas y culturales del territorio.

Las pautas están orientadas a la adopción de conductas apropiadas por parte de funcionarios y contratistas para que reconozcan y respeten los derechos, creencias y costumbres de las comunidades étnicas, e igualmente indica los lineamientos para la gestión de la inversión social, contratación y el manejo de conflictividades. De igual forma, brinda orientaciones para el relacionamiento con comunidades no identificadas previamente, con el fin de prevenir o mitigar cualquier tipo de afectación.

Es de señalar que, durante el desarrollo de proyectos y operaciones, Ecopetrol realiza un diagnóstico previo para conocer las determinantes sociales y ambientales de los territorios, para identificar los potenciales impactos y así establecer medidas de acción. Esto permite fortalecer los procesos de



planeación y garantizar el cumplimiento legal de las actividades. En esa perspectiva, la Compañía realiza Estudios de Impacto Ambiental (EIA) que son presentados ante la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), para asegurar un desarrollo sostenible de las actividades. Los documentos se hacen públicos señalando el tipo de proyecto, descripción, caracterización física, bióticas y social, evaluación ambiental y participación de las partes interesadas

Para conocer los Estudios de Impacto Ambiental de Ecopetrol, haga clic [aquí](#)

(SASB EM-EP-210b.1.) Las Licencias Ambientales bajo las cuales opera Ecopetrol incluyen como requisito fundamental la caracterización socioeconómica y cultural de las áreas de influencia de sus proyectos. Este proceso resulta esencial para comprender mejor el entorno donde se llevarán a cabo las operaciones, permitiendo identificar de manera precisa los posibles impactos y las medidas de manejo adecuadas. Durante la fase de recolección de información para la elaboración del estudio ambiental, se lleva a cabo la identificación y georreferenciación tanto de la infraestructura social y comunitaria existente, como de los sitios que poseen relevancia cultural para las comunidades del área. Todos estos elementos se incorporan dentro de la zonificación de manejo, herramienta que delimita las áreas habilitadas para las operaciones de Ecopetrol y señala aquellas zonas donde existen restricciones para el ingreso y desarrollo de actividades, en función de la protección social y cultural del entorno.

(DJSI 3.5.2) De igual modo, Ecopetrol cumple los más altos estándares internacionales en materia de debida diligencia empresarial en DDHH lo que permite, no solo brindar cumplimiento a los requisitos legales, sino también adoptar las mejores prácticas empresariales en el respeto de los ddhh. En esa perspectiva, para la identificación y manejo de los impactos sociales de las operaciones y proyectos a desarrollar, se realizan ejercicios de participación y diálogo, que permiten el acceso a información y el entendimiento de las posibles afectaciones, para así diseñar medidas de manejo que no afecte el goce efectivo de derechos.

Para conocer más sobre esta gestión, haga clic [aquí](#)

Consulta previa

(DJSI 3.5.2) (DJSI 3.5.4) (SASB EM-EP-210a.3) En Colombia, la adopción del Convenio 169 de la OIT, mediante la ley 21 de 1991, garantiza el derecho fundamental a la Consulta Previa para las comunidades étnicas. De acuerdo con la sentencia de la Corte Constitucional SU – 123 de 2018, existen tres tipos participación para comunidades étnicas, según el grado de afectación; así:

Tabla 6.14.3. Tipos de participación comunidades étnicas

Grado de Afectación	Definición	Tipo de Participación
Leve	Es aquella que no tiene mayores consecuencias sobre la existencia de la comunidad y no altera sus estructuras sociales, económicas y culturales.	Participación de la colectividad en igualdad de condiciones al resto de ciudadanos (Invitación a espacios de socialización y participación generales).
Directa	Se generan posibles impactos positivos y negativos sobre una comunidad étnica, en tres dimensiones: territorial, ambiente y salud, estructuras social, económica y cultural.	Procedimiento de Consulta Previa. Es ordenado y verificado por la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa (DANCP) del Ministerio del Interior.
Directa intensa	Se materializa cuando: 1. Traslado o reubicación del pueblo indígena o tribal de su lugar de asentamiento.	Se requiere el Consentimiento Previo, Libre e Informado (CPLI), es decir, que obligatoriamente alcance una aprobación total de la comunidad. Desde la jurisprudencia de la



	2. El almacenamiento o depósito de materiales peligrosos o tóxicos en sus territorios 3. Medidas que impliquen un alto impacto social, cultural y ambiental que pone en riesgo la subsistencia de la comunidad.	Corte Constitucional, este proceso no se constituye como un derecho al veto.
--	---	--

En ese sentido, el consentimiento previo, libre e informado representa la máxima expresión del derecho a la participación de las comunidades étnicas y se exige cuando la afectación es intensa, como en casos de traslado o reubicación de comunidades, almacenamiento o depósito de materiales peligrosos o tóxicos en sus territorios, o la implementación de medidas que impliquen un alto riesgo para su pervivencia física y cultural.

En el marco de la debida diligencia, antes de iniciar cualquier proyecto, Ecopetrol solicita ante la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa (DANCP) la procedencia y oportunidad de la consulta previa, a partir del alcance geográfico y operativo del proyecto, con el fin de establecer las posibles afectaciones directas a comunidades étnicas dentro del área de influencia. De acuerdo con el pronunciamiento de la autoridad, si se determina que procede la consulta previa, Ecopetrol ejecuta las fases del procedimiento de participación y diálogo intercultural, realizando una caracterización integral de la comunidad y su relación con el proyecto, identificando los posibles impactos y concertando las medidas de manejo y los acuerdos de consulta. Durante la fase operativa, se implementan las medidas y acuerdos alcanzados.

En Ecopetrol, este proceso está orientado por un **procedimiento corporativo para la realización de consultas previas** que abarca la planeación, ejecución y seguimiento, cuya aplicación es supervisada y verificada por la autoridad competente. Además, se mantiene un relacionamiento permanente con las comunidades, procurando dar respuesta oportuna y eficaz a sus inquietudes o peticiones. En los casos en que se identifiquen impactos de la operación sobre nuevas comunidades étnicas, se realiza un reporte directo ante la DANCP para solicitar la verificación y el pronunciamiento institucional correspondiente.

(DJSI 3.5.4) Para conocer sobre las pautas para la elaboración de una línea base participativa con grupo étnicos en el marco de estudios ambientales con consulta previa [haga clic aquí](#)

Para tener más información sobre la gestión étnica, [haga clic aquí](#)

(DJSI 3.5.3) (GRI 11.16.2) Adicionalmente, la Compañía cuenta con un procedimiento para el reasentamiento de población en desarrollo de operaciones y proyectos. Esto con el propósito de gestionar de manera adecuada los riesgos e impactos del desplazamiento involuntario de población, ocasionados por las actividades de la Compañía. Los lineamientos deben ser aplicados cuando esta acción se requiera. Ecopetrol evalúa todas las alternativas posibles con el fin de evitar el desarrollo de estos procesos. Durante el 2025, no se desarrollaron proyectos en los que fuera necesario reubicar o reasentar a una comunidad étnica.

Para conocer el procedimiento para el reasentamiento de población en desarrollo de operaciones y proyectos, [haga clic aquí](#)



(GRI 411-1) (GRI 11.17.2) Es relevante mencionar que en 2025 no se registraron violaciones a los derechos de los pueblos étnicos por parte de la Compañía¹⁴⁷.

Mecanismo de quejas y reclamos

(GRI 2-25) Ecopetrol establece y facilita a los GI, los mecanismos y espacios necesarios para que puedan comunicar sus expectativas, inconformidades y necesidades a la Compañía, asegurando de manera oportuna y de fondo, la respuesta a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias (PQRS) y felicitaciones recibidas así como el aseguramiento del cumplimiento de los compromisos derivados de los espacios de relacionamiento; de igual forma, se promueven escenarios de participación y de acceso a la información, que permiten, a través de la pedagogía, informar sobre las actividades desarrolladas por Ecopetrol y conocer sus percepciones, para construir una relación cercana y de confianza.

La información proveniente de las PQRS, compromisos y de los escenarios de participación, permite a Ecopetrol identificar oportunidades de mejora en sus procesos y construir alternativas de solución frente a situaciones de insatisfacción. A través de la gestión y el monitoreo de los requerimientos derivados de dicha interacción entre Ecopetrol y sus GI, se obtienen datos que se estructuran, analizan y convierten en información de valor para la toma de decisiones.

(GRI 2-25) Es de señalar que, para el manejo de los impactos, la Compañía realiza una gestión integral de compromisos en la que incluye la identificación, seguimiento y cierre. En el proceso se utiliza tecnología que permite el registro, lo cual garantiza que el cumplimiento de acuerdos y la atención de PQRS se desarrolle de manera íntegra y responsable. De igual forma, se realizan sondeos diariamente entre los GI y los usuarios de los mecanismos, con el fin de conocer su percepción y utilidad de los procesos.

(DJSI 3.5.4) (GRI 11.15.4) Para cada proyecto, Ecopetrol establece y divulga los canales de atención e información que la comunidad puede utilizar para comunicar sus peticiones, quejas y reclamos. Entre estos canales, se pueden incluir la recolección de quejas verbales, llamadas telefónicas y oficios. Esto se aplica de igual manera a las comunidades étnicas, para lo cual se cuenta con personal hablante.

(GRI 2-25) (ECP 022) Durante 2025, la Compañía atendió 61,934 PQRS, de las cuales 42,253 fueron peticiones, 19,681 quejas y reclamos, y 580 felicitaciones, logrando un indicador de atención oportuna del 99.91%.

(GRI 411-1) (GRI 11.17.2) En 2025, Ecopetrol acompañó la implementación de las órdenes proferidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Pueblo Indígena U'wa y sus miembros vs Colombia.

Para conocer acerca de este caso y las acciones adelantadas por Ecopetrol, diríjase al capítulo de DDHH haciendo clic [aquí](#)

Metas

¹⁴⁷ Se considera que ha existido una violación de los derechos de los pueblos étnicos cuando se determina que ha existido una omisión por parte de Ecopetrol al no realizar un proceso de consulta previa, debido a una falta de diligencia al momento de identificar los posibles impactos que puedan afectar a una comunidad. Si bien se han recibido acciones de tutela que en algunos casos pueden fallar a favor de las comunidades étnicas, no se ha identificado que alguna actividad desarrollada haya afectado a una comunidad de manera grave. La consulta previa se define como un derecho fundamental a la participación.



En la siguiente tabla se presentan las metas establecidas para el elemento material territorios sostenibles y sus avances en el corto plazo (2019-2025).

			Ecopetrol S.A.								Ecopetrol S.A + Grupo Ecopetrol			
Programa	Línea de inversión social	Unidad de medida	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total 2019-2025	2025	Total 2019-2025	Meta mediano plazo 2030	%Avance
Mejoramiento condiciones esenciales de vida	Agua Potable y Saneamiento Básico	# habitantes con acceso a agua	6,598	6,351	21,725	763,436	15,019	246,000	433	1,059,742	6,494 ¹	1,065,803	1,900,000	56%
	Gas Social	# hogares con acceso a gas	3,789	770	6,132	7,683	14,202	9,803	34,010	76,389	51,795 ²	94,174	75,000	125%
	Energía	Beneficiarios Energía	0	0	0	0	0	0	5,753	5,753	5,862 ³	5,862	NA	NA
	Salud	Beneficiarios	0	0	0	0	800	40,901	47,287	88,988	55,210 ⁴	96,911	NA	NA
Transformación del capital humano	Educación	# estudiantes	62,461	202,707	192,623	128,258	150,203	93,355	144,644	974,251	256,496 ⁵	1,086,103	1,252,000	86%
Generación de Ingresos	Desarrollo rural inclusivo	# familias de productores	134	509	1,099	2,179	8,641	3,142	2,060	17,764	2,663 ⁶	18,367	9,000	204%
	Emprendimiento y desarrollo empresarial	# emprendedores, MiPymes y jóvenes	0	728	491	10,531	8,670	4,672	1,715	26,807	19,982 ⁷	45,074	13,500	333%
	Infraestructura pública y comunitaria	# km de vías intervenidas	204.93	237.37	62.00	204.18	197.93	65.14	121.64	1,093.28	147.91 ⁸	1,119.55	1,800	62%

Indicadores Clave		CORTO PLAZO 2024	MEDIANO PLAZO 2030	LARGO PLAZO 2040
Dinamización de economías locales	Generación de empleo¹	25.000	105.000	230.000
	• Vinculación de familias campesinas a encadenamientos productivos	4.475	9.000	18.000
	• Jóvenes (4RI ²), Emprendedores y MiPymes fortalecidos	5.878	13.500	25.000
	• Km de red terciaria intervenida	958	1.800	3.000
Educación	Estudiantes beneficiados	626.333	1.252.000	+ 2.000.000
	• Mejoramiento de la calidad de la educación • Aumento de niveles de retención escolar • Mayor cobertura escolar	100% de municipios priorizados con programas de formación y disminución de brechas en educación		
Acceso a servicios públicos	Cierre de brecha en cobertura de servicios públicos			
	• Mejoramiento y acceso agua potable (habitantes)	1.329.704	1.900.000	2.400.000
	• Acceso a gas combustible por redes (usuarios)	34.448	75.000	150.000

1. Empleos generados calculados con la metodología Modelo Insumo – Producto del DNP. Incluye todos los empleos directos e indirectos generados por la inversión social de Ecopetrol.
2. Habilidades para la cuarta revolución industrial
3. Los Municipios priorizados se actualizan conforme a la actualización de las Estrategias Territoriales (Bianual)
4. Fuente DANE





Cadena de abastecimiento responsable

(GRI 3-3) La gestión responsable de la cadena de abastecimiento impulsa la Estrategia 2040 y una transición energética justa. A través de prácticas sostenibles que buscan la optimización de recursos y el fortalecimiento de la competitividad, Ecopetrol promueve la consolidación de alianzas con proveedores comprometidos con el desarrollo social y ambiental mediante un modelo ético e inclusivo, que fomenta el progreso y crecimiento de los territorios.

(GRI 2-6) Ecopetrol entiende que una cadena de abastecimiento responsable cuenta con el aseguramiento de todos los actores involucrados bajo los más altos estándares éticos, ambientales y sociales, para la prevención de riesgos asociados en la gestión de la relación comercial. En ese sentido, la Compañía ha desarrollado estrategias de abastecimiento local, formación y desarrollo de proveedores, para la prevención y mitigación de riesgos e impactos sobre el medioambiente y las personas, al igual que ha diseñado mecanismos para el fortalecimiento de las prácticas de ética y de transparencia. La evaluación de su desempeño bajo criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), así como el fomento de compras sostenibles, constituyen elementos esenciales para la adecuada gestión del elemento material.

El aseguramiento de un abastecimiento sostenible incentiva la reducción de la huella de carbono, la eficiencia en el uso de los recursos y la economía circular, para conservar los recursos y proteger la biodiversidad. De igual forma, fomenta el desarrollo de prácticas de empleabilidad para la consolidación de condiciones laborales justas y el cumplimiento de los más altos estándares en materia laboral y de derechos humanos. A su vez, propende por la inclusión de poblaciones diversas y el desarrollo económico territorial, a través de programas y acciones definidas para tales efectos.

La cadena de abastecimiento responsable impacta positivamente en la gestión financiera, en el ámbito reputacional y en la estrategia de la Compañía:

- **Impacto financiero:** la implementación de prácticas sostenibles optimiza costos operativos, mejora la eficiencia y genera ahorros, lo que fortalece el flujo de caja y el EBITDA. Este enfoque impulsa la rentabilidad y el crecimiento sostenible de la Compañía.
- **Impacto reputacional:** Ecopetrol refuerza su imagen como líder en sostenibilidad, mejorando sus relaciones con sus GI. Esto genera un mayor respaldo y reconocimiento en los territorios donde hace presencia, y mayor confiabilidad y atracción de inversionistas, posicionándose como un referente mundial de industria en sostenibilidad, por su buen desempeño según estándares internacionales.
- **Impacto estratégico:** La sostenibilidad es fundamental para el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia 2040, principalmente en el pilar Generar Valor con SOSTECnibilidad®, en el cual la gestión de la Cadena de Abastecimiento Responsable apalanca la competitividad de Ecopetrol en aspectos ASG.

TEC en la cadena de abastecimiento

(GRI 3-3) La eficiencia operativa y la optimización de procesos son esenciales para la gestión de la Cadena de Abastecimiento Responsable, por lo que se han integrado herramientas digitales y prácticas de inteligencia de mercados para mejorar la toma de decisiones. En este contexto, se ha migrado a la digitalización y automatización de actividades, lo que ha permitido alcanzar una mayor agilidad y predictibilidad de la provisión de recursos necesarios.

Actualmente, Ecopetrol se encuentra desarrollando el Centro de Monitoreo de Abastecimiento “End to End”, el cual incluye indicadores de seguimiento que permiten tener la visibilidad de métricas del proceso. Esto ha permitido identificar potenciales oportunidades de mejora e iniciativas de innovación



apalancadas por tecnología para la consecución de eficiencias en términos de costos, tiempo y oportunidad.

Durante 2025 se desarrollaron herramientas tecnológicas transversales de alto impacto como:

- "Source to Delivery" permite capturar las necesidades de bienes y servicios de la Compañía y asegurar la estandarización, centralización, trazabilidad y seguimiento al avance de cada requerimiento.
- "Gemelo Digital" permite visualizar los niveles de actividad y facturación de los proveedores, lo que contribuye a la optimización de oportunidades y el apalancamiento de procesos de negociación, impactando indicadores como ROACE, EBTIDA, costos de levantamiento, entre otros.
- "Módulo de Trazabilidad de Reclamaciones Económicas" que se encuentra apalancado en tecnología *blockchain* para asegurar la inmutabilidad de la información y generar soluciones para automatizar tareas de alta demanda operativa, así como la generación de informes de conocimiento de contratistas.

En la contratación de bienes es de señalar que Ecopetrol ha implementado el "Análisis de Costo Estándar" con el fin de obtener un estimado de los precios de mercado, en valor presente, de los materiales requeridos para la operación. Esto ha contribuido a mejorar la planeación presupuestal y anticiparse a las condiciones del mercado.

Estos desarrollos representan soluciones innovadoras que agregan valor, generando nuevo conocimiento que ha impulsado el registro de propiedad intelectual. A la fecha, la función de abastecimiento cuenta con 3 registros ante el Ministerio del Interior:

- Sistema de Inteligencia de mercados – 2018,
- Algoritmo de búsqueda de industrias y empresas en Colombia - 2025
- Límite de responsabilidad contractual – 2025

Otros 3 se encuentran en trámite como: Alertas tempranas, Capacidad de riesgo financiero *Ecorating* y *Datamart* de contratación suscrita.

Estas soluciones han dejado beneficios en varios aspectos entre los que se destacan:

- Costos evitados en los desarrollos y soporte por el orden de MUSD 1 y MUSD 1,5 MUSD anuales, al ser desarrollados con personal directo de Ecopetrol.
- Contribución estratégica en términos de conocimiento y soporte al proceso liderado por la Dirección de Abastecimiento.
- Fortalecimiento de la innovación interna, asegurando la protección de la propiedad intelectual de Ecopetrol.
- Incremento de la competitividad al contar con herramientas propias y diferenciadoras que no dependen de terceros.
- Mayor transparencia y trazabilidad en los procesos de contratación, alineados con buenas prácticas de gobierno corporativo.

Principales logros

Durante 2025 algunos logros destacados de la cadena de abastecimiento responsable fueron:

Logros de gobernanza

- Ahorros materializados mMCO734 (aprovisionamiento, ingresos de Economía Circular y logística). Este dato no incluye gestión aduanera ni optimización inventarios.



Impacto social y ambiental

- Fortalecimiento de relaciones con proveedores locales: el 24% de la contratación total de Ecopetrol fue adquirida a nivel local (BCOP5,5)
- 87,130 vinculaciones con dedicación exclusiva en actividades contratadas acumuladas a diciembre, de las cuales el 88% corresponde a mano de obra local.
- Reducción de emisiones de CO₂ en 222,374 toneladas alcance 3 en 2025.
- 20,073 toneladas de residuos ferrosos aprovechados a través de siderúrgica y transformación de 209,300 kilos de residuos ferrosos para la construcción de racks de tuberías y parques biosaludables.

Reconocimientos y certificaciones

- Ecopetrol mejoró 2 puntos en el *Dow Jones Sustainability Index* frente al año anterior, evidenciando el avance en la gestión estratégica de proveedores y la consolidación de criterios ESG en la cadena de suministro.
- Reconocimiento categoría "Gobernanza" por el Plan de relacionamiento con Institucionalidad, agremiaciones y otros actores clave, durante la VIII Cumbre del Petróleo, Gas y Energía.
- Reconocimiento como "Referentes" en el Índice de Inversión Social Ambiental Privada de la firma Arteaga.

Gestión de la cadena de abastecimiento responsable

Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados

(DJSI 1.7.1) Ecopetrol cuenta con un Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados que promueve las relaciones responsables bajo principios de integridad, transparencia y respeto. Prohíbe expresamente la corrupción, el soborno, el fraude, la financiación del terrorismo y el lavado de activos, así como el trabajo infantil y forzoso. Exige condiciones laborales dignas, respeto a la diversidad, la libertad sindical y la prevención del acoso y la discriminación en el desarrollo de la operación. Insta a que se gestionen adecuadamente los asuntos ambientales para la reducción de emisiones, residuos, prevención de la deforestación y protección de la biodiversidad.

El Código fue aprobado por la Junta Directiva y se fundamenta en las mejores prácticas internacionales para hacer frente a los riesgos en el desarrollo del negocio. Su eje central es la integridad, el cual tiene 5 impulsores:

- **Compromiso con la vida:** establece acciones de autocuidado y seguimiento a la salud, seguridad y el medio ambiente.
- **Respeto:** se refiere al reconocimiento y aceptación de las diferencias, sin discriminación alguna.
- **Transparencia:** su propósito es brindar información clara, sin imprecisiones y ocultamientos.
- **Honestidad:** se refiere a actuar con sinceridad, sin la intención de engaño o hacer daño.
- **Responsabilidad:** hace referencia a ser confiables, cumpliendo compromisos con coherencia y credibilidad.

Ecopetrol, a través de este Código, quiere ser ejemplo de una cadena de abastecimiento responsable, bajo la premisa que su implementación genera efectos multiplicadores que impulsan comportamientos íntegros, fomentando la libre y sana competencia. En esa perspectiva, promueve conductas que van más allá del cumplimiento normativo, bajo un enfoque preventivo que consolide una cultura organizacional ética y transparente.



Ecopetrol indica su obligatorio cumplimiento e incorpora estos lineamientos en las cláusulas contractuales. Dispone de una Línea Ética para reportar irregularidades en caso de incumplimiento y aplicar las sanciones que sean correspondientes. Asimismo, desarrolla programas de capacitación y acompañamiento para garantizar su efectiva adopción y realiza mediciones de desempeño para una mejora continua.

Proceso de contratación

Ecopetrol cuenta con el Manual de Contratación que es un marco normativo que orienta las actividades y los negocios jurídicos que realiza Ecopetrol a nombre propio o de un tercero, para el abastecimiento de bienes y servicios. Su adecuada ejecución asegura que todos los procesos se realicen conforme a la legislación colombiana y los Códigos de Ética¹⁴⁸ y Buen Gobierno, promoviendo prácticas que fortalecen la integridad y la confianza con los GI. Su alcance incluye la planeación del abastecimiento, la gestión de proveedores, el aprovisionamiento y la administración contractual.

De acuerdo con la ley 1118 de 2006 “todos los actos jurídicos, contratos y actuaciones necesarias para administrar y desarrollar el objeto social de Ecopetrol S. A., una vez constituida como sociedad de economía mixta, se regirán exclusivamente por las reglas del derecho privado, sin atender el porcentaje del aporte estatal dentro del capital social de la empresa”.

El manual establece procedimientos competitivos y negociaciones directas, según la naturaleza del contrato y el mercado. Se priorizan criterios de evaluación que consideran la idoneidad técnica, las condiciones económicas y el cumplimiento normativo, asegurando la prevención de riesgos como el lavado de activos y la corrupción. Estos procesos buscan optimizar el proceso de abastecimiento y fortalecer relaciones sostenibles con proveedores estratégicos y alineados con los valores corporativos. Es de señalar que se exigen el cumplimiento de estándares y se solicita la adopción de medidas para la prevención y mitigación de impactos en las personas y el medio ambiente.

Con el fin de promover la contratación de bienes y servicios, la Compañía usa los siguientes canales de comunicación:

- **Página web:** brinda información de fácil acceso sobre el proceso de abastecimiento, con información pública para garantizar transparencia en la gestión.
- **Portal Proveedores Ecopetrol:** es un espacio para la gestión de proveedores y contratos, consulta de normativa, información de herramientas, entre otros.
- **Alcaldías y/o cámaras de comercio en regiones de interés:** publicación de requisiciones de información al mercado.

Durante la fase de selección de proveedores y de manera transversal durante la calificación en el Sistema de Información, se verifica el cumplimiento de criterios críticos como capacidad legal y financiera, experiencia comercial, certificaciones HSE, el compromiso con la ética y la transparencia y se realiza la consulta en listas restrictivas y de control. De igual forma, para cada método de elección, los oferentes deben dar cumplimiento a criterios sociales, ambientales y de gobernanza adicionales, de acuerdo con las necesidades particulares de las estrategias de contratación.

Para conocer normativa y documentos para proveedores haga clic [aquí](#)

Valor de la contratación total de Ecopetrol

¹⁴⁸ Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados y Código de ética y Conducta del GE.



(ECP 014) Durante 2025 el valor total de la contratación de Ecopetrol tanto a nivel nacional como internacional fue por más de BCOP 23,8 de los cuales el 96% tiene origen nacional y el 4% extranjero. En contratación de bienes y servicios, Ecopetrol cerró con 4,603 proveedores con calificación complementaria y 8,790 con calificación básica en ARIBA en las distintas categorías de bienes y servicios requeridos. De igual forma, se suscribieron 6,457 contratos y 3,521 contratistas tienen contratos vigentes, de los cuales el 93% corresponde a proveedores nacionales y el 7% restante a proveedores extranjeros.

Contratación local de bienes y servicios

Ecopetrol ha consolidado su compromiso con el desarrollo territorial mediante la priorización de proveedores locales en sus procesos de contratación. Esto, con el propósito de fortalecer las economías regionales, promoviendo la empleabilidad y transferencia de capacidades técnicas para el desarrollo territorial. La ejecución de una Cadena de Abastecimiento Responsable fomenta la adquisición de bienes y servicios en las zonas de operación para el fortalecimiento de la sostenibilidad del negocio y su generación de valor.

El gasto en proveedores locales no solo representa una inversión económica importante sino una estrategia para la prevención y mitigación de riesgos sociales y ambientales, asociados a la operación. Los principios que rigen la contratación de bienes y servicios locales son:

- **Legalidad:** las estrategias y procesos de contratación, así como la participación de los interesados en los mismos, deben desarrollarse con estricta sujeción a las disposiciones legales que les sean aplicables.
- **Ética y transparencia:** la contratación debe estar precedida de altos estándares en la materia, aplicando con rigor las reglas previstas en el Código de Ética y Conducta de Ecopetrol, en los métodos de elección y las recomendaciones que emitan los organismos de control.
- **Pluralidad:** la pluralidad de oferentes en el mercado y la competencia son fundamentales para la promoción de la contratación de bienes y servicios. La pluralidad es el elemento característico de los procesos de contratación de Ecopetrol y principio ineludible para que aplique la estrategia de contratación local; si no hubiere oferta plural disponible en las regiones, se abre la participación, mediante anillos, hasta llegar al conglomerado nacional o internacional.
- **Idoneidad:** Ecopetrol contrata con los mejores proveedores, de acuerdo con las necesidades de abastecimiento y el cumplimiento del perfil en aspectos de capacidad, experticia, desempeño, excelencia en procesos, entre otros.
- **Razonabilidad de precios:** el proceso cuenta con medidas para preservar la razonabilidad de tarifas o precios en condiciones de mercado. En consecuencia, los contratistas y, cuando proceda, los subcontratistas, velarán porque las relaciones con los proveedores locales se caractericen por lograr precios coherentes y ajustados a las condiciones de mercado del bien o servicio contratado y/o subcontratado.
- **Libre y leal competencia:** todos los proveedores deben competir correctamente en el mercado, sin obstaculizar la posición concurrencial ocupada por otros agentes y sin alterar la libertad de decisión de los contratantes. En virtud de lo anterior, deben abstenerse de ejecutar actos de competencia desleal o incurrir en prácticas restrictivas

Indicador de contratación local

(GRI 204-1) Ecopetrol monitorea la contratación local con el fin de gestionar adecuadamente las inversiones que se realizan en los territorios, de cara a generar impactos positivos en las zonas de operación, así como el buen desempeño del negocio.



La contratación local está compuesta por 2 aspectos:

1. Local: corresponde a la persona natural o jurídica que, de acuerdo con el Certificado de Existencia y Representación Legal vigente, expedido por la respectiva Cámara de Comercio, o el documento que resulte aplicable, tiene su domicilio principal en la localidad definida.
2. Entorno comercial: espacio geográfico, generalmente circunscrito a municipio(s), corregimiento(s) o vecino(s) del departamento del lugar de ejecución del contrato, establecido por Ecopetrol, para efectos de determinar la oferta local de bienes y/o servicios.

Durante 2025 el total de la contratación local llegó a BCOP 5.7 de los cuales, BCOP 4.3 fueron de Ecopetrol y BCOP 1.4 de sus contratistas. Ecopetrol ha definido que las ubicaciones de operación significativas son las operaciones de Ecopetrol en Colombia.

Suma tu Energía: Compra Local	Programa de emprendimientos productivos diversos
Ete programa busca generar valor con sostenibilidad a través del incremento de la participación y contratación de bienes y servicios locales, tanto en monto, diversidad de productos y número de proveedores.	Ecopetrol ha desplegado desde 2020 el programa de Emprendimientos Productivos Diversos con el fin de potencializar a empresas de diferentes sectores industriales de las zonas donde opera, beneficiando a población que se encuentra en alto grado de vulnerabilidad.

Priorización mano de obra local y vinculación laboral inclusiva

La Compañía, además de cumplir plenamente con la normativa nacional aplicable —incluida la vinculación del 100% de mano de obra local no calificada—, ha avanzado en la generación de condiciones que facilitan la participación de talento calificado proveniente de las comunidades del área de influencia. Para ello, se han implementado procesos de sensibilización, apropiación y divulgación de oportunidades laborales que promueven la incorporación de técnicos, tecnólogos y profesionales locales.

Durante 2025, el número de personas empleadas por parte de empresas contratistas de Ecopetrol fue 40,129. Esto representa un 88% de la contratación realizada por la Compañía.

Ecopetrol establece mecanismos para impulsar la vinculación de poblaciones diversas por parte de contratistas, de acuerdo con la política de Riqueza Humana de la Compañía dentro de las cuales se encuentran mujeres, personas mayores, jóvenes, grupos étnicos, personas víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad, personas de la comunidad LGBTIQ+, personas desmovilizadas reinsertadas y acogidas a procesos de paz.

(GRI 2-8) Ecopetrol no tiene relación laboral con trabajadores de contratistas y no controla el trabajo que estos realizan en virtud de la ejecución del contrato comercial. No obstante, la Compañía contrata trabajadores en misión con empresas de servicios temporales, conforme con lo establecido en el Decreto 1072/2015. Estos trabajadores no tienen relación contractual con Ecopetrol y las actividades se ejecutan de acuerdo con el contrato comercial celebrado con su empleador.

Conforme al régimen legal colombiano, Ecopetrol contrata trabajadores y trabajadoras en misión con empresas de servicios temporales, en las siguientes circunstancias avaladas por la ley:

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo sexto del Código Sustantivo del Trabajo.

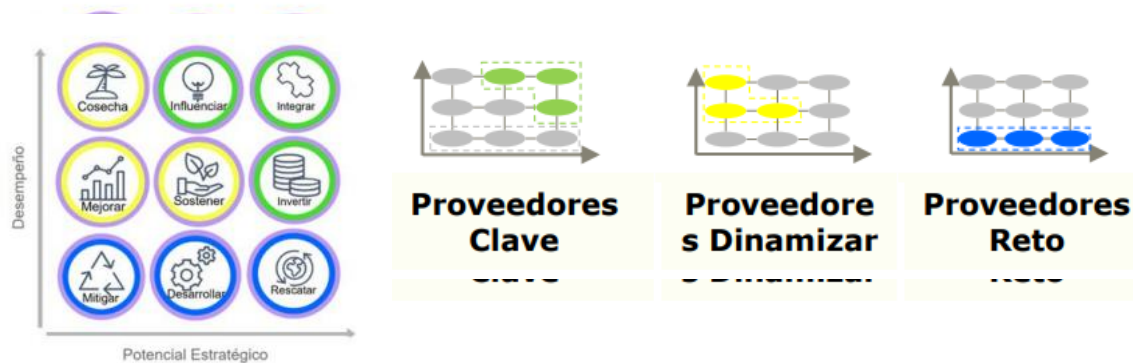


2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más.

Ecopetrol, de manera mensual, requiere para todos los contratos comerciales que tengan vinculación de trabajadores con dedicación exclusiva, reportar la información sobre la mano de obra de trabajadores de contratistas con dedicación exclusiva a las actividades contratadas por Ecopetrol. Con base en este reporte se identifican los contratos comerciales cuyo objeto es “servicio de suministro de personal temporal en misión para atender los requerimientos de Ecopetrol S. A.” y los trabajadores asociados a estos.

Segmentación de proveedores

(DJSI 1.7.3) Ecopetrol cuenta con un modelo de segmentación de proveedores que le permite definir e implementar las estrategias de relacionamiento que van más allá de la relación comercial. En ese sentido los agrupa en 3 segmentos, teniendo en cuenta variables de potencial estratégico y de desempeño.



Proveedores clave	Proveedores dinamizar	Proveedores Reto
Son proveedores que contribuyen a desarrollar una ventaja competitiva. De ellos se espera obtener el mayor grado de innovación y mitigación del riesgo. Para asegurar una gestión diferenciada, Ecopetrol define a sus proveedores significativos, siendo aquellos que representan el 90% del gasto del segmento clave.	Son aquellos en los que los esfuerzos se invierten en herramientas que incrementen, mejoren y monitoreen su desempeño.	Son proveedores que requieren acompañamiento y manejo del riesgo, por lo que se trabaja en planes para cerrar brechas de eficiencia.

A través de la segmentación se puede definir la estrategia de relacionamiento con cada uno de los proveedores, priorizando las acciones en aquellos que representan mayor gasto y relevancia para el desarrollo del negocio y su desempeño favorable en asuntos ambientales, sociales y de gobernanza.



(DJSI 1.7.3) Bajo esta metodología, Ecopetrol identificó 118 proveedores significativos directos que concentraron aproximadamente el 56% del gasto total. Es importante mencionar que la segmentación de proveedores se realizó con corte 31 de octubre de 2024, para poder implementar una gestión diferenciada durante 2025 de acuerdo con las características específicas de cada segmento de proveedores.

Para la segmentación de los proveedores *non tier 1* Ecopetrol identificó a los subcontratistas con mayor participación en el gasto subcontratado (90%) como sus proveedores significativos debido a que, realizan actividades del objeto y alcance del contrato, por lo que su desempeño puede impactar directamente la operación de la Compañía. A través de esta clasificación, Ecopetrol identificó, 14 proveedores significativos *non tier 1*.

(DJSI 1.7.3) La segmentación de Ecopetrol para el 2025, permitió identificar 132 proveedores significativos de los cuales 118 son directos y 14 son *non tier 1*.

(DJSI 1.7.6) Esta clasificación permite a Ecopetrol enfocar sus mecanismos de relacionamiento diferenciados y extender sus programas de desarrollo de capacidades a sus proveedores significativos tier 1 y non tier 1 para contribuir al fortalecimiento de los diferentes actores de su cadena, alcanzando una participación del 85% (112 proveedores) en los diferentes programas de desarrollo de capacidades.

(DJSI 1.7.6) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1) Como parte del compromiso con la gestión sostenible, la Compañía realizó un monitoreo detallado del desempeño presentado por los **132** contratistas significativos directos (tier 1), de los cuales únicamente **13** presentaron impactos negativos sustanciales/potenciales de acuerdo con el resultado obtenido en su evaluación de desempeño, y se aseguró que el **100%** de los proveedores con brechas, acordaran e implementaran planes de acción correctivos. No hubo terminaciones contractuales por posibles impactos negativos en DDHH o de consideración.

Relacionamiento con proveedores y sus trabajadores

(GRI 3-3) De acuerdo con el proceso de segmentación, Ecopetrol reconoce que los proveedores y sus trabajadores son el GI más impactado con la gestión de este elemento material, por ello definió como promesa de valor "Establecer relaciones sostenibles basadas en la confianza y transparencia, generando valor en los territorios donde tiene presencia Ecopetrol".

Para viabilizar la gestión de la Cadena de Abastecimiento Responsable y propender por el fortalecimiento de las relaciones con este GI, Ecopetrol cuenta con:

- Hoja de Ruta de la Cadena de Abastecimiento Responsable: esta establece la ambición, opciones estratégicas y metas, hitos o aspiraciones a corto, mediano y largo plazo, que apalancan la consecución de la ambición definida de ser referentes en la gestión sostenible, lo que permite apalancar la competitividad, el crecimiento y la transición energética del Grupo Ecopetrol.
- Programa ASG de Proveedores: permite reconocer y evaluar los posibles riesgos y oportunidades ASG y planificar medidas para asegurar un sólido desempeño de sostenibilidad a lo largo de la cadena de abastecimiento. En 2025, el programa fue presentado en el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de la Junta Directiva de Ecopetrol S.A. con un monitoreo anual sobre su implementación, logros y oportunidades.
- Plan de relacionamiento anual: busca fortalecer la gestión de la Cadena de Abastecimiento Responsable y apalancar la implementación del Programa ASG de Proveedores a través del empoderamiento de aliados y la gestión diferenciada de proveedores, para consolidar una cultura



sostenible basada en la confianza y transparencia, generando valor en los territorios de operación de Ecopetrol.

En la Encuesta de Percepción de Grupos de Interés realizada por Ecopetrol en 2025 a proveedores y sus trabajadores se destaca que:

- El 88% considera que Ecopetrol siempre cumple con su promesa de valor.
- El 94% considera que Ecopetrol promueve un entorno de diversidad e inclusión.
- El 93% considera que Ecopetrol es respetuoso de los DDHH y rechaza cualquier acción que los vulnere.
- 91% considera que Ecopetrol trabaja permanentemente en el fortalecimiento de su cultura ética.
- 86% están satisfechos en la relación que tienen con Ecopetrol.

Registro y selección de proveedores

(DJSI 1.7.2) (DJSI 1.7.3) Durante el proceso de registro y selección de los proveedores, Ecopetrol considera los siguientes factores ASG:

- **Sistemas de gestión, HSE y certificaciones técnicas:** los proveedores deben estar registrados en el Portal de Proveedores cumpliendo los distintos requerimientos asociados.
- **Promoción de la industria nacional:** la ley 816 de 2003 obliga a que se apoye la industria nacional a través de la contratación pública.
- **Criterio HSE:** se evalúa que el proveedor cuente con la certificación ISO 14001:2004 o tenga un plan de gestión para el manejo de riesgos, planes de entrenamiento, capacidad de respuesta a emergencias, entre otros.
- **Oferta local:** Ecopetrol cuenta con una Guía para la Contratación de bienes y servicios locales en la cadena de abastecimiento. Este factor es opcional y depende de la estrategia de compra.
- **Actividades para la generación de valor:** su propósito es el despliegue de actividades para fortalecer el desarrollo y el bienestar de las zonas de operación a través de programas empresariales, innovación, desarrollo o transferencia de conocimiento.
- **Fomento de la política pública de compra de alimentos:** se tiene en consideración de acuerdo con la ley 2046 de 2020, que busca promover la participación de pequeños productores locales agropecuarios y de la agricultura campesina, familiar y comunitaria, en los mercados de compras públicas de alimentos.
- **Priorización del empleo local:** hace parte del compromiso de la Compañía, priorizar la contratación de mano de obra local calificada y no calificada. Los proveedores deben presentar un compromiso de contratar al menos el 100% de la mano de obra no calificada y al menos el 30% de la mano de obra calificada.
- **Diversidad e inclusión:** Promover la contratación local de personas en uno o más de los siguientes grupos poblacionales: mujeres, personas con discapacidad, grupos étnicos, víctimas de conflicto armado o primer empleo. Esto es opcional de acuerdo con la estrategia de compra.
- **Criterios medioambientales:** se debe tener en consideración los lineamientos para la gestión ambiental en la cadena de abastecimiento asociados a descarbonización, gestión del agua, capital natural y biodiversidad, y materiales y residuos
- **Evaluación de desempeño:** Ecopetrol evalúa la incorporación de asuntos ambientales, sociales y de gobernanza en los proveedores, en 5 criterios asociados: Eficiencia Operativa, Plazos del contrato, Aspectos laborales y comerciales, HSE y Gestión de Entorno.

(GRI 308-1) Ecopetrol ha dispuesto diferentes instrumentos de aprovisionamiento para incorporar en la selección de proveedores y la ejecución de los contratos, aspectos relacionados con el cambio



climático, la gestión de los materiales y residuos, la biodiversidad y el agua neutralidad. Estos instrumentos se aplican dependiendo del análisis ambiental de proveedores, el cual se basa en el potencial de generación de emisiones de GEI en la operación contratada, o las categorías de abastecimiento, según el aspecto a aplicar. La aplicación de estos instrumentos también considera el nivel de madurez de los diferentes mercados a los que se dedica cada tipo de contratación.

Dentro de los instrumentos de aprovisionamiento se cuenta con criterios que permiten asignar puntaje en los procesos de selección entre empresas, cláusulas que transforman las buenas prácticas ambientales en obligaciones contractuales, y criterios de evaluación de desempeño de los proveedores.

Evaluación de proveedores

Ecopetrol cuenta con el procedimiento de Desempeño de Contratistas que tiene por objetivo establecer las metodologías y criterios para la evaluación de las relaciones contractuales que celebra la Compañía. Este procedimiento incluye la gestión en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG) asegurando un comportamiento adecuado en la gestión de riesgos e impactos.

(DJSI 1.7.4) (GRI 308-1) (GRI 414-1) (GRI 11.10.8) Ecopetrol evalúa el desempeño sostenible de los proveedores realizando la medición en el cumplimiento de requisitos de gestión ambiental, social y de gobernanza, a través de 5 criterios, que se encuentran estandarizados y con herramientas definidas.

1. Gobernanza

- Eficiencia operativa: busca medir la eficiencia del servicio contratado, por lo que los indicadores se enfocan en el cumplimiento de las especificaciones técnicas, innovación, tecnología, entre otros.
- Plazos del contrato: mide el cumplimiento del plan de trabajo pactado, el cual considera actividades, obligaciones y productos. También realiza seguimiento al cumplimiento del Código de Ética, requisitos legales, financieros y comerciales.

2. Ambiental:

- Aspectos HSE: busca monitorear y reducir el potencial impacto negativo en las personas, el ambiente y las instalaciones, durante la ejecución de los contratos. Este aplica en contratos de servicios ejecutados dentro de las instalaciones Ecopetrol y bajo su control operacional. También aplica cuando su ejecución no se realiza en instalaciones de la Compañía, pero están bajo su control operacional.

3. Social:

- Aspectos laborales y comerciales: busca monitorear y medir el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales de tipo comercial, laboral o de seguridad social, así como el cumplimiento de la vinculación laboral inclusiva o vinculación de mano de obra local calificada, superior al porcentaje establecido en la legislación.
- Gestión de entorno: busca monitorear y medir los incidentes, quejas y reclamos que generen afectación al entorno, que sean atribuibles al contratista. Así mismo, mide el nivel de cumplimiento del compromiso adquirido por el contratista para la promoción de la oferta local en materia de gestión de encadenamientos y actividades para la generación de valor.

Metas

Opción estratégica	Descripción	Metas de Corto Plazo (2024-2028)	Metas Mediano Plazo (2030 -2034)	Metas Largo Plazo >2035
--------------------	-------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------



Proceso eficiente	Comprende la gestión de la Mesa de Valor de Abastecimiento, que incluye las eficiencias de la función y la optimización del proceso, así como, la operación y la gestión de riesgos de ciberseguridad de contratistas directos e indirectos. Con lo anterior, se espera en el mediano y largo plazo, lograr evolucionar a una medición de huella de valor en términos de costo de ciclo de vida y lograr la consolidación del abastecimiento 4.0 y 5.0 a través de compras a un clic y el uso de inteligencia artificial, entre otros.	Eficiencias: BCOP 1.32 eficiencias + mMCOP 35 economía circular (2025 -2027) - Optimizaciones: mMCOP135 inventarios ->80% de cobertura estratégica -Gestión riesgos ciberseguridad proveedores de alto impacto	* Huella de Valor * Abastecimiento 4.0	* Abastecimiento 5.0
Abastecimiento Sostenible	Enmarca la contratación sostenible a través de estrategias de abastecimiento que incorporen factores de selección o la inclusión de compromisos contractuales relacionados a la gestión ambiental, social y de gobernanza. Al igual que la mejora continua en la percepción de la función por parte del GI "Proveedores y sus trabajadores".	-Estrategias de abastecimiento con factores de selección o compromisos contractuales ASG -Proveedores y sus Trabajadores >89pts encuesta percepción GI -Meta 2025-2026: 250 contratos con cláusula en sostenibilidad ambiental	* Impacto Abastecimiento Sostenible *	
Valor más allá de lo Económico	Busca contar con una gestión ASG excepcional, a través de 3 componentes principales: (i) Compromiso ambiental, (ii) desarrollo sostenible, (iii) modelo de impacto regional	- ↓197k tCO ₂ e (2025) - 10 Proveedores con Declaración Meta Deforestación Neta Cero (DNC) (2025-2026) - Análisis e identificación impactos y dependencias naturaleza en categorías priorizadas (2026) - Medición huella agua indirecta (2027) -23% vinculación laboral inclusiva y 88% mano de obra local (2025) -24% contratación de bienes y servicios locales (2025)	* Ampliación alcance ambiental. * Desarrollo y diversificación territorial	* Consolidación gestión ambiental * Ecosistemas productivos
Crecimiento, transición y Grupo	Basada en 2 ejes de acción con los cuales se busca hacer extensivo el Modelo de Abastecimiento de Ecopetrol al Grupo y anticipar las necesidades en materia de bajas emisiones, generando estrategias de abastecimiento por tipo de solución (hidrógeno, solar, eólica y biomasa, entre otras).	-Función Corporativa - Extensión Modelo ABA ECP a G.E. (Filiales Segmento Hidrocarburos) -Sinergias Grupo Ecopetrol -Estrategias abastecimiento bajas emisiones		
Talento Cultural y Energética	Busca habilitar herramientas para el desarrollo de las capacidades de los actores internos y externos para contar con un equipo caracterizado por su liderazgo integral y con la capacidad de atender las necesidades reales y cambiantes del mercado, al igual que con proveedores desarrollados y fortalecidos en capacidades ASG para la prestación de bienes y servicios sostenibles, con especial énfasis en la gestión y compromiso con la ética y transparencia.	-Desarrollo de capacidades -Gestión ética del proceso abastecimiento	* Liderazgo integral	



Ética y transparencia

(GRI 3-3) En Ecopetrol, la Ética y la Transparencia constituyen principios corporativos para la consecución de los objetivos planteados en la Estrategia 2040 y la construcción de confianza con los GI. Su implementación permite la consolidación de una conducta empresarial responsable y el cumplimiento de las exigencias regulatorias para actuar con integridad en cada una de las acciones de la Compañía. El desarrollo de buenas prácticas fortalece la gestión y asegura la creación de valor en el corto, mediano y largo plazo.

GRI (2-23) En la Política Integral de Ecopetrol, que establece los principios que rigen el comportamiento de la Compañía en cada uno de sus procesos y rechaza cualquier acto que vaya en contravía de ellos, se encuentra el principio de “**Ética y Transparencia**”, que declara “cero tolerancia frente a situaciones de corrupción, soborno en cualquiera de sus modalidades, violaciones a la FCPA, fraude, lavado de activos, la financiación del terrorismo, el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, el acoso o violencia sexual, y las prácticas discriminatorias; acatando el cumplimiento a las leyes nacionales e internacionales en un ambiente de total respeto a la diversidad, inclusión e igualdad de derechos y responsabilidades”. De igual forma, en la Declaración de Cultura de Ecopetrol se encuentra el principio “**Éticos Siempre**” que implica ser íntegros en todas las decisiones y actuaciones cotidianas de los miembros de la Junta Directiva, la Alta Gerencia, las y los trabajadores y los aliados de la Compañía.

La adopción de altos estándares éticos y de transparencia, implica la apropiación de mecanismos orientados a una efectiva gestión. Lo anterior, lleva a la Compañía a identificar y evaluar los riesgos a los que puede verse expuesta en desarrollo de sus operaciones y en su relacionamiento con terceros, de tal manera que le sea posible establecer mecanismos de respuesta, mitigación, control y seguimiento de los riesgos financieros, reputacionales y operativos. Bajo esa perspectiva, Ecopetrol definió en el Mapa de Riesgos Empresariales el riesgo “Conductas contrarias al marco normativo de ética y cumplimiento”, frente al cual adopta medidas para prevenir comportamientos contrarios a la ética e impulsar una conducta laboral y empresarial responsable. Estos riesgos se gestionan a través de:

- Acciones preventivas y correctivas derivadas del monitoreo del desempeño ético.
- Evaluaciones periódicas del diseño y efectividad de los controles que gestionan los riesgos de cumplimiento.
- La gestión de consultas, dilemas y/o denuncias recibidas a través de los canales establecidos.
- Aseguramiento de la hoja de ruta normativa del Sistema Programa de Cumplimiento.

(SASB EM-EP-510a.2) De igual forma, Ecopetrol adelanta procesos de debida diligencia previo a establecer vínculos comerciales con clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas y socios de negocio, incluyendo empresas conjuntas. Esta obligación se encuentra consagrada en el Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, aliados y terceros con quienes Ecopetrol se relaciona.

De otra parte, la Compañía adoptó el **Manual para el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM** que establece, entre otros, el procedimiento para el conocimiento de contrapartes, en el que se definen las acciones de debida diligencia y las señales de alerta. A su vez, la Guía para la Prevención de Riesgos de Cumplimiento en el proceso de nuevos negocios en Ecopetrol, establece los lineamientos para la realización de debidas diligencias sobre los nuevos negocios que adelante Ecopetrol, tales como: fusiones, adquisiciones a cualquier título, inversiones, acuerdos de operación o licitación conjunta, desinversiones, entre otros.



La materialización de conductas contrarias a la norma puede ocasionar un grave deterioro a la reputación de la Compañía, así como un gran impacto negativo sobre su sostenibilidad operativa y financiera, derivado de las pérdidas económicas que puedan surgir como consecuencia de las sanciones, interrupciones en la operación y demás riesgos que pueden afectar la operación y gestión financiera de la Compañía. En ese sentido, Ecopetrol ha desarrollado mecanismos orientados a prevenir la ocurrencia de situaciones relacionadas y generar procesos de capacitación sobre la temática a todos los GI que se encuentran involucrados.

TEC para la ética y la transparencia

(GRI 3-3) La innovación tecnológica permite identificar patrones inusuales en los procesos de cumplimiento para la generación de alertas tempranas frente a conductas y procedimientos indebidos que pueden poner en riesgo la operación y reputación de la Compañía. Su implementación contribuye no solo al acatamiento de marcos regulatorios, sino también a la alienación de estándares internacionales para el buen desempeño corporativo.

Se destacan iniciativas como la integración de metodologías de análisis de texto para la evaluación de contratos, la verificación automatizada del cumplimiento normativo y la creación de modelos de detección de anomalías. Lo anterior, respaldado por técnicas de inteligencia artificial y procesamiento de lenguaje natural.

Asimismo, se avanzó en la digitalización y automatización de procesos. El despliegue de aplicaciones robustas ha sustituido formatos manuales, garantizando eficiencia, trazabilidad y una gestión proactiva de los riesgos, mientras que la implementación de herramientas como *ETHOS* con *Copilot Studio* ha facilitado la consulta ética y operativa, consolidando una cultura organizacional orientada a la integridad y la mejora continua.

Principales logros

Gestión de Riesgos

- En 2025, la Junta Directiva aprobó la actualización del Mapa de Riesgos Empresariales, en donde se identificaron 11 riesgos estratégicos, renovando su visión para garantizar alineación con el entorno externo e interno, adaptación al modelo de líneas de negocio y coherencia con la estrategia vigente.
- Como parte del seguimiento y monitoreo de los riesgos empresariales, en 2025, se definieron e implementaron, en conjunto con los negocios, 36 ATs tendientes a la reducción de la probabilidad de ocurrencia y la disminución de los impactos, con el fin de mantener los riesgos dentro de los niveles de tolerancia y aceptación definidos. De igual forma, se definieron 35 Indicadores Clave de Riesgo (KRIs por sus siglas en inglés) para monitorear el comportamiento de variables relevantes de los mismos.
- Como parte del apoyo estratégico, se brindaron 2 acompañamientos a los negocios y a los responsables de la gestión de riesgos de Ecopetrol en análisis de riesgos en temas clave, como parte del proceso de identificación y comunicación de asuntos relevantes para la toma de decisiones informadas. Asimismo, se apoyaron 4 auditorías y una visita de vigilancia y control, con el objetivo de asegurar una adecuada gestión de los riesgos y oportunidades, fortaleciendo así la capacidad de respuesta y anticipación de la Compañía.

Gestión de Ética y Cumplimiento

- La Compañía actualizó los siguientes lineamientos internos:
 - Reglamento del Comité de Ética.
 - Guía para la Gestión de Regalos, Obsequios, Atenciones, Hospitalidades y Entretenimiento.
 - Instructivo para la Gestión y Prevención de los Conflictos de intereses y conflictos éticos.



- Procedimiento para la Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento
 - Anexos del Manual para el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
- Por segunda vez, la Compañía obtuvo la certificación ISO 37001:2016 Antisoborno, para el proceso de comercialización con alcance a:
 - Actividades de venta de los crudos extraídos en los campos.
 - Productos petroquímicos e industriales, producidos en las refinerías y/o comprados a terceros.
 - Compra del crudo de regalías y de terceros a través de operaciones desarrolladas para optimizar la carga de las refinerías.
 - Proceso logístico de la importación de diluyentes requeridos para la movilización de los crudos pesados por los sistemas de oleoductos.
 - Adquisición en el mercado internacional de los combustibles y petroquímicos, en relación con las operaciones desarrolladas por parte de Ecopetrol S.A.
 - Ecopetrol realizó atención oportuna y preventiva de 1,445 dilemas y consultas entre las cuales se incluyen asuntos estratégicos o de alto impacto y 95 dilemas relacionados con la selección y promoción interna de candidatos a ocupar cargos críticos dentro de la organización.
 - Se cumplió el 100% del plan de rutinas de análisis de data y monitoreos forenses definidos en el plan de cumplimiento, cuyo objetivo principal corresponde a la mitigación de riesgos de cumplimiento (soborno, corrupción, fraude, opacidad, LA/FT/FPADM, FCPA, restricciones a la libre competencia y en general, cualquier trasgresión al Código de Ética y Conducta).
 - Se realizó por tercer año consecutivo la Semana por la Integridad, en la que se realizaron actividades orientadas a promover la cultura ética en la Compañía.

Control Interno

- Se fortaleció el conocimiento de los colaboradores de Ecopetrol en los temas metodológicos de Sistema de Control Interno (referente COSO) a través de la difusión de videos en versión *comic*, para una mayor apropiación.
- Se realizaron más de 30 acompañamientos preventivos sobre temas claves para la Compañía y las subordinadas, en la que se generaron recomendaciones en materia de control interno para el mejoramiento de procesos.

Sistema Programa de Cumplimiento

GRI (2-23) El GE cuenta con el Sistema Programa de Cumplimiento que tiene por objetivo establecer los lineamientos integrales en materia de gestión de riesgos, control interno y cumplimiento, con el fin de promover un comportamiento organizacional ético integral conforme a la normativa interna, las disposiciones legales y las mejores prácticas adoptadas en el mundo corporativo. En ese sentido, se acogen las disposiciones en materia de prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, fraude, soborno local y transnacional, corrupción en todas sus formas, promoción de la libre competencia y demás que se consideren asociadas.

Dentro de los objetivos del Sistema Programa de Cumplimiento se encuentran:

- Continuar consolidando la ética y el cumplimiento en la Compañía, bajo el valor de la integridad y sus impulsores éticos orientadores del Código de Ética y Conducta.
- Acompañar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del GE y asegurar la efectividad del control interno sobre el reporte financiero.



- Generar confianza en Ecopetrol por parte de los inversionistas, accionistas, socios, los demás GI y el público en general.
- Brindar lineamientos para la gestión integrada de riesgos y el control interno.
- Gestionar los riesgos de cumplimiento (fraude, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, violaciones a las normas antisoborno, tales como FCPA y Ley 1778/2016 - modificada por la Ley 2195 de 2022, y a otras normas alusivas a la transparencia en las operaciones, como las regulaciones emitidas por autoridades que ejerzan control sobre las actividades de la Compañía), y aquellos derivados de las posibles violaciones al Código de Ética y Conducta, a fin de prevenir su ocurrencia o mitigar los impactos de una eventual materialización.
- Promover la correcta ejecución de los procesos a través de la identificación de riesgos y definición de controles y/o mitigantes que prevengan la materialización de riesgos.
- Propender por el cumplimiento de las obligaciones legales y voluntarias relacionadas con temáticas éticas y de cumplimiento.

Para conocer el Sistema Programa de Cumplimiento haga clic [aquí](#)

Los instrumentos normativos y referentes que el GE se compromete a cumplir se relacionan en el Sistema Programa de Cumplimiento, cuyo pilar es el Código de Ética y Conducta para administradores y trabajadores, y el Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas y demás GI con quienes la Compañía se relaciona. En dichos marcos se definen los lineamientos en materia de ética y cumplimiento aplicables al GE y la forma en que se gestiona su aplicabilidad de manera interna. Allí se expresa el rechazo a cualquier forma de discriminación, acoso sexual y se promueve el respeto por los Derechos Humanos y el medio ambiente.

De conformidad con la *Foreign Corrupt Practices* (FCPA) acogida por Ecopetrol y la normativa colombiana, se realizan procesos de debida diligencia antes de establecer un vínculo con cualquier contraparte y su obligación de implementación se encuentra establecida en los Códigos de Ética y Conducta de la Compañía. Adicionalmente, el Manual para la prevención de riesgos de LA/FT/FPADM establece el procedimiento para el conocimiento de contrapartes, en el que se definen las acciones de debida diligencia y las señales de alerta.

Responsables del Sistema Programa de Cumplimiento

(GRI 2-23) (GRI 2-24) El liderazgo en los asuntos éticos y de cumplimiento se imparte desde el más alto nivel (*Tone at the Top*), por lo que la Junta Directiva aprueba el Sistema Programa de Cumplimiento, los Códigos de Ética y Conducta, el Manual Anticorrupción, el Manual Antifraude y el Manual de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM. A su vez, conoce y hace seguimiento al cumplimiento de los Códigos y lineamientos internos que los desarrollan, así como a las denuncias de corrupción, soborno, fraude contable y financiero que puedan llegar a impactar los estados financieros de Ecopetrol, a través del Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, de acuerdo con lo estipulado en el reglamento de dicho comité.

La Dirección Corporativa de Cumplimiento, que tiene a su cargo el rol de Oficial de Cumplimiento, adopta y hace seguimiento al Sistema Programa de Cumplimiento y normas internas que lo desarrollan y asegura los Sistemas de Gestión de Riesgos, de Control Interno y de Gestión de Cumplimiento en el GE. Esta Dirección es un área independiente con reporte funcional al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva y es responsable de la adopción y seguimiento al Sistema Programa de Cumplimiento y aseguramiento de los sistemas de:

- Sistema de Gestión Integrado de Riesgos
- Sistema de Control Interno



- Sistema de Gestión de Cumplimiento en el GE

A su cargo se encuentra la revisión y actualización periódica de las actividades del Sistema Programa de Cumplimiento para el GE, generando acciones de mejora, de acuerdo con los resultados de efectividad. La Dirección tiene a cargo liderar el Comité de Ética de la Alta Gerencia y asigna responsabilidades a través de las áreas que la conforman y de conformidad con los planes de trabajo que se acuerdan con las subordinadas de la Compañía.

- Gerencia de Gestión Integrada de Riesgos: diseño, implementación, administración, sostenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integrado de Riesgos del Grupo Ecopetrol.
- Gerencia de Aseguramiento de Control Interno: asegura el Sistema de Control Interno de Ecopetrol y de las subordinadas a través de los oficiales de cumplimiento, en observancia de la Ley FCPA y Ley SOX, buscando una seguridad razonable del Estado Financiero Consolidado de Ecopetrol.
- Gerencia de Ética y Cumplimiento: dirige verificaciones éticas y de cumplimiento orientadas a prevenir, detectar y contribuir a la corrección de violaciones al Código, para lo cual cuenta con el Grupo de Investigaciones de Cumplimiento. A su vez, cuenta con el Grupo de Excelencia en Prevención y Monitoreo, a cargo de promover la cultura ética y realizar monitoreos preventivos y detectivos frente a potenciales riesgos de cumplimiento.
- Coordinación de Atención a Entes de Control: acompaña a las diferentes áreas de la Compañía y las subordinadas, en las actuaciones que realiza la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República.

Acciones en el Sistema Programa de Cumplimiento

Las principales acciones desarrolladas dentro del Sistema Programa Cumplimiento para la prevención de hechos de corrupción, soborno, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, estuvieron enfocadas en:

- Gestión oportuna de riesgos y de control interno, como herramientas de apoyo para la toma de decisiones informadas y la prevención de la materialización de riesgos en las distintas áreas de la Compañía.
- Diseño e implementación de actividades de control que buscan asegurar el cumplimiento de la normatividad en materia de prevención de los riesgos de cumplimiento
- Debida diligencia y monitoreo de contrapartes.
- Monitoreos periódicos a clientes, vendedores, proveedores, empleados, socios, proveedores de servicios financieros, proveedores de tierras, *Joint Ventures* y demás terceros con quienes se sostiene relacionamiento.
- Suscripción de cláusulas éticas en los contratos o convenios con contrapartes.
- Suscripción de formatos por parte de contratistas y aliados en:
 - La prevención LA/FT/FPADM,
 - El Compromiso con la Integridad Contractual.
- Manifestación y ratificación escrita de los socios de negocio (*Joint Ventures*) sobre el conocimiento de los principios y lineamientos del Código de Ética y Conducta del Grupo Ecopetrol.
- Línea ética para atender dilemas, consultas, y denuncias sobre posibles infracciones a los lineamientos de ética y cumplimiento.
- Consultorio de Ética y Cumplimiento para brindar asesoría en la materia.
- Red de mentores éticos a nivel nacional, quienes apoyan la ejecución de las actividades del Sistema Programa de Cumplimiento.



- Entrenamientos periódicos a los miembros de Junta Directiva, la Alta Gerencia, trabajadores, áreas de especial riesgo y contrapartes en gestión de riesgos y prácticas anticorrupción.
- Inducción para trabajadores y trabajadoras en los lineamientos y principios éticos de la Compañía.

(GRI-23) Es de señalar que Ecopetrol dispone de una **Red de Mentores Éticos** que apoyan el componente preventivo del Sistema Programa de Cumplimiento, y que se constituyó como una herramienta que busca incentivar el comportamiento ético destacado, toda vez que la designación como Mentor Ético es un reconocimiento a los trabajadores que se destacan por su espíritu de liderazgo y por su comportamiento ético, acogiendo en todo momento los principios y lineamientos contenidos en el Código de Ética y Conducta.

En la actualidad la Red de Mentores Éticos la conforman más de 50 trabajadores, quienes de manera voluntaria y de manera adicional a sus funciones habituales, cumplen un rol como embajadores en sus áreas promoviendo la cultura ética en la organización, a través de acciones de pedagogía, que motivan e impulsan a los equipos a promover su participación en iniciativas que propenden por la apropiación de los lineamientos del Código de Ética y Conducta y permitiendo el fortalecimiento del principio cultural Éticos Siempre.

Durante el 2025 se desarrolló la “Semana por la Integridad”, que contó con la participación de más de 5,700 personas, incluyendo trabajadores del GE, proveedores y contratistas. Esto permitió fomentar la **firma del Compromiso con la Integridad por parte de las personas trabajadoras, alcanzando un nivel de suscripción de 99,44%.**

Código de Ética y Conducta

(DJSI 1.5.2) (GRI 415-1) (GRI 2-23) El Código de Ética y Conducta del GE, se fundamenta en el cumplimiento de las leyes nacionales y los más altos estándares internacionales sobre comportamiento empresarial ético. Se encuentra enmarcado en el principio de integridad, que refleja un conjunto de comportamientos que en el GE denominamos impulsores: respeto, transparencia, responsabilidad, honestidad y compromiso con la vida, con el fin de potencializar el cumplimiento de los objetivos organizacionales e impulsar la construcción de confianza con los GI. Allí, Ecopetrol señala su rechazo a cualquier forma de corrupción, soborno, prácticas corruptas en el extranjero, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, fraude, opacidades, acoso laboral o sexual, discriminación, uso de información privilegiada, prácticas anticompetitivas.

La implementación del Código de Ética y Conducta tiene un enfoque preventivo más que sancionatorio. Con esta perspectiva, la Compañía procura comunicar y capacitar de manera periódica, efectiva, dinámica y oportuna los lineamientos establecidos, así como las mejores prácticas y procedimientos para la adecuada gestión del Sistema Programa de Cumplimiento, que contiene toda la normatividad y estándares necesarios.

Para conocer el Código de Ética y Conducta haga clic aquí

Ecopetrol a su vez cuenta con un Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados que establece la expectativa del GE en su relacionamiento comercial. Entendiendo la importancia de dicho relacionamiento para el cumplimiento de los objetivos empresariales y reconociendo su autonomía administrativa, financiera y económica, se establecen lineamientos que permiten actuar bajo parámetros legales y comportamientos transparentes a lo largo de la cadena de valor.



Durante la VIII Cumbre Nacional de Proveedores de Ecopetrol se realizó su socialización ante 700 participantes y se realizaron socializaciones especiales en Villavicencio, Barrancabermeja y Neiva logrando un alcance total de 1,540 personas.

Para conocer el Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados de clic aquí

(GRI 2-23) Durante 2025, 9,400 personas trabajadoras recibieron formación en el Código de Ética y Conducta de Ecopetrol.

Gestión en Anticorrupción y Antisoborno

(DJSI 1.5.3) (GRI-23) Ecopetrol cuenta con el **Manual del Subsistema de Gestión Anticorrupción – Antisoborno** que tiene por objetivo establecer y supervisar la aplicación de las directrices generales para la implementación de mecanismos de prevención, monitoreo, detección, respuesta y reporte de actos de corrupción - soborno que puedan presentarse. En ese sentido, orienta a las y los trabajadores de la Compañía y aquellas personas con quienes se tengan negocios, a identificar actos que vayan en contravía de la ética y la transparencia. Su implementación permite fortalecer los lineamientos y generar acciones de mejora que sean necesarias, de acuerdo con normatividad nacional, la FCPA y las mejores prácticas corporativas nacionales e internacionales.

Ecopetrol tiene una política de cero tolerancia frente a hechos de fraude, corrupción, soborno, opacidad, violaciones a la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, prácticas anticompetitivas, y rechazo a cualquier comportamiento que pueda constituir una trasgresión de la Constitución Política de Colombia y/o de las leyes locales y extranjeras que sean aplicables. Asimismo, de rechazo a las conductas que vulneren o desconozcan las disposiciones contenidas en los Códigos de Ética y Conducta (aplicables al GE y los GI) y en los lineamientos internos de la Compañía en materia de ética y cumplimiento.

(DJSI 1.6.1) (GRI 415-1) Ecopetrol prohíbe los pagos de facilitación, desviación de dineros de inversión social o patrocinios, pagos por servicios de cabildeo, contribuciones políticas y donaciones que no cumplan con los requisitos exigidos en la Constitución Política de Colombia o la ley. La Compañía no tolera el logro de resultados obtenidos con violación o desconocimiento de las normas internacionales, nacionales, internas o, en general, producto de un actuar deshonesto. La Alta Gerencia respalda plenamente a quienes se nieguen a incurrir en actos de corrupción - soborno, aunque como resultado de ello se pierda una oportunidad de negocio.

De esta manera, Ecopetrol mantiene una estricta neutralidad política y no realiza contribuciones económicas ni en especie a partidos políticos, movimientos electorales o campañas políticas, ni desarrolla actividades de lobby o gestión de intereses ante instancias gubernamentales o legislativas en Colombia.

Para conocer el Manual del Subsistema de Gestión Anticorrupción – Antisoborno haga clic aquí

(DJSI 1.6.2) Es de señalar que Ecopetrol participa como afiliado de la Asociación Nacional de Empresarios (ANDI) y la Asociación Colombiana de Gas Natural (Naturgas) las cuales le permiten, a través de un pago anual, acceder a eventos educativos e industriales asociados a asuntos regulatorios, biodiversidad, proyectos de desarrollo de hidrógeno, innovación, investigaciones académicas, buenas prácticas, entre otros.

Tabla 6.16.1 Monto de contribuciones a agremiaciones y asociaciones



Organización	Monto (COP)
Asociación Nacional de Empresarios (ANDI)	1,136,733,505
Asociación Colombiana de Gas Natural (Naturgas)	757,967,868

Tabla 6.16.2 Pagos realizado por Ecopetrol en aportes a terceros (COP)

	2020	2021	2022	2023	2024
Asociaciones comerciales o grupos exentos de impuestos	\$ 692,839,850	\$ 513,900,251	\$ 617,677,862	\$ 306,716,0000	\$ 589.994.215

Para conocer contribuciones y otros gastos por parte de Ecopetrol haga clic aquí

(GRI 205-1) Actualmente, la Compañía cuenta con 142 riesgos con clasificación cumplimiento soborno y/o fraude que comprende la temática de corrupción. Algunos de ellos son:

- Irregularidades en la gestión de contratación de bienes y servicios.
- Conflicto de interés de los participantes y/o apoyo tercerizado en la gestión de contratos.
- Gestión inadecuada de las negociaciones comerciales con contrapartes.
- Recibo de regalos, atenciones, hospitalidades o entretenimiento que sean o puedan ser percibidas como soborno.

La mitigación de este tipo de riesgos se realiza a través de controles ejecutados en los procesos de Ecopetrol.

De igual forma, en el marco del ciclo de gestión de riesgos, se identificaron y valoraron los riesgos de cumplimiento entre los que se encontraban, aquellos asociados a corrupción, en los 42 procesos en los que se ejecutan las operaciones de Ecopetrol S.A. En el 2025, como resultado de proyectos internos que buscan asegurar la eficiencia de la Compañía se optimizó la cantidad de procesos pasando de 45 del año 2024 a 42 procesos, incluyendo sistemas de gestión y áreas funcionales.

(GRI 205-2) Las políticas y procedimientos anticorrupción se encuentran publicados en español e inglés en la página web de Ecopetrol, que está disponible para todos los GI. Durante el año 2025, Ecopetrol sostuvo relacionamiento interinstitucional con entidades como la Secretaría de Transparencia, quienes nos extendieron una invitación con expertos coreanos en el marco de la implementación del proyecto “Establecimiento de un Sistema de Denuncias Anticorrupción en Colombia (Sistema Paco II).

De igual forma, Ecopetrol proporcionó capacitación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción a las y los trabajadores, mentores éticos, Junta Directiva y miembros de la Alta Gerencia, contratistas, proveedores y socios (incluyendo *joint ventures*), a través de actividades preventivas, entrenamientos focalizados y divulgación de piezas de comunicación.

(GRI 2-23) El GE cuenta con una **Guía para el manejo de regalos, atenciones, hospitalidades y entretenimiento**. Esto con el fin de evitar comportamientos inadecuados que vayan en contra de la ética y la transparencia. Sus destinatarios son las personas trabajadoras de la Compañía, así como contratistas e intermediarios que actúen en nombre de la Compañía.

(GRI 205-3) Durante 2025, no se corroboraron situaciones asociadas a corrupción que atenten contra el Código de Ética y Conducta de la Compañía y por ende no fue necesario gestionar medidas frente a esta problemática.



Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

(DJSI 1.5.4) (GRI 2-23) (GRI 2-25) (GRI 2-26) Ecopetrol cuenta con una línea ética de acceso público que permite comunicar y obtener asesoramiento sobre dilemas¹⁴⁹ y consultas¹⁵⁰ en asuntos éticos y de cumplimiento¹⁵¹, y presentar denuncias frente a posibles infracciones a los Códigos de Ética y Conducta. Se accede a la línea ética a través de la página web de la empresa y la línea telefónica nacional e internacional. La página web contiene una relación de preguntas frecuentes para orientar a los interesados sobre cómo utilizarla. Adicionalmente se ha dispuesto un Consultorio de Ética y Cumplimiento, a través del cual los interesados también pueden formular sus dudas.

La gestión de los asuntos registrados en la línea ética está a cargo de la Dirección Corporativa de Cumplimiento, a través de la Gerencia de Ética y Cumplimiento. Dichos asuntos se analizan de acuerdo con el **Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento** que orienta las acciones a implementar de acuerdo con roles, responsabilidades, derechos y deberes de los destinatarios. Este canal es corporativo y operado por una compañía internacional e independiente, brindando total transparencia en el proceso y está disponible en español e inglés 24/7, todo el año.

En el GE existe cero tolerancia para la retaliación en contra de quienes denuncian. Para ello, Ecopetrol asegura:

- Anonimato.
- Confidencialidad de la información y del contenido de su queja.
- No represalias.
- Verificación objetiva.
- Posibilidad de seguimiento a la denuncia, consulta o dilema por parte del reportante.
- Respuesta oportuna.
- Protección integral al usuario.

El 99.44% de los trabajadores suscribieron el Compromiso con la Integridad de 2025 en el que los trabajadores se comprometen a hacer un uso responsable de la línea ética, siendo conscientes de que son herramientas valiosas de reporte para poner en evidencia situaciones que puedan estar en contravía del Código de Ética y Conducta.

(GRI 205-3) Ninguno de los asuntos verificados durante 2025 estuvo relacionado con soborno, pagos de facilitación, violaciones a la Ley FCPA, fraudes financieros, ni hechos que afecten la contabilidad o razonabilidad de los estados financieros de la Compañía. Ecopetrol, ni las personas naturales que actúan en nombre y representación de la Compañía, fueron sancionados o investigados por autoridades externas en relación con hechos de corrupción, soborno, fraude o violaciones a la ley FCPA.

(GRI 206-1) Es de señalar que, en 2025, Ecopetrol no fue parte de nuevas acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal y prácticas anticompetitivas. Ahora bien, el 26 de abril de 2024 la Superintendencia de Industria y Comercio inició investigación y formuló pliego de cargos en contra de Ecopetrol, Cenit y Ocesa, por presuntas prácticas restrictivas de la competencia, relacionadas

¹⁴⁹ Son dudas que se pueden suscitar en el actuar de los destinatarios del Código de Ética y Conducta sobre los lineamientos del Código en materia de conflictos de interés o éticos, regalos, atenciones u hospitalidades, corrupción, soborno, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo, FCPA, libre competencia, entre otros, que tienen por objeto recibir una orientación para no incurrir en actos indebidos que falten a la ética de la organización.

¹⁵⁰ Son requerimientos relacionados con los procedimientos de debida diligencia, asociados a la prevención de actos de fraude, corrupción, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva o violaciones a Ley FCPA. A través de estas consultas se revisan posibles señales de alerta respecto de contratistas, proveedores, socios o trabajadores, entre otros, y se emiten recomendaciones para mitigar las señales de alerta detectadas.

¹⁵¹ En el año 2025 en Ecopetrol se recibieron 541 dilemas y 904 consultas a través de la Línea Ética.



con los procesos de contratación del servicio de transporte por helicópteros de carga y personas entre el 2011 y el 2023. El procedimiento administrativo sancionatorio se encuentra en etapa probatoria y no se ha impuesto ninguna sanción.

Conflictos de interés

(GRI 2-15) (GRI-23) Los Estatutos Sociales, el Código de Buen Gobierno, el Reglamento Interno de la Junta Directiva, el Código de Ética y Conducta y el Instructivo para la Gestión y Prevención de los Conflictos de Interés y Conflictos Éticos de Ecopetrol S.A., definen los procedimientos internos para la gestión del conocimiento, administración y resolución de situaciones relativas a conflictos de intereses por parte de los miembros de la Junta Directiva, administradores y trabajadores de Ecopetrol S.A., sea por la existencia de circunstancias particulares (directas), o por cuestiones indirectas (relacionadas con terceros: partes vinculadas, accionistas, proveedores, clientes y contratistas).

Además de lo dispuesto en el numeral 7º del artículo 23 de la Ley 222 de 1995, los miembros de Junta Directiva que se encuentren en situación de conflicto de interés deben atender lo señalado en los procedimientos citados, incluyendo el deber de revelar oportuna y formalmente cualquier situación que pueda constituir un conflicto ante la Junta Directiva y apartarse del asunto, de lo cual se deja constancia en actas. Periódicamente deben suscribir y actualizar el Documento de Independencia – Declaración de Conflictos de Interés o el formato que establece la Dirección Corporativa de Cumplimiento, con el fin de reportar cualquier situación que pueda afectar su objetividad o independencia en la toma de decisiones o en el cumplimiento de sus funciones.

La Dirección Corporativa de Cumplimiento cuenta con una matriz de partes vinculadas que permite monitorear los posibles conflictos. En materia de partes relacionadas se aplica el capítulo 3.2.7 del Manual para Políticas Contables del Grupo Ecopetrol; allí se contempla lo relacionado con su determinación y con los requisitos de revelación en estados separados y consolidados, así como el deber y el procedimiento para identificarlas, los requerimientos de revelación, entre otros.

(SFC 7.4.1.3.1.viii) Los miembros de Junta Directiva, el Presidente y todos los trabajadores y trabajadoras de Ecopetrol S.A. tienen el deber de revelar las situaciones de conflicto de interés a las cuales estén expuestos. Asimismo, deberán revelar las relaciones, directas o indirectas que mantengan entre ellos, o con Ecopetrol u otras empresas pertenecientes al Grupo, o con proveedores, clientes o cualquier otro GI, de las que puedan surgir conflictos de intereses o que pueda afectar la toma de decisiones y cumplimiento de funciones. Para facilitar el reporte, se han definido los formatos Declaración de Partes Relacionadas, Conflictos de Interés e Independencia de miembros de Junta Directiva, Declaración de Conflictos de Interés, Inhabilidades e Incompatibilidades y en la herramienta Empleado Central, para las demás personas trabajadoras.

Todas las revelaciones de potenciales conflictos que fueron conocidos por la Gerencia de Ética y de Cumplimiento de la Dirección Corporativa de Cumplimiento, se atendieron conforme al procedimiento establecido y son objeto de monitoreo y seguimiento. Para dichos efectos, se cuenta con una matriz de partes vinculadas. En razón al rol de monitoreo y reporte, las situaciones de conflicto se reportan con el fin de que sea posible hacer seguimiento a eventuales alertas y a la adopción de las acciones pertinentes para evitar la materialización de riesgos.

(DJSI 1.5.5) Durante 2025, se reportaron 296 situaciones referidas a conflictos de intereses en la herramienta corporativa *SuccessFactors*.

Desde la implementación de la herramienta se incrementó en 85% el reporte de conflictos frente al año 2024, dado que se simplificó el mecanismo para su indicación. Se corroboraron un total de 7 casos de conflicto de interés los cuales fueron gestionados adecuadamente por la Compañía.



(GRI 2-15) Todas las personas trabajadoras de Ecopetrol S.A. tienen el deber de informar por escrito a su jefe inmediato sobre la existencia de conflictos de interés y remitir copia a la Gerencia de Ética y Cumplimiento. En los trámites contractuales, la manifestación deberá enviarse con copia informativa al funcionario autorizado designado. El jefe inmediato adoptará una decisión, dejando constancia por escrito e informando a la Gerencia de Ética y Cumplimiento para su evaluación y monitoreo.

Los lineamientos de Ecopetrol S.A. en conflictos de interés son vinculantes para los oferentes, contratistas, proveedores, clientes, socios o aliados por medio del Código de Ética y Conducta, cláusulas y formatos contractuales que les son aplicables. De presentarse algún posible conflicto frente a contrapartes, se deberá poner en conocimiento del profesional de seguimiento contractual designado, o quien haga sus veces, quien dará respuesta escrita y motivada, resolviendo el asunto y adoptando las medidas de mitigación pertinentes. Asimismo, se remitirá copia a la Gerencia de Ética y Cumplimiento. De considerarse necesario, podrá elevarse consulta a dicha Gerencia, quien emitirá concepto previo a la toma de la decisión.

El instructivo define las características y clasificación de los conflictos, según su naturaleza y temporalidad (permanentes, esporádicos, directos, indirectos, reales, sobrevinientes, potenciales y aparentes), ejemplos de hechos que los concretan, eventos en que son elevados a las categorías de inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones, entre otros aspectos.

Metas

Meta corto plazo 2024-2027	Avance 2025
Mantener el desarrollo de rutinas automáticas para optimizar procesos y mejorar las actividades preventivas, que permitan prevenir o mitigar riesgos y fortalecer el Sistema de Control Interno en los procesos de negocio.	Durante el 2025 la Gerencia de Control Interno construyó y actualizó desarrollos tecnológicos basados en datos para la mejora continua de los procesos del área, y en apoyo de las necesidades del negocio para la gestión de riesgos y alertas. Los desarrollos que se resaltan son: Rutina de Verificación calidad de datos para el reporte de derechos de autor. Automatización del <i>Check List</i> de asuntos relevantes que las subordinadas deben reportar. Rutina para consolidación de información de los Proyectos a reportar al <i>Sistema de Rendición de Cuentas Informes</i> (SIRECI). Automatización de un tablero de control en <i>Power BI</i> para la consolidación de las matrices de riesgos y controles de las subordinadas.
Desarrollo del nuevo componente de apoyo estratégico del Sistema Programa de Cumplimiento, mediante el acompañamiento, relacionamiento y desarrollos de inteligencia artificial que permitan la toma de decisiones informadas y acertadas con un enfoque basado en riesgos.	Se desarrolló un reporte automático que integra el seguimiento de riesgos empresariales en <i>Bwise</i> con el desempeño de objetivos e indicadores del TBG, ofreciendo en una sola vista materializaciones, estado de acciones y KRIs. Esta solución permite anticipar desviaciones y fortalecer la toma de decisiones informadas y oportunas, incorporando un enfoque basado en riesgos que apoya a las áreas de negocio en la gestión estratégica.
Promover la participación de los trabajadores y trabajadoras del GE en iniciativas colectivas, con el fin de fortalecer la cultura ética, de riesgos, cumplimiento y excelencia.	Se afianzó y fortaleció la cultura preventiva de riesgos a través de: (i) 6 entrenamientos focalizados; (ii) 3 capacitación a los miembros del CAUD: La Gestión de Riesgos y el Gobierno Corporativo como soporte a la gestión estratégica, Podcast - <i>Panorama de Riesgos Globales 2025</i>



	y Podcast - La Gestión de Riesgos en la Inteligencia Artificial y Tecnologías Emergentes; (iii) un encuentro técnico (Reunión a Nivel de Expertos - RANE); y (iv) 10 piezas de difusión en asuntos y conceptos clave para la gestión de riesgos.
Automatizar las rutinas de análisis y entrega de información en el marco de un modelo efectivo de gobierno de datos.	Previo a la automatización se robustecieron las metodologías de desarrollo para algunas de las rutinas haciendo uso de modelos de analítica avanzada, basados en procesamiento de lenguaje natural (rutina Libre Competencia), desarrollo de nuevos índices bajo metodologías mixtas (Rutina Cargos Críticos, Incapacidades, Libre Competencia). En la actualidad se cuenta con las rutinas de acciones y conflictos de interés automatizadas, la rutina de productos controlados se tiene automatizada de manera parcial, así mismo en el marco de buenas prácticas de gobierno de datos, se desarrolló el tablero de consultas de antecedentes que podrá ser puesto en producción al obtenerse los permisos requeridos.
Migrar a un proceso de generación automática de alertas preventivas a través de la matriz de segmentación de contrapartes y el uso de herramientas estadísticas y de 'Machine Learning'.	Se desarrolló un proceso de segmentación de riesgo basado en técnicas avanzadas de <i>machine learning</i> y estadística, donde se normalizan las variables para asegurar comparabilidad y neutralidad, segmentando los riesgos a través de percentiles que reflejan la distribución real de los datos sin sesgos subjetivos. No se asignan pesos arbitrarios a las variables, permitiendo que la importancia relativa surja del análisis estadístico, y se emplea una imputación híbrida que integra reglas estadísticas, semánticas y modelos de IA para maximizar la coherencia y completitud de la información. Todo el proceso garantiza transparencia y trazabilidad al documentar cada fase, facilitando la priorización de monitoreos, la debida diligencia y la identificación de patrones recurrentes de riesgo. Está pendiente la automatización del proceso para generación de alertas, en estos momentos el proceso se corre desde scripts en R.

Ambición mediano plazo 2030:

- Certificación y mantenimiento ISO 37001 para Ecopetrol en los procesos con mayor exposición al riesgo.

Ambición largo plazo (2030-2040)

- Posicionamiento en el top cinco (5) de las empresas públicas del sector con mejor calificación DJSI en Código de Conducta en el mundo.

Acciones:

- Obtención de la certificación ISO 37001 Antisoborno de Ecopetrol
- Certificación en la NTC 6378 de buenas prácticas en materia de libre competencia
- Certificación de las compañías controladas en la NTC 6378 de buenas prácticas en materia de libre competencia económica
- Mejora continua del componente estratégico del programa de cumplimiento apalancado en nuevas tecnologías, procesos de innovación y desarrollos de IA que apalanquen la función de cumplimiento
- Fortalecimiento de la cultura organizacional en temas de ética y cumplimiento, encaminados a la excelencia:



- Mejora continua de lineamientos éticos
- Diseño e inicio de implementación de soluciones para cambio comportamental
- Extensión del alcance Master ético a todos los trabajadores
- Mantenimiento y fortalecimiento de la Red de mentores éticos extendida (subordinadas y proveedores)



Sostenibilidad financiera

(GRI 3-3) En Ecopetrol, la Sostenibilidad Financiera se concibe como un habilitador clave para integrar de manera explícita las perspectivas financieras con los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza. Su propósito es asegurar un balance adecuado entre las inversiones orientadas a la sostenibilidad, la generación de valor y los retornos competitivos para la Compañía, contribuyendo a la resiliencia del negocio.

Este asunto material se orienta a optimizar el portafolio de inversiones, priorizando aquellas iniciativas que respaldan los objetivos estratégicos y contribuyen al cumplimiento de las metas de sostenibilidad, asegurando al mismo tiempo la generación de valor económico para el Grupo. De la misma forma, promueve la búsqueda de mecanismos de financiación bajo el marco tributario aplicable.

En el ámbito de la operación, la sostenibilidad financiera busca proporcionar las herramientas necesarias para realizar análisis financieros robustos que permitan identificar los beneficios derivados de este tipo de inversiones -como mayores ingresos, eficiencias, ahorros y costos evitados- y su contribución al crecimiento y a la maximización del valor para la sociedad y la Compañía.

Desde una perspectiva reputacional, al priorizar inversiones que equilibran impacto ASG y retorno financiero, el GE demuestra una asignación disciplinada y transparente del capital. Así mismo, la articulación entre inversiones, estrategia corporativa y metas de sostenibilidad posiciona al GE como una organización que es coherente con su visión a largo plazo, lo que redundará en fortalecimiento de la confianza en el relacionamiento con sus GL.

TEC para la sostenibilidad financiera

La gestión de la sostenibilidad financiera se ha visto fortalecida por el uso de desarrollos tecnológicos internos que permiten consolidar, organizar y analizar la información asociada al valor de las inversiones en sostenibilidad.

Durante 2025 se emplearon herramientas que facilitan la integración de datos, la validación de su calidad y la trazabilidad de los resultados. Estas soluciones se encuentran en continua evolución con el propósito de, a futuro, optimizar la evaluación de iniciativas, el seguimiento al portafolio y la toma de decisiones basada en datos.

Principales logros

- Fortalecimiento y expansión de la metodología para medir el valor generado por la Sostenibilidad, manteniendo la medición para los elementos de Cambio Climático, Agua, Territorios Sostenibles y Ciencia, Tecnología e Innovación, u ampliándola a cuatro asuntos adicionales: Materiales y Residuos, Cadena de Abastecimiento Responsables, Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos y Talento Humano.
- Cuantificación del aporte de la Sostenibilidad a la utilidad neta del Grupo Ecopetrol, con una contribución de más de mMCOP 500. Este resultado evidencia el impacto directo de las inversiones en sostenibilidad sobre la creación de valor económico.
- Identificación y asignación de inversión para los 14 asuntos materiales de sostenibilidad definidos para Ecopetrol en el marco del presupuesto anual de 2026. Se destinaron aproximadamente BCOP 1.7 a proyectos y actividades ambientales, sociales y de gobernanza con énfasis en Cambio Climático, Territorios Sostenibles, Materiales y Residuos, y Salud Ocupacional y Seguridad Industrial y de procesos. Este ejercicio permitió priorizar iniciativas estratégicas alineadas con el cumplimiento de las metas aprobadas para la gestión de la sostenibilidad.
- Mejoras en las herramientas para la gestión y análisis de datos, lo que incrementó la eficiencia en los procesos relacionados con la consolidación, validación y seguimiento de la información del portafolio de sostenibilidad.
- Participación en espacios académicos y de la industria, posicionando al Grupo Ecopetrol como referente en la medición de valor de las inversiones en sostenibilidad.



Gestión de la sostenibilidad financiera

La Sostenibilidad Financiera genera un impacto positivo en el entorno y en los grupos de interés al optimizar la toma de decisiones y maximizar los beneficios compartidos. Este enfoque refuerza la capacidad del Grupo para sostener inversiones que habilitan la Sostenibilidad, al tiempo que preserva la competitividad y la creación de valor económico, evidenciado así:

- El fortalecimiento del análisis y la información ASG permite comprender con mayor precisión el impacto financiero de las inversiones, aumentando la confianza de los inversionistas en la gestión responsable de la Compañía.
- La integración de las finanzas en la gestión de la sostenibilidad refuerza la legitimidad del Grupo como actor comprometido con el desarrollo del país y con una gestión responsable de los recursos a largo plazo.
- La gestión proactiva de riesgos y posibles impactos negativos facilita la anticipación y mitigación de efectos ambientales, sociales y financieros, fortaleciendo la resiliencia del negocio y la generación de valor a largo plazo.
- El uso de herramientas financieras innovadoras —como la metodología de medición de valor de las inversiones en sostenibilidad fomenta la colaboración con instituciones académicas y centros de innovación, fortaleciendo la conexión entre la teoría y la práctica.
- La gestión de la sostenibilidad financiera inspira a otras empresas a integrar la sostenibilidad en sus procesos financieros, generando un efecto multiplicador en la sociedad y el entorno.
- En contextos de restricción de capital, la priorización de inversiones puede implicar reasignaciones o aplazamientos, lo que exige transparencia y rigor para equilibrar metas, retornos y riesgos.

En 2025 se concentraron los esfuerzos en el fortalecimiento y expansión de la metodología para medir el valor generado por la sostenibilidad, manteniendo la medición para los elementos de Cambio Climático, Agua, Territorios Sostenibles y Ciencia, Tecnología e Innovación, y ampliándola a 4 asuntos adicionales: Materiales y Residuos, Cadena de Abastecimiento Responsable, Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos, y Talento Humano. Esta ampliación ha permitido tener una visión más integral del aporte de la sostenibilidad al desempeño del GE.

De igual manera, se realizaron mejoras en las herramientas para la gestión y análisis de datos, lo que incrementó la eficiencia en los procesos relacionados con la consolidación, validación y seguimiento de la información del portafolio de sostenibilidad.

Finalmente se fortaleció la imagen del GE como referente en la medición de valor de las inversiones en sostenibilidad, mediante la participación en espacios académicos y de la industria energética y de oil & gas.

Metas

- Asignación de recursos para SosTECnibilidad®: destinar entre el 5% y el 10% del presupuesto anual financiero y de inversiones del Grupo Ecopetrol al 2030, y entre el 10% y el 18% para 2040.
- Contribución de sostenibilidad a la Utilidad Neta del Grupo Ecopetrol: contribuir anualmente con más de COP 100 mil millones a la utilidad neta a partir de las inversiones en proyectos y actividades asociadas a los asuntos materiales de SosTECnibilidad®.



Ciberseguridad y seguridad de la información

(GRI 3-3) La gestión de la ciberseguridad y la seguridad de la información constituyen un pilar fundamental para proteger el valor de la organización como Compañía inteligente y resiliente frente a amenazas y ciberataques.

Ecopetrol cuenta con un plan de Ciberseguridad, basado en los enfoques de riesgo *zero trust* y *military grade*, cuyo objetivo es sostener los niveles de madurez y reducir el riesgo cibernético empresarial. A través de la hoja de ruta de este elemento material Ecopetrol reafirmó su compromiso con la gestión de riesgos y amenazas de ciberseguridad, bajo una perspectiva estratégica que consta de 4 pilares:

1. **Confianza digital:** impulsar la excelencia, la innovación y la colaboración cibernética, poniendo al cliente, el Grupo Ecopetrol y la cadena de suministro en el centro de las acciones.
2. **Resiliencia cibernética:** fortalecer la capacidad de respuesta ante ciberataques y asegurar el monitoreo continuo de las actividades cibernéticas, abarcando inteligencia, visibilidad, respuesta y recuperación.
3. **Eficiencia y Consolidación:** proteger los datos y la privacidad, establecer directrices éticas y garantizar el uso seguro de la inteligencia artificial, promoviendo la privacidad y la ética en el manejo de IA.
4. **Protección Industrial:** incorporar medidas de seguridad que optimicen la protección integral de la información y la infraestructura industrial, fomentando la defensa y la colaboración.

La implementación de una estrategia robusta de ciberseguridad basada en enfoques de riesgo permite reducir la probabilidad de la materialización del riesgo cibernético empresarial y la protección de los activos críticos de la Compañía. Esto se refleja en la prevención de pérdidas económicas derivadas de incidentes informáticos, así como en la optimización de recursos a través de la automatización y la eficiencia operativa.

De igual forma, la gestión proactiva de la ciberseguridad fortalece la protección de la marca y la imagen corporativa de Ecopetrol, consolidando el trabajo en equipo con los negocios y las filiales. Esta capacidad permite anticipar y mitigar riesgos reputacionales desde una perspectiva de análisis de múltiples fuentes y obteniendo como resultado una estrategia integral que asegura la toma de decisiones y ejecución de acciones para la prevención del riesgo y pérdida de la información.

Asimismo, se busca la protección, aseguramiento, disponibilidad, integridad y confidencialidad de la infraestructura crítica mediante la implementación de controles avanzados, el monitoreo continuo de amenazas y vulnerabilidades y la concientización de todas las partes interesadas, para la prevención de los riesgos operativos.

Una adecuada gestión de la ciberseguridad se fundamenta en una interacción activa y responsable con diversos GI, lo que fortalece la reputación corporativa y la confianza en la organización:

- **Estado y organismos reguladores:** Ecopetrol mantiene una relación estratégica con entidades del Gobierno Nacional como el Ministerio de las Tecnologías de Información y Comunicaciones a través del Grupo de Respuesta a Emergencias Cibernéticas de Colombia (COLCERT) y con el Ministerio de Defensa, a través del Comando Conjunto Cibernético (CCOCI), así como con autoridades y organismos reguladores, como la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC). Esta colaboración permite fortalecer la ciberseguridad nacional, compartir buenas prácticas y asegurar el cumplimiento normativo.



- **Proveedores y sus trabajadores:** la Compañía ha desarrollado una metodología de gestión de ciberseguridad para proveedores, que abarca desde la etapa precontractual hasta el cierre del contrato. Este enfoque permite que los proveedores y sus trabajadores, adopten medidas de protección de la información y cumplan con los estándares exigidos, contribuyendo a una cadena de suministro cibersegura y resiliente.
- **Clientes, aliados y sociedad:** la protección efectiva de los datos y la privacidad, junto con la adopción de lineamientos en el uso de tecnologías, genera confianza entre clientes, aliados y la sociedad en general. La capacidad de anticipar y mitigar riesgos reputacionales, así como de cumplir con compromisos institucionales, fortalece las relaciones.
- **Filiales y grupos internos:** la estrategia de ciberseguridad se promueve en todas las subsidiarias y áreas de negocio del Grupo Ecopetrol, motivando la colaboración y el intercambio de conocimiento. La participación en proyectos de transformación digital, así como la realización de ejercicios de simulación y formación especializada, refuerzan la capacidad de respuesta ante incidentes y consolidan una cultura de seguridad digital.

TEC para ciberseguridad y seguridad de la información

(GRI 3-3) Ecopetrol ha fortalecido de manera significativa sus capacidades en Ciberseguridad y Seguridad de la Información mediante la integración de tecnologías avanzadas que potencian su capacidad de anticipación y respuesta frente a riesgos emergentes. En este sentido, la Compañía implementó un plan de trabajo orientado al desarrollo de capacidades de Ciberinteligencia y Caza de Amenazas, incorporando soluciones tecnológicas que permiten una detección más temprana de comportamientos anómalos y una gestión proactiva de riesgos. Estas herramientas fortalecen la visibilidad sobre el entorno digital corporativo y optimizan los tiempos de reacción ante eventos que puedan comprometer la integridad de la información o la continuidad operativa.

Adicionalmente, Ecopetrol avanzó en el despliegue de capacidades mejoradas de detección y respuesta basadas en inteligencia artificial, habilitando un monitoreo más eficiente, automatizado y adaptativo frente a amenazas en evolución. Paralelamente, se han impulsado proyectos en fases de prueba, piloto y licenciamiento, que buscan consolidarse en los próximos años, con el objetivo de robustecer de manera continua la postura de seguridad de la Compañía. Estos desarrollos tecnológicos, en conjunto, permiten elevar el nivel de resiliencia cibernética del GE y garantizan una protección más sólida frente a los desafíos actuales y futuros del entorno digital.

Principales logros

Confianza Digital

- Formación en prácticas de ciberseguridad para la Junta Directiva, Comité Directivo y Alta Gerencia de las empresas del Grupo, logrando una cobertura de 150 directivos y una calificación de percepción de 3/3¹⁵², reflejando una alta pertinencia de los contenidos, un uso adecuado de recursos, dinamismo e interacción efectiva, así como claridad técnica y alineación con los objetivos estratégicos de la Compañía.
- Realización de la cuarta medición transversal del indicador de madurez en comportamiento, organizada en 3 frentes: riesgos, seguridad y fuga de información, con un alcance de 954 respuestas. Se obtuvo un resultado de 4.67 sobre 5, lo que mostró un incremento del 8.6% en comparación con 2024.

¹⁵² La percepción hace referencia a cómo las personas valoran, comprenden y experimentan las actividades orientadas a fortalecer la apropiación de la ciberseguridad dentro de la organización. Su medición se realiza generalmente a través de encuestas de satisfacción, indicadores de experiencia y evaluaciones sobre la efectividad de los programas de apropiación. Su medición va de 0 a 3.



- Diagnóstico de prácticas en Ciberseguridad a proveedores con un total de 163 respuestas, en donde se identificaron temas a fortalecer como: protección en la cadena de suministro, capacitación y respuesta ante incidentes en pequeñas y medianas empresas.
- Realización de 6 espacios transversales y 3 segmentados para la transferencia de conocimiento en las temáticas de Internet seguro, phishing, ingeniería social, comportamiento en ciberseguridad, ciberseguridad OT y etiquetas de confidencialidad, con un total de más de 1,300 conexiones en vivo y un promedio de 2.8/3 en percepción representando un alto nivel de valoración por parte de los participantes sobre la relevancia, claridad y utilidad de los contenidos compartidos.
- Despliegue de 14 comunicados transversales de temas como protección de datos personales, Internet seguro, phishing, contraseñas seguras, uso eficiente de recursos tecnológicos, redes sociales, WiFi, entre otros, que superaron las 44,400 visualizaciones e interacciones.
- Doce contenidos para comunicaciones segmentadas incluyendo ciberseguridad industrial, nuevas normativas, nuevos procedimientos internos, relacionamiento con proveedores, vulnerabilidades, protección de datos sensibles, modelo de relacionamiento, entre otros, que contaron con más de 1,900 visualizaciones e interacciones.

Operación segura y eficiente

- Realización de análisis de riesgos de ciberseguridad y verificación de la implementación de controles de ciberseguridad para 198 iniciativas. Con esto, la Compañía logró reducir el riesgo de ciberseguridad para el 97% de iniciativas que se integraron al ambiente productivo de Ecopetrol y gestionar la aceptación del riesgo para el 3% restante.
- Se implementó el flujo de acompañamiento de ciberseguridad en la planeación de contratos de servicio, alineado con el proceso de abastecimiento. Acorde con esto, en 2025 se realizó el acompañamiento a la planeación de 974 contratos de servicios, cerrando el 93% de las solicitudes en un tiempo menor a 3 días hábiles y alcanzando una percepción positiva del servicio del 99% de los usuarios encuestados.
- Se implementó la automatización del taller de riesgos de ciberseguridad para proyectos digitales, fortaleciendo la práctica de seguridad por diseño, estableciendo un enfoque basado en riesgos, evitando el uso de formatos en Excel, centralizando la información en la plataforma *Azure DevOps* y reduciendo de 3 días a un máximo de 1 hora, el tiempo necesario para el establecimiento de los requisitos de ciberseguridad aplicables.

Resiliencia cibernética

- Se redujo el 66.68% en los tiempos de atención de ciber incidentes pasando de 4.59 días en promedio en 2024 a 1.52 días en promedio.
- Se formalizó el modelo de relacionamiento de ciberseguridad GE, el cual busca definir lineamientos estratégicos para el Grupo, monitorear el cumplimiento de la *Securities and Exchange Commission* (SEC) y medir la madurez en Ciberseguridad bajo el estándar C2M2.
- Se inauguró el Centro de Respuesta a Incidentes Cibernéticos (CSIRT) de Grupo Ecopetrol, que fortalece la coordinación con entidades públicas y privadas en la gestión de incidentes de ciberseguridad.
- A través del Centro de Innovación de Bogotá y el CSIRT se lanzaron las primeras Ciber Olimpiadas en donde participaron empresas del Grupo, Ministerio de las TIC y Ministerio de Defensa. Las Ciber Olimpiadas son un ejercicio estratégico, operativo y competitivo de ciberseguridad y ciberdefensa que pretende afianzar la colaboración en materia de seguridad digital, en el cual se fortalecen las habilidades defensivas y ofensivas en el ciberespacio, la capacidad de resolución de problemas y el pensamiento crítico a la hora de enfrentarse a un escenario de ataque cibernético.
- Se realizó un ejercicio de simulación de un ciberataque con escalamiento a crisis empresarial en la que participaron diversos equipos internos, entes externos y más de 120 personas, cinco equipos comando, la Alta Gerencia y autoridades técnicas nacionales. Este simulacro permitió evaluar la



capacidad de reacción, coordinación y toma de decisiones frente a una amenaza real para organizaciones del tamaño de Ecopetrol. Asimismo, fortaleció el modelo de resiliencia corporativa, apoyando la anticipación, mejora continua y preparación frente a riesgos actuales y emergentes.

Seguridad en tecnología de operación

- Por primera vez, se incorporó en el ciclo de riesgos y controles del sistema de gestión de ciberseguridad un riesgo relacionado con la interrupción o afectación de operaciones en sistemas de control industrial (infraestructura crítica) en centros integrados de operación y refinerías. Esto, a partir del desarrollo de una metodología integral para la gestión de riesgos en ciberseguridad industrial, la cual se aplicó en el campo Rubiales (CPF1 y CPF2) y posteriormente incluyó los campos Orito y Caño Sur.
- Reducción del nivel de riesgo de explotación de las vulnerabilidades pasando de 371 puntos a 189 puntos, equivalente a una reducción de casi el 50%.
- Mejora en la postura de seguridad del directorio activo pasando de 85 a un 89.22, subiendo 4 puntos porcentuales.

Gobernanza en ciberseguridad y seguridad de la información.

(DJSI 1.9.1) Ecopetrol cuenta con sólidos mecanismos de gobernanza para la supervisión de las actividades de seguridad de la información, entre los cuales se destacan:

1. **La Junta Directiva:** encargada de ejercer la supervisión estratégica y garantizar que la gestión de la seguridad de la información se mantenga alineada con las prioridades corporativas.
2. **Comité de Ciencia, Tecnología e Innovación:** órgano asesor de la Junta Directiva aliado para la transformación digital y de innovación con el fin de convertir a Ecopetrol en una empresa líder en el uso de tecnología e innovación digital en el sector de hidrocarburos. Es responsable de analizar, orientar y monitorear aspectos clave relacionados con la ciberseguridad, la seguridad informática, ciberdefensa, privacidad y recuperación de datos.

Para conocer las funciones del comité y hojas de vida de sus miembros haga clic [aquí](#)

El Comité de Tecnología e Innovación, está conformado actualmente por Ricardo Rodríguez Yee, Hildebrando Vélez Galeano, Ángela María Robledo Gómez, Tatiana Roa Avendaño y Álvaro Torres Macías. Este último, cuenta con amplia experiencia en Ciberseguridad y seguridad de la información y se desempeña como vicepresidente de la Junta Directiva y presidente del Comité de Auditoría y Riesgos de la desde marzo de 2024. Es ingeniero electricista de la Universidad Industrial de Santander, Colombia y especialista en transmisión de energía eléctrica del *Institute National Polytechnique* de Lorraine de Nancy, Francia. Posee una maestría en ingeniería eléctrica y en ingeniería de computación y de sistemas del *Rensselaer Polytechnic Institute* en Troy, Estados Unidos y es Doctor en ingeniería eléctrica de la misma institución.

Actualmente se desempeña como CEO de *Electryon Power Inc.* de Canadá. Ha sido Gerente – Country Manager de *Northland Power Inc.* y de *Electryon Power Inc.* (Las dos sociedades de Canadá), Gerente de Delphi Capital Partners, Presidente de CONALVIAS, Vicepresidente de Planeación Corporativa y Portafolio Accionario de Empresa de Energía de Bogotá (actual Grupo de Energía de Bogotá - GEB), Gerente General de SNC *Lavalin Inc.*, Socio Principal, Gerente Técnico y Gerente General de Consultoría Colombiana S.A. - CONCOL. Asimismo, como directivo en las referidas posiciones **fue proponente de políticas y prácticas relacionadas con ciberseguridad y ciberdefensa**. Entre 1980 y 2012, ejerció como profesor de planta de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad de Los Andes.



Sus funciones como miembro de la Junta Directiva incluyen la revisión y el seguimiento de la estrategia digital del GE, así como de la estrategia y el modelo operativo de seguridad informática, ciberseguridad, ciberdefensa, privacidad y recuperación de datos.

Para conocer la hoja de vida de Alvaro Torres Macías haga clic [aquí](#)

3. **Comité de Auditoría y Riesgos:** como órgano de control de la Sociedad, encargado de la vigilancia de la gestión y la efectividad del Sistema de Control Interno, supervisa los riesgos asociados a las amenazas de ciberseguridad.
4. **Un rol ejecutivo de alto nivel,** designado para liderar y coordinar la implementación de la estrategia de seguridad de la información, asegurar su adecuada ejecución y fortalecer las capacidades internas frente a amenazas emergentes.

Ecopetrol designó a Sergio Andrés Moreno como vicepresidente Corporativo de Ciencia, Tecnología e Innovación desde el 28 de julio de 2025 quien tiene entre sus funciones la supervisión de la seguridad de la información. Es Ingeniero de Sistemas de la Universidad Industrial de Santander, con especialización en Gestión de Tecnología. Cuenta con más de 25 años de experiencia en transformación, estrategia digital e innovación, habiendo ocupado puestos clave en empresas con proyección global. Ha liderado iniciativas de transformación digital y su trayectoria incluye puestos de alta responsabilidad con múltiples logros en la optimización de procesos desde un punto de vista táctico, operativo y estratégico, contribuyendo a la eficiencia operativa y la experiencia en servicio. Se destacan sus habilidades en liderazgo transformacional, planeación estratégica, adaptabilidad, pensamiento crítico, innovación y resolución de problemas.

Se desempeña como Director de Tecnología (CTO), Director de Protección de Datos (DPO) y Director de Seguridad de la Información (CISO) en Ecopetrol. En el desarrollo de estas funciones, dirige la estrategia de ciberseguridad y ciberdefensa de la Compañía, alineando sus acciones con la visión y los objetivos de la estrategia empresarial.

Para conocer más en detalle su experiencia profesional haga clic [aquí](#)

Gestión de la ciberseguridad y seguridad de la información

(DJSI 1.9.2) (DJSI 1.9.3) Ecopetrol cuenta con una **política de integridad** que orienta la actuación de las personas trabajadoras bajo los marcos legales vigentes y los más altos estándares internacionales para el buen desempeño y comportamiento organizacional. Uno de los principios fundamentales es la **información y comunicación** en el que se establece la importancia de su adecuado manejo para la toma de decisiones, así como para la divulgación de información relevante a los GI en términos de calidad, seguridad y privacidad.

Con base en estos lineamientos, la Compañía ha desarrollado instrumentos como el **Manual de Seguridad de la Información**, cuyo propósito es establecer los principios, criterios, responsabilidades, conductas y prácticas necesarias para la adecuada protección de los activos de información, promoviendo un tratamiento responsable y reduciendo el riesgo de fuga o pérdida. Su aplicación está dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras de Ecopetrol y a los contratistas que tienen acceso a información de la Compañía.

El Manual señala que los principales componentes de la seguridad de la información son las personas, la tecnología y los procesos, los cuales constituyen factores determinantes para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.



Es de señalar que, para la gestión de amenazas a la seguridad de la información, Ecopetrol cuenta dentro de su sistema normativo con una **Guía para la gestión de incidentes cibernéticos** que establece acciones rápidas y efectivas que permiten disminuir las probabilidades de riesgo o impacto en las operaciones organizacionales. El procedimiento describe los criterios que se utilizan para escalar un incidente a los distintos niveles en caso de que sea requerido y establece una taxonomía para su adecuada identificación y tratamiento.

La Compañía fortalece estas capacidades mediante procesos de sensibilización y formación continua, dirigidos a todos los usuarios de la información, con el fin de consolidar una cultura organizacional orientada a la prevención y al uso responsable de los activos informacionales. Estas acciones buscan que las personas reconozcan los riesgos asociados al manejo inadecuado de datos, adopten buenas prácticas en su gestión cotidiana y contribuyan activamente a la identificación temprana de incidentes o vulnerabilidades.

Programa de Gestión de Seguridad de la Información

(DJSI 1.9.3) Ecopetrol cuenta con un programa que respalda la gestión de la Seguridad de la Información y la Ciberseguridad mediante inversiones continuas alineadas con la Estrategia 2040, la cual exige alcanzar niveles superiores de madurez en con el objetivo de proteger el valor de Ecopetrol frente a amenazas y ciberataques. Para ello, la Compañía ha desarrollado un plan basado en los pilares de (i) confianza digital, (ii) resiliencia cibernética, (iii) eficiencia y consolidación, y (iv) protección industrial. Su gestión aborda temas como:

- Planes de continuidad de negocio relacionados con la seguridad de la información.
- Análisis de vulnerabilidades de seguridad de la información.
- Auditorías internas de la infraestructura de TI y/o de los sistemas de gestión de seguridad de la información.
- Auditorías externas independientes de la infraestructura de TI y/o de los sistemas de gestión de seguridad de la información.
- Proceso de escalamiento para que los empleados reporten incidentes, vulnerabilidades o actividades sospechosas.
- Capacitación en concientización sobre seguridad de la información.
- Divulgación del número total de infracciones ocurridas durante el último año fiscal.

A partir de prácticas de ciberseguridad orientadas a proteger y responder a incidentes cibernéticos, Ecopetrol contribuye activamente a la protección de infraestructuras críticas y cuenta con un sólido marco para la gestión de incidentes cibernéticos, que establece el proceso oficial para la identificación, análisis, clasificación, tratamiento y cierre de incidentes de ciberseguridad. Este proceso es liderado por el *Security Operation Center* (SOC) y el *Computer Security Incident Response Team* (CSIRT).

(GRI 418-1) Cabe destacar que, durante 2025, el número total de reclamaciones relacionadas con seguridad fue 0, lo que significa que **no se registraron incidentes de ciberseguridad ni de seguridad de la información**.

De igual forma, la Compañía desarrollo un procedimiento para que los empleados reporten alertas, eventos de ciberseguridad, correos electrónicos sospechosos (*phishing/spam*) o no deseados a través de 2 canales: el sistema de soporte técnico y un correo electrónico dispuesto para tales fines. El proceso se divulgó internamente ilustrando acciones de identificación y manejo de situaciones.

Para conocer el procedimiento para el reporte de alertas y eventos de ciberseguridad haga clic aquí



Ecopetrol también cuenta con el **Procedimiento para la Gestión de Vulnerabilidades Técnicas**, donde se define el proceso oficial para identificar, analizar, priorizar, remediar y verificar vulnerabilidades en la infraestructura de TI, software, telecomunicaciones y aplicaciones priorizadas. Su finalidad es reducir los riesgos asociados a ciberseguridad tales como el acceso no autorizado a sistemas, la exfiltración de bases de datos, la sustracción de credenciales, y la exposición de información personal o financiera, mediante la implementación de controles técnicos y operativos que garanticen la protección de la infraestructura tecnológica de la Compañía. Se definen 6 pasos para realizar y ejecutar la gestión de vulnerabilidades:

1. **Planeación:** para la gestión de vulnerabilidades.
2. **Descubrimiento:** detección de vulnerabilidades en sistemas y proceso del alcance del procedimiento.
3. **Análisis de vulnerabilidades y notificación de resultados:** evaluación de brechas y recomendaciones para la remediación del riesgo.
4. **Definición de planes de remediación:** plan de acción que indica cuándo y cómo se debe aplicar.
5. **Remediación:** acciones que deben ser ejecutadas en tiempos establecidos para reducir los periodos de exposición y de incumplimiento.
6. **Verificación de la efectividad:** se verifica que las acciones de los planes hayan sido implementadas correctamente y se hayan cerrado las brechas.

Para conocer el **Procedimiento para la Gestión de Vulnerabilidades Técnicas** haga clic [aquí](#)

De otra parte y en consonancia con lo anterior, la Compañía cuenta con una **Guía práctica de continuidad** que permite entender las actividades claves que se ejecutan para cumplir los objetivos de ciencia, innovación y tecnología asegurando que se cuente con las estrategias de recuperación tecnológica para garantizar una normal operación de aplicaciones que apalancan los procesos del negocio. Esto le permite a la Compañía incorporar capacidades para operar en contingencia ante incidentes de interrupción.

Los planes de continuidad operativa (PCO) se actualizan al menos anualmente de forma planificada, sistemática y rigurosa. En caso de cambios organizacionales o del entorno que impliquen ajustes en las premisas clave, se realizan ajustes para aumentar su eficacia, incluyendo la revisión de las estructuras de respuesta a incidentes de interrupción y su escalamiento, si es necesario en caso de crisis empresarial.

Para conocer el ciclo del plan de continuidad haga clic [aquí](#)

Los planes de continuidad operacional son aprobados por la Vicepresidencia de Ciencia y Tecnología de la Información y se realizan pruebas 2 veces al año para ejercer controles correspondientes. Esto permite fortalecer la capacidad de respuestas de los equipos para entender posibles interrupciones e identificar oportunidades de mejora en las diferentes fuentes, así como logísticas e interacciones entre equipos.

Competencias y habilidades para la ciberseguridad y seguridad de la información

La Compañía cuenta con personal idóneo para el desarrollo de actividades relacionadas con la ciberseguridad, incorporando el talento necesario para su gestión. Asimismo, genera acciones de apropiación para sensibilizar y preparar al personal sobre posibles situaciones que amenacen la operación normal. Para ello, cuenta con un Programa de Apropiación de Ciberseguridad, mediante el cual se implementan estrategias y acciones que propenden por un cambio en el comportamiento de los usuarios y generan prácticas seguras que reducen la exposición al riesgo. También ofrece una



amplia gama de cursos de ciberseguridad, asignados en los planes anuales de aprendizaje de cada empleado, junto con campañas de *endomarketing*, movilización y capacitación. Ecopetrol, cuenta con una red de Ciber Guardianes¹⁵³ que ayudan a difundir las buenas prácticas dentro de la Compañía y sus filiales. Para conocer sus resultados haga clic aquí

Las personas son un factor fundamental, ya que su comportamiento en el tratamiento de la información es decisivo para preservar su confidencialidad, integridad y disponibilidad. El modelo de seguridad de la información de la Compañía promueve la concientización y la internalización de prácticas y comportamientos orientados a la protección y seguridad de la información. Por lo tanto, empleados, colaboradores, contratistas, aliados, proveedores, filiales y empresas asociadas, deben mantenerse informados y comprometidos con la adopción de comportamientos que protejan la información, minimizando así los riesgos de fuga o pérdida de datos.

Auditorías

Ecopetrol realiza auditorías internas y externas de la infraestructura de TI y/o los sistemas de gestión de seguridad de la información. Se revisan de forma exhaustiva periódicamente y se tiene en cuenta su proceso transversal de ciberseguridad, lo que permite identificar riesgos y controles. Posteriormente, se realizan evaluaciones para determinar las suficiencias y correcto funcionamiento.

Las revisiones son realizadas por el Departamento de Auditoría Interna Corporativa, que a través del plan general, planifica ejercicios de revisión que involucran aspectos de proceso, seguridad, infraestructura, controles y pruebas. Durante 2025, se realizaron 5 auditorías enfocadas en ciberseguridad, infraestructura de Tecnologías de información (TI) y Tecnologías de Operación (TO).

Además, la Compañía se somete a auditorías y verificaciones externas independientes realizadas por diversas entidades supervisoras, como auditores legales, auditores de gestión, superintendencias, entre otras. Estas auditorías, realizadas por firmas especializadas, abarcan integralmente el proceso de ciencia, tecnología e innovación, con énfasis en temas como infraestructura de TI, ciberseguridad, gestión de accesos, configuraciones, etc, considerando los controles definidos para el proceso, tanto en su diseño como en su operación.

Durante 2025, se tuvieron lugar las siguientes auditorías:

- Auditoría legal con cobertura anual.
- SWIFT. Verificación del Marco de Controles de Seguridad del Cliente. Consulte el certificado de auditoría aquí
- Auditoría Externa de Gestión y Resultados (AEGR). Verificación del cumplimiento de las Resoluciones de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. Consulte el certificado de auditoría aquí

Metas

El asunto material tiene un indicador denominado “Indicador Global de Ciberseguridad” cuyas metas son:

- 2030 una meta de 94 al 95%
- 2040 una meta de 96 al 98%

¹⁵³ Un ciberguardián es un colaborador dentro de una organización que, sin ser necesariamente un experto técnico en seguridad informática, actúa como enlace entre el equipo de ciberseguridad y el resto de los empleados. Su función es promover la seguridad digital a partir del comportamiento de los trabajadores, concienciar sobre buenas prácticas y ayudar a identificar y mitigar riesgos en su área de trabajo.



Durante 2025, la Gerencia de Ciberseguridad y Ciberdefensa mostró parte de su desempeño definiendo el indicador, el cual se compone de 4 pilares principales, cada uno con un peso del 25%:

- Confianza Digital (CD)
- Resiliencia Cibernética (RC)
- Seguridad de Datos, Privacidad e IA (SD)
- Ciberseguridad Industrial (CI)

La meta para el periodo era del 92% y se logró el 92.99% lo que permite avanzar en la madurez del proceso.

Frente a las metas establecidas para 2025, la Compañía alcanzó los siguientes resultados:

Avance 2025	Acciones
Cultura, datos y privacidad	-La red de Ciberguardianes alcanzó los 704 miembros, consolidándose como una comunidad práctica de innovación en temas de seguridad digital.
Cadena de abastecimiento:	Se realizaron análisis de riesgo y verificación de controles para 198 iniciativas y nuevas necesidades, implementando flujos automatizados de acompañamiento de ciberseguridad en procesos de contratación, abastecimiento y proyectos digitales (equivalente a 974 contratos de servicios).
Resiliencia cibernética:	Se ejecutaron ejercicios de simulación y pruebas de Red Team, fortaleciendo las capacidades internas de Ecopetrol y su Grupo. Por otro lado, se desarrolló una nueva arquitectura para el monitoreo de amenazas que permitirá tener una reducción de tiempos en la gestión de amenazas e incidentes (Incorporación de nuevas tecnologías basadas en IA). A la fecha, se tiene una reducción del 66.6% en los tiempos de atención de ciber incidentes frente al 2024.

De acuerdo con el proceso de aprobación de las metas por el Comité Estratégico de la Compañía de detallan a continuación aquellas establecidas para el e corto plazo (2025–2029), mediano plazo (2030–2034) y largo plazo (2036 >), alineadas con las 4 dimensiones estratégicas.

Dimensiones estratégicas	Corto plazo 2025-2029	Mediano plazo 2030-2034	Largo plazo >2034
Confianza Digital	• Concienciación personalizada y liderazgo adaptativo. • Gobierno y privacidad GE • Ecosistema e Innovación GE • Cadena de suministro segura	• Gestión empresarial predictiva • Ecosistema – Innovación extendido	• Ciberseguridad cognitiva
Resiliencia Cibernética	• Visibilidad extendida y verificación continua de resiliencia cibernética • Defensa autónoma Inteligencia de Amenazas	• Ecosistema autoprotegido	• Ciberseguridad en entornos de computación cuántica
Eficiencia y Consolidación	• Modelos convergentes • Identidad digital avanzada • Protección activa de información	• Operación cibernética adaptativa	• Operación cibernética auto regenerativa



Protección Industrial	Fortalecimiento del gobierno y protección de infraestructuras crítica	Protección inteligente y escalable	Innovación aplicada
-----------------------	---	--	---

Ciencia, tecnología e innovación

(GRI 3-3) La Ciencia, Tecnología e Innovación (CT+i) es un pilar estratégico del GE y un componente relevante de su enfoque en sostenibilidad, por su impacto en la competitividad y resiliencia de la organización. A través de CT+i se habilita la innovación, el desarrollo y la adopción de tecnologías digitales y operativas que fortalecen la eficiencia, la reputación y el desempeño financiero, facilitando la transición hacia un futuro energético sostenible.

Su gestión se orienta a soluciones costo-eficientes que optimizan la operación y aseguran la sostenibilidad del negocio, integrando vehículos que articulan capacidades científicas, tecnológicas y ecosistémicas para impulsar innovación, digitalización, descarbonización y diversificación energética. Este enfoque promueve la SosTECnibilidad®, mediante tecnologías que reducen emisiones, optimizan procesos y fortalecen el negocio de hidrocarburos.

El impacto de CT+i sobre los negocios de Ecopetrol se refleja en la eficiencia y en el uso racional de los recursos. En ese sentido, se alcanzaron MUS\$549 en beneficios acumulados, con impacto potencial en EBITDA, ROACE y flujo de caja. De estos beneficios, 27% impacta EBITDA del GE y se distribuye de la siguiente manera:

- 39% corresponde a mayores ingresos por producción incremental, reducción de diferidas y mejora en márgenes.
- 61% contribuye a la protección de la caja por eficiencias en CAPEX, menores costos de diluyente y reducción de paradas en sistemas críticos.
- La innovación movilizó MUS\$ 2.53 en alianzas público-privadas, generando un efecto multiplicador y confianza en la sostenibilidad del negocio.
- El 1% (MUS\$3.5) de los beneficios están asociados a la implementación de capacidades de inteligencia artificial.

De igual forma, la consolidación del Sistema de Innovación y la Red Econova ha permitido al GE posicionarse como un referente nacional en innovación, fortaleciendo la articulación territorial y el relacionamiento con aliados y comunidades. La Compañía se encuentra en el *top 3* del ranking de empresas colombianas que más promueven la innovación abierta¹⁵⁴ y ha liderado encuentros corporativos nacionales para el fortalecimiento del gobierno digital y la gestión ética de la inteligencia artificial, alineada con marcos internacionales de la UNESCO y el *National Institute of Standards and Technology* (NIST).

Adicionalmente, el Instituto Colombiano del Petróleo y Energías de la Transición (ICPET), es reconocido por su alta excelencia técnica y la generación de valor para el desarrollo sostenible y la competitividad. Durante el 2025 fue reconocido al recibir 2 premios en las categorías de ingeniería de yacimientos y economía circular, en marco del Congreso de Petróleo y Gas, al igual que le fueron reconocidas 6 patentes y premiada 1 en la categoría de gran empresa en el XIV Premio Nacional al Inventor Colombiano.

¹⁵⁴ Según el *100 Open startups de 2025*.



La integración de tecnologías avanzadas y analítica aplicada ha mejorado la eficiencia y resiliencia del negocio, impactando positivamente aspectos operativos como:

- **ICPET: la incorporación de tecnología asegurando eficiencia energética y reducción de emisiones en los procesos de la cadena de valor** mediante servicios especializados. Se implementaron 10 nuevas áreas experimentales para impulsar las líneas de investigación asociadas a la transición energética.
- **Sistema de Innovación y la Red Econova:** impulsó soluciones escalables para eficiencia operativa y energética, lanzó el programa interno de innovación para resolver desafíos operativos y energéticos y movilizó MUSD 2.53 en alianzas público - privadas.
- **Transformación Digital:** más de 35 iniciativas de IA y 8 *hubs* analíticos optimizaron procesos críticos, mantenimiento predictivo y gestión energética. Adicionalmente, se incorporaron marcos para medir alineación tecnológica, evaluar tendencias a 10 años y fortalecer la madurez digital, incluyendo la actualización de la Guía de Gobernanza de Analítica e Inteligencia Artificial.

La modernización tecnológica y digital ha fortalecido la continuidad operativa del negocio, reducido los riesgos HSE y habilitado nuevas capacidades que impulsan una industria más conectada y resiliente. Es importante resaltar que estas acciones también generan impactos sociales y ambientales positivos, al contribuir a la disminución de emisiones de carbono, promover el desarrollo de energías limpias, fomentar la empleabilidad, fortalecer el conocimiento local y dinamizar la economía en los territorios.

TEC para la CT+i

(GRI 3-3) La ciencia, la tecnología y la innovación en Ecopetrol se articulan como motores del desarrollo tecnológico, impulsando una transformación integral en la forma en que la organización opera y toma decisiones. A través de la transformación digital, la Compañía ha implementado plataformas industriales de datos, analítica avanzada e inteligencia artificial que permiten optimizar el uso de energía, reducir emisiones y mejorar la eficiencia operativa. La democratización de datos, los sistemas de trazabilidad digital y los entornos virtuales de formación, fortalecen la transparencia y la capacidad de respuesta, creando una cultura basada en el uso estratégico de la información.

De igual forma, la Compañía ha robustecido su infraestructura tecnológica para garantizar continuidad, resiliencia y seguridad en sus operaciones. La modernización de centros de datos, la expansión de redes 4G/5G y el avance en ciberseguridad permiten soportar procesos cada vez más digitalizados y automatizados. Estos avances se complementan con la ejecución de pilotos tecnológicos emergentes —como monitoreo inteligente, predicción de fallas y asistencia remota— que demuestran madurez técnica y abren camino a soluciones escalables que transforman la gestión operativa y facilitan la toma de decisiones basada en evidencia.

La CT+i impulsa la competitividad del negocio tradicional y acelera la transición energética del GE, apoyándose en la tecnología como un habilitador esencial para la eficiencia y la sostenibilidad. Los avances en estudios sísmicos de alta resolución, analítica para incrementar el factor de recobro y soluciones químicas especializadas, permiten optimizar la producción y asegurar la disponibilidad de reservas de manera más precisa y segura. Asimismo, la habilitación de tecnología en áreas como captura y uso de CO₂, energías renovables, estrategias de circularidad y manejo integral del agua, proporciona herramientas concretas para avanzar en la descarbonización.

Principales logros



En 2025, Ecopetrol consolidó la tecnología y la innovación como habilitador estratégico para la transición energética, la sostenibilidad y la transformación digital, alcanzando avances significativos en sus principales palancas de gestión.

ICPET

- Fortaleció su infraestructura con 62 equipos tecnológicos y la incorporación de 3 soluciones automatizadas y robotizadas en los laboratorios, alcanzando un total de 12 soluciones que incrementaron la productividad experimental en 21%.
- En transferencia, el portafolio incluye 144 patentes vigentes, 484 productos tecnológicos y 4 suites, además de 16 contratos de licenciamiento sobre 30 tecnologías, con ingresos derivados de soluciones como Codilución, EGOS, Júpiter y Nanofluidos.
- La tecnología permitió incorporar nuevas reservas de gas y crudo, sostener e incrementar la producción y mejorar el factor de recobro térmico y no térmico. Se optimizaron procesos de recolección y tratamiento de fluidos, se desarrollaron modelos termodinámicos y numéricos, y se implementaron tecnologías para crudos pesados, mitigando riesgos de integridad, fortaleciendo la cadena de valor con modelos *Process Industrial Modeling System* (PIMS) o Modelo de Optimización de sistemas industriales.
- En energías para la transición se avanzó en descarbonización con pilotos de captura de CO₂ por mineralización y bioconversión, evaluaciones de uso de CO₂ para recobro mejorado y almacenamiento geológico, producción de bioenergía y lineamientos para reducción de metano. Se realizaron pruebas industriales de combustibles de aviación sostenible y se habilitó la diversificación energética con proyectos de geotermia de alta entalpía (permiso Azufral 80 MW), energía eólica marina, regasificación, hidrógeno vehicular y evaluación de hidrógeno natural. También se desarrollaron tecnologías para manejo integral del agua y soluciones circulares.

Transformación Digital

Se ejecutaron 160 iniciativas y desplegaron más de 100 soluciones operativas, entre evolutivos, fortalecimiento de productos y nuevos productos, que fortalecieron eficiencia, confiabilidad y continuidad. Entre los hitos se destacan la interoperabilidad de Salud Digital, modernización de reservas en *Permian*, unificación SAP RISE¹⁵⁵, gestión digital de créditos de carbono, entre otros. Se robustecieron los Centros de Excelencia, entre ellos el CoE SAP, y la Apropiación Digital, incorporándose como habilitador clave, impulsando ecosistemas digitales sostenibles y medición de uso.

- En inteligencia artificial, se diseñó e implementó el Ecosistema de IA y Analítica Avanzada, permitiendo la integración de capacidades, y posteriormente se evaluó su madurez, identificando limitaciones en acceso a datos y autonomía. Se inició la democratización de datos y se trazó la hoja de ruta para alcanzar en 2027 un modelo con IA integrada en operaciones, uso amplio de datos y fortalecimiento de capacidades. Con este propósito, se lanzó la Comunidad de Práctica de IA/A, habilitando el avance con iniciativas estratégicas impulsadas por inteligencia artificial que fortalecen la confiabilidad de los activos, optimizan la toma de decisiones, mejoran el margen de refinación, la digitalización de las paradas de planta.
- En *Upstream*, un planificador inteligente liberó 4,609 horas hombre. Se robusteció *IoT Operations* en campos estratégicos y se automatizó el *backallocation* en Piedemonte.
- En infraestructura, la migración a la nube redujo 3,329 tCO₂e en 3 años, la ampliación de conectividad en zonas rurales benefició a 2,380 niños y niñas, y la modernización de sistemas de refrigeración redujo 14.18% del consumo energético. La adopción de AIOps (*Artificial Intelligence for IT Operations*) elevó la disponibilidad de los servicios críticos de TI al 99.52% y generó ahorros

¹⁵⁵ La unificación de SAP RISE corresponde a una estrategia contractual a nivel de grupo, puntualmente CENIT, ODL, Ocesa, Hocol, Esentia, Reficar y Ecopetrol, generando sinergias y economías de escala mediante la contratación conjunta de la tecnología SAP



superiores a MUSD1,5. La autogestión digital resolvió el 40% de solicitudes sin intervención humana. Se modernizaron 390 máquinas y 780 equipos de red, se amplió la cobertura 4G/5G del 30% al 98% y se migraron centros de datos. El fortalecimiento de la ciberseguridad redujo la brecha de riesgo en más del 9% y blindó 27 flujos críticos, posicionando al GE como referente en industria digital segura.

Innovación

- Se consolidó la Red Econova con 6 centros de innovación, 2 de ellos entraron en operación en 2025. Se destacan el Centro de Innovación Bogotá, equipado con laboratorios de IA, ciberseguridad, IoT y conectividad, y el centro de La Guajira, desarrollado junto a Hocol y la Cámara de Comercio local, alcanzando 7,983 M2 de infraestructura física habilitada al servicio de la innovación del ecosistema CT+i del GE y del país
- La Red Econova vinculó 122 actores del ecosistema (academia, startups, empresas y gobierno), realizó más de 627 espacios de innovación (180 eventos y 447 transferencias de conocimiento) y generó impacto en más de 1,500 empresas, con un alcance ampliado a 5,000 personas, incluidos 1,000 jóvenes externos. En capital humano, más de 3,000 trabajadores y trabajadoras fueron impactados mediante procesos de apropiación de capacidades de innovación.
- Estratégicamente, se ejecutaron 10 retos en innovación abierta, de los cuales 3 alcanzaron potencial de escalamiento, con una tasa de éxito del 30% vs 30% de meta, reflejando calidad y eficiencia operativa y energética. Finalmente, se movilizaron MUSD 2.53 en alianzas público - privadas, diversificando riesgos y maximizando el impacto de la inversión en innovación.

Ecosistema de Innovación

La innovación constituye un eje esencial para acelerar los procesos de descarbonización de la Compañía y avanzar de manera decidida en la transición energética del país. Su adopción estratégica ha permitido consolidar avances significativos que posicionan a la Compañía como un referente en la industria energética y un actor clave para el desarrollo sostenible. En ese sentido, el desarrollo de proyectos y soluciones energéticas debe promover la competitividad y transformación del portafolio, por lo que la innovación se encuentra estructurada en los siguientes componentes:

Red de innovación Econova

Es la red de innovación abierta se posiciona entre las más relevantes del país y tiene el propósito de conectar empresas, academia, comunidad y sector empresarial estableciendo acciones estratégicas para resolver los desafíos de la transición energética. A través del trabajo articulado se cuenta con infraestructura especializada que facilita la construcción de soluciones tecnológicas escalables que contribuyan al cumplimiento de los objetivos e impacten de manera positiva el medio ambiente, las personas, el GE y el territorio.

El impacto de su implementación se refleja en más de 1,500 empresas beneficiadas y un alcance superior a 5,000 personas, promoviendo la adopción tecnológica, prácticas de innovación y encadenamientos productivos sostenibles.

Al cierre de 2025, Ecopetrol alcanzó un aporte acumulado cercano a mMCOP 12.27 impulsando iniciativas que fortalecen la innovación y el desarrollo territorial con impacto ambiental y social. Las inversiones estratégicas incluyen: centros de innovación (mMCOP 3.65), generación de 181 empleos (mMCOP 3.91), fortalecimiento de capacidades locales (mMCOP 2.08), innovación abierta (mMCOP 2.05) y el laboratorio para conservación de humedales en Barrancabermeja (mMCOP 0.58). Estos avances consolidan el compromiso del GE con la sostenibilidad, la competitividad y la transición energética.



Para conocer más sobre la Red Econova, haga clic aquí

Transformación digital

En Ecopetrol, la Arquitectura Digital impulsa la simplificación y estandarización de las plataformas tecnológicas, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos del negocio. Este enfoque define principios rectores y adopta estándares nacionales e internacionales que orientan la evolución del ecosistema digital corporativo. Además, evalúa tecnologías emergentes y garantiza su incorporación eficiente en los proyectos digitales, guiando la integración, coherencia y orquestación de las soluciones tecnológicas en todo el GE.

Tabla 6.19.1 Principios de la arquitectura digital

Estandarización	Adopción de plataformas estandarizadas y probadas. Se prioriza el uso de plataformas tecnológicas estandarizadas y probadas (evaluadas y utilizadas con éxito en otros contextos en Ecopetrol o en la industria) que aseguren robustez, escalabilidad y compatibilidad.
Simplicidad	Simplicidad sobre la complejidad en soluciones tecnológicas. Se deben priorizar las soluciones que resuelvan de manera más simple y eficiente los desafíos de negocio, buscando reducir o evitar complejidad de la arquitectura de TI de Ecopetrol.
Optimización	Se debe priorizar la utilización de módulos, componentes, capacidades de soluciones y/o plataformas que ya existan dentro de la organización en las arquitecturas de soluciones digitales para evitar la duplicación de funcionalidades y tecnologías. Las arquitecturas tecnológicas de infraestructura deben habilitar soluciones que apoyen la eficiencia energética, optimicen los procesos de producción de energía limpia y gestionen eficientemente los procesos de negocio.
Innovación	La Compañía debe fomentar tanto la innovación incremental como la disruptiva, aprovechando soluciones desarrolladas internamente y colaboraciones externas. Cuando se encuentre un potencial mayor mediante la innovación se dará prioridad a la solución que cumpla el requerimiento de negocio y tenga mayor adherencia a la arquitectura de Ecopetrol o su integración como una nueva tecnología.
Ciberseguridad	La ciberseguridad debe ser una prioridad estratégica para salvaguardar tanto la información como la infraestructura tecnológica, fortaleciendo así la resiliencia organizacional frente a posibles amenazas, tomando como referencia los criterios de calidad del modelo Architecture Trade off Analysis Method ATAM.
Alineación	La arquitectura tecnológica debe estar completamente alineada con los objetivos de la Compañía. Diseñando arquitecturas de referencias que permitan escalar y reutilizar las diferentes plataformas tecnológicas de la organización.
Datos	Los sistemas deben considerar los mecanismos para asegurar la calidad de los datos y gestionar su ciclo de vida completo, desde la captura hasta el almacenamiento y disposición final.
Resiliencia Operacional	La arquitectura debe promover la continuidad, elasticidad, flexibilidad y disponibilidad de los sistemas.
Adaptabilidad	La arquitectura debe permitir una respuesta adecuada a los cambios en el entorno y las interdependencias, facilitando la adaptación a nuevas normativas, políticas, tecnologías, cambios de procesos y nuevas funcionalidades.
Centrado en el cliente	Diseñar soluciones tecnológicas enfocadas en las necesidades del cliente, considerando la experiencia de los usuarios (UX / UI).
Evaluación de necesidades	La evaluación de las necesidades específicas de la Compañía que no pueden ser satisfechas adecuadamente por las plataformas estándar del



específicas y flexibilidad:	mercado, deben considerar un desarrollo a la medida, teniendo en cuenta la flexibilidad y la capacidad de adaptación para alinearse con los procesos y objetivos estratégicos de la organización.
-----------------------------	---

Inteligencia Artificial

(DJSI 4.1.1) Ecopetrol es una Compañía comprometida con la adopción responsable de la Inteligencia Artificial y como consecuencia su utilización tiene como objetivos:

- **Optimizar procesos industriales:** para maximizar la eficiencia de los activos y la integración de energías renovables.
- **Mejorar la productividad y la calidad de vida de las personas:** ayudar a los equipos de trabajo a realizar tareas diarias repetitivas para optimizar recursos.
- **Lograr mayor satisfacción del cliente:** atención oportuna mediante *chatbots* avanzados que pueden distribuir tareas o resolver problemas de forma más eficaz.
- **Acelerar los procesos de investigación:** procesamiento de grandes volúmenes de datos en menos tiempo para generar información que agilice los procesos de investigación.

La gestión adecuada de los datos es fundamental para respaldar la toma de decisiones basada en tecnología y maximizar la eficiencia operativa. Su fortalecimiento contribuye a prevenir y mitigar riesgos emergentes que puedan afectar el normal desarrollo del negocio, además de facilitar una gestión oportuna y efectiva de los intereses y expectativas de los GI. En el proceso de adopción de la inteligencia artificial, Ecopetrol entiende la importancia de contar con una infraestructura robusta y en cumplimiento de los estándares internacionales que garanticen calidad y responsabilidad de uso.

El desarrollo de la Inteligencia Artificial permite a la Compañía desarrollar un ecosistema tecnológico innovador y a la vanguardia de las prácticas del sector energético. En ese sentido, se entiende la importancia de capacitar a personas trabajadoras en el desarrollo de habilidades que anticipen los cambios que esto suscita y permita superar los desafíos que tiene el mercado.

Bajo esa perspectiva, la Compañía ha elaborado la **Guía de Gobernanza para el uso de Analítica e Inteligencia Artificial** que tiene por objetivo establecer un marco de acción para dirigir la implementación y uso de tecnologías avanzadas, de manera segura, responsable y efectiva. Su aplicación se extiende a todas las empresas del GE y se alinea con lo establecido por el Gobierno Nacional para su desarrollo e implementación, cumpliendo marcos normativos y el respeto de los DDHH.

Para conocer más sobre la política de inteligencia artificial haga clic [aquí](#)

(DJSI 4.1.2) De acuerdo con los objetivos establecidos, Ecopetrol cuenta con un programa de adopción de analítica e inteligencia artificial y durante 2025 se habilitaron varias plataformas:

- Democratización de datos
- Datos industriales
- Investigación

Se trabajó en la actualización de la arquitectura de datos, analíticas e inteligencia artificial, permitiendo soportar las siguientes capacidades:

- Desarrollo de modelos de *Machine Learning*, modelos matemáticos, agentes de IA generativa, visión por computadora, etc.
- Integración de agentes y modelos de IA a través de diferentes canales de acceso.
- Flexibilidad en la personalización y control del comportamiento de los agentes
- Soporte para la orquestación eficiente de múltiples agentes.
- Gestión segura y eficiente del almacenamiento de datos.



- Implementación de mecanismos avanzados para la búsqueda semántica y vectorial.
- Disponibilidad de servicios cognitivos de inteligencia artificial.
- Soporte para protocolos de contexto para interacción entre agentes.
- Desarrollo ciclo completo de *Machine Learning*, abarcando desde la ingesta y preprocesamiento de datos, hasta el entrenamiento, validación, despliegue y monitoreo de modelos.
- Detección de desviaciones o degradación de los modelos de *Machine Learning*.
- Ejecución de tareas de reentrenamiento para ajuste de parámetros de los modelos.
- Ejecución de pruebas de equidad, sesgo y otros principios éticos sobre los modelos.

A nivel de gobierno se actualizaron las guías de gobierno de datos, analítica e IA y se publicó la formación virtual de gobierno y gestión de datos que contiene un capítulo de ética en el uso de los datos, donde se explican los principios éticos definidos en la guía de gobernanza analítica e IA de Ecopetrol.

Durante el 2025 se generaron más de 35 iniciativas de Inteligencia Artificial en el portafolio digital enfocados en optimización de procesos críticos, predicción de fallas, mantenimiento inteligente y eficiencia energética. De igual forma, se crearon 8 *hubs* de analítica en las diferentes líneas de negocio, desarrollando modelos de ciencias de datos para mejorar la agilidad, resiliencia y rentabilidad operativa.

La apuesta de Ecopetrol por la Inteligencia Artificial ha generado que más de 442 personas trabajadoras se capaciten a nivel básico, intermedio y avanzado para impulsar la adopción tecnológica. Esto ha ocasionado el desarrollo de una comunidad de práctica que ha fomentado el intercambio de conocimiento con más de 1,400 integrantes sobre casos de uso y buenas prácticas para la implementación.

La incorporación de la Inteligencia Artificial está generando un impacto estratégico al transformar la manera en que se opera. Su aplicación mejora la eficiencia y la confiabilidad mediante mantenimiento predictivo, optimización de bombeo, gestión energética y automatización de procesos críticos, generando operaciones más estables y competitivas.

Este desempeño operativo superior también genera un impacto reputacional positivo. Al avanzar hacia operaciones más inteligentes, seguras y eficientes, Ecopetrol se posiciona como una organización innovadora y con visión de futuro. La adopción responsable y planificada de IA se convierte así en un diferenciador que refuerza la confianza y la percepción de liderazgo tecnológico.

KPI de Inteligencia Artificial

La inversión en proyectos de inteligencia artificial durante el periodo ascendió a MUSD 1.88. Como resultado de estas iniciativas se obtuvieron MUSD 3.5 de beneficios, así: ingresos asociados a proyectos de IA se incrementaron en MUSD 2.06 y disminución de costos de MUSD 1.44. El retorno de la inversión (ROI) acumulado desde 2021 y con asociación al Margen EBITDA de la Compañía estimado para estos proyectos fue del 7%.

Ciencia y tecnología de negocio

En Ecopetrol el desarrollo de la Ciencia y Tecnología de negocio se encuentra articulada a las acciones implementadas a través del ICPET. Esto con el propósito de mejorar la competitividad del negocio y acelerar los procesos de descarbonización para habilitar nuevas fuentes de energía en el país. La ejecución de actividades de investigación y su puesta en marcha a través de tecnología propia y de mercado permite generar una optimización de procesos y costos, que no solo contribuyen al cumplimiento de los objetivos del GE, sino también al apalancamiento de la sostenibilidad.



La materialización de estos esfuerzos se refleja en la asignación de aproximadamente MUSD 36 (MUSD 28 en CAPEX y MUSD 8,8 en OPEX), evidenciando un compromiso sólido con el desarrollo de soluciones y tecnologías de negocio innovadoras que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la transición energética y a la reducción de la huella de carbono.

Es de señalar que Ecopetrol, a su vez, tiene una apuesta por el desarrollo de soluciones tecnológicas para apalancar en negocio tradicional, contribuyendo al cumplimiento de objetivos de reservas, producción y refinados. La maduración y escalado de tecnologías, fortalece los modelos de negocio, modernización y propiedad intelectual para garantizar una continuidad operativa a través de una infraestructura robusta.

El Instituto Colombiano del Petróleo y Energías de la Transición (ICPET)

Es el centro científico y tecnológico del GE encargado de liderar la investigación, el desarrollo y la innovación orientados a la transición energética en Colombia. Surge de la transformación del histórico Centro de Innovación y Tecnología (ICP), una entidad con más de 40 años de experiencia en investigación aplicada a hidrocarburos, que ahora amplía su misión para impulsar tecnologías de hidrógeno, energías renovables, geotermia, soluciones de bajas emisiones, biocombustibles y optimización de la producción energética del país.

Durante 2025, el ICPET habilitó un modelo de economía circular para catalizadores de hidroproceso, desarrolló un tipo de material cementicio de baja huella de carbono a partir de catalizadores gastados de FCC, validado en productos reales, y demostró la viabilidad de transformar residuos de construcción y demolición en materiales sostenibles con especificaciones técnicas para reincorporarse en la industria de la construcción.

Para conocer más sobre el ICPET, haga clic [aquí](#)

Metas

Corto Plazo 2024–2026

- Activación de 10 estudios de descarbonización y transición energética e implementación de 6 áreas experimentales en transición energética y descarbonización en ICPET.
- Consolidar 7 centros de innovación Econova y más de 2,000 trabajadores y trabajadoras con prácticas de innovación en el GE.
- Lograr el nivel 3 en madurez digital en Inteligencia Artificial, con un Ecosistema de IA y Analítica consolidado.

Mediano Plazo 2027–2040

- Aumento de madurez de innovación del GE a escala global.
- Centros de innovación autosostenibles e integración con centros globales.
- Lograr el nivel 4 en madurez digital en Inteligencia Artificial, con *hubs* de analítica avanzada operando.

Largo Plazo 2040

- Lograr que el ICPET sea un referente en transición energética en LATAM.
- Consolidar el Sistema de Innovación del GE como referente en LATAM.
- Meta corporativa: 20–30 BUSD de EBITDA habilitado por CT+I.

Durante el 2025 se realizaron los siguientes avances:

Meta Corto Plazo (2024-2027)	Avance
------------------------------	--------



10 estudios en transición energética activados	Entre 2024 y 2025 se avanzó en 14 estudios en descarbonización, energías para la transición, sostenibilidad y economía circular, anticipando el cumplimiento de la meta. Adicionalmente, se encuentran en planeación nuevas iniciativas orientadas a captura de CO ₂ , combustibles renovables, hidrógeno y geotermia, fortaleciendo la ruta tecnológica del Grupo para la transición energética.
Alianzas en transición energética consolidadas	-Se fortaleció un ecosistema de CT+i con la participación de más de 10 universidades UniGuajira, Unipaz, UniCartagena, UniMagdalena, UniCórdoba, Universidad Industrial de Santander, Universidad Nacional, Universidad de Antioquia, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Universidad de Santander, entre otras, y entidades especializadas como IDEAM, INVEMAR, Cenipalma, Servicio Geológico Colombiano, ANH, Fuerza Aeroespacial Colombiana, etc. Así como el Ministerio de Minas y Energía, Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación y el Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible -Desde octubre de 2025, Ecopetrol asumió el liderazgo del primer Centro de Excelencia en CCUS de Latinoamérica, consolidando al ICPET como referente regional en captura, uso y almacenamiento de CO₂, permitiendo adelantar investigación colaborativa global.
5 áreas experimentales de transición energética y descarbonización	-Se consolidaron 10 áreas experimentales, duplicando el objetivo previsto, con una inversión aproximada de USD 1.7 millones. Ocho de estas áreas son nuevas impulsando líneas de investigación que fortalecen capacidades clave como la caracterización mineralógica de sistemas geotérmicos, la captura y almacenamiento de CO ₂ , la descarbonización de operaciones productivas, mejorar la calidad del aire, circularidad, neutralidad y conservación del agua.
- Consolidación del ecosistema de innovación Econova:	-Se consolidaron 6 centros Econova. Se lanzaron los Centros de Innovación Bogotá y La Guajira, destacan el Centro de Innovación Bogotá, equipado con laboratorios de IA, ciberseguridad, IoT y conectividad, y el centro de La Guajira, desarrollado junto a Hocol y la Cámara de Comercio local con enfoque en energías limpias. -Se ejecutaron 10 retos de innovación abierta, con 3 exitosos (30% vs 30% de meta), que avanzan hacia su escalamiento. -El ecosistema impactó a más de 1,500 empresas, 5,000 personas externas y se anticipó la meta con 3,000 trabajadores y trabajadoras con prácticas de innovación, fortaleciendo la cultura innovadora del Grupo. -Se avanzó en la primera medición de madurez del sistema de innovación del GE para 2026.
Implementación portafolio de Transformación digital	Se habilitaron nuevas capacidades tecnológicas mediante: - La consolidación de Centros de Excelencia en temas digitales. - La integración y articulación de servicios tecnológicos y apropiación digital -Lanzamiento del Ecosistema de Inteligencia Artificial y Analítica.



Meta Mediano Plazo (2027-2030)	Avance
ICPET: Movilización de proyectos de inversión para la transición energética:	Se fortalecieron los servicios especializados y capacidades técnicas del ICPET para soportar proyectos estratégicos mediante tecnologías innovadoras, impulsando la transición energética, acelerando iniciativas de descarbonización y consolidando el liderazgo del Grupo en sostenibilidad.
Ecosistema de Innovación Econova:	-El ecosistema articuló 122 actores (academia, startups, gobierno, empresas) para cocreación, colaboración y desarrollo de capacidades. -Se aprobó el sistema de innovación corporativo, habilitando su ejecución. Estos avances posicionan al GE como referente de innovación en Latinoamérica.
Transformación Digital:	CoE Hubs de inteligencia artificial y analítica avanzada - Se anticipó la meta con la consolidación del ecosistema de analítica e IA, que ahora cuenta con 35 iniciativas activas y se avanza en acciones encaminadas a lograr la meta del nivel de madurez. - Se identificaron 8 hubs analíticos en articulación con CT+i. - Se definió el modelo de servicio, capacidades técnicas y recursos para su escalamiento corporativo.

Meta Largo Plazo 2024-2027	Avance
ICPET como referente de Transición Energética en LATAM:	Los avances logrados permiten perfilar al ICPET como líder regional en tecnologías de transición energética, especialmente en CCUS, energías renovables, economía circular y descarbonización, habilitando alianzas globales, aceleración tecnológica y nuevas oportunidades de negocio sostenible para el GE.
Consolidar el Sistema de Innovación del GE como referente en LATAM:	Los avances a través de Econova la posiciona como una de las redes más activas en innovación abierta que conecta al GE con startups y academia, lo cual es reconocido a nivel latinoamericano.