
	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	2
2. CONDICIONES GENERALES	2
2.1 Alcance	2
2.2 Términos y definiciones	2
3. DESARROLLO	2
3.1 Modalidades de conflictos	2
3.2 Clasificación de los conflictos de intereses o éticos	3
3.3 Conflictos de intereses con categoría de prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades	4
3.4 Situaciones que pueden configurar un conflicto de intereses o un conflicto ético	5
3.5 Deberes ante una situación de conflicto	7
3.6 Deber de declaración	7
3.8 Declaración, actualización anual y monitoreo	9
3.9 Consecuencias por materializaciones de conflicto	10
4. CONTINGENCIAS	10
5. ANEXOS	10

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

1. OBJETIVO

Este instructivo tiene como objetivo desarrollar las directrices para la adecuada identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses y/o conflictos éticos en Ecopetrol S.A. (en adelante "Ecopetrol"), en correspondencia con lo establecido en la Constitución Política, la ley, los estatutos sociales, los Códigos de Ética y Conducta¹ y las demás normativas internas y externas que los modifiquen, complementen o adicione.

2. CONDICIONES GENERALES

2.1 Alcance:

Este documento está dirigido a los destinatarios de los Códigos de Ética y Conducta de Ecopetrol, quienes deberán dar aplicación a las directrices acá establecidas, a fin de gestionar adecuadamente las situaciones en las que se presenten conflictos de intereses o éticos, en el cumplimiento de sus actividades.

En consecuencia, será responsabilidad de la persona sobre la cual se presente la causal de conflicto, efectuar la declaración en los términos aquí contenidos. Entre tanto, quienes tengan a su cargo la valoración de las manifestaciones que se hagan en virtud de este instructivo, deberán evaluar el asunto de manera inmediata, formal y suficiente, así como asegurar que su concepto sea debidamente registrado en SuccessFactors o en el canal establecido para tal efecto.

Este instructivo es un referente para las empresas del Grupo Ecopetrol, quienes deben establecer medidas para la adecuada identificación, declaración y gestión de los conflictos de intereses y conflictos éticos en cumplimiento de lo establecido en la ley, en los Códigos de Ética y Conducta del Grupo Ecopetrol, en las directrices que sean emitidas por la Dirección Corporativa de Cumplimiento y en las demás normativas que resulten aplicables a cada una de ellas de conformidad con su estructura y naturaleza jurídica.

2.2 Términos y definiciones:


Los términos y definiciones asociadas a la interpretación de este Instructivo se encuentran contenidas en [Glosario Corporativo de Ecopetrol S.A.](#)

3. DESARROLLO

3.1 Modalidades de conflictos

3.1.1. Conflicto de intereses

¹ Esta expresión hace referencia al (i) Código de Ética y Conducta para miembros de Junta Directiva, Trabajadores y sus Beneficiarios y (ii) al Código de Ética y Conducta para todas las personas naturales y jurídicas que tengan alguna relación con la compañía, incluyendo contratistas, proveedores, agentes, socios, clientes, aliados y personal y empresas que los contratistas puedan contratar para ejecución de las actividades acordadas.

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

Es la situación que se presenta² cuando una persona tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un asunto a su cargo, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad³, segundo de afinidad,⁴ o primero civil⁵, o su socio o socios de hecho⁶ o de derecho⁷.



3.1.2. Conflicto ético

Es cualquier situación o circunstancia que reste objetividad, equidad, independencia, o imparcialidad en el ejercicio de las funciones y/o actividades en razón a la existencia de un interés privado, propio o ajeno, que (i) se contrapone a los intereses de Ecopetrol S.A. o (ii) que podría generar un beneficio y/o detrimento indebido para Ecopetrol S.A, terceros o el trabajador involucrado.

3.2 Clasificación de los conflictos de intereses o éticos

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

- **Permanentes:** cuando la condición persiste en el tiempo por disposición de la ley; por decisión judicial o administrativa; por razón del vínculo con la empresa; por el interés que se tiene en el asunto objeto de decisión; o por la relación con la persona interesada en el mismo.
- **Temporal:** aquellos que se presentan cuando el hecho que los origina es eventual, se limita a un

² Conforme lo establecido en la Constitución Política, la ley -entre otras, el Código General Disciplinario o el que lo modifique o reemplace-.


³ Padres, hijos, hermanos, abuelos, bisabuelos, nietos, bisnietos, tíos, sobrinos o primos.

⁴ Suegros, yernos, nueras o cuñados.

⁵ Padres adoptantes o hijos adoptivos.

⁶ Aquellos con los cuales se ha constituido una sociedad sin que la misma se encuentre protocolizada por escritura pública - artículo 498 del Código de Comercio-.

⁷ Son aquellos con respecto a los cuales se tiene formalmente una sociedad legalmente constituida.

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

asunto concreto y no se prolonga en el tiempo.

- **Directo:** cuando el interés en el asunto corresponde a la persona que participa, gestiona o tiene a cargo la toma de la decisión.
- **Indirecto:** cuando quien tiene el interés en el asunto es un tercero con el que el encargado del trámite o el responsable de adoptar la decisión tiene un vínculo o relación legal, contractual, jurídica o de amistad o enemistad estrecha que excede las relaciones humanas razonables.
- **Real:** cuando existe una situación presente, actual y concreta en la que el trabajador debe realizar una actuación o adoptar una decisión, pero tiene un interés particular que podría afectar su imparcialidad, independencia, equidad u objetividad al momento de ejecutarla.
- **Potencial:** cuando existe un interés particular que podría afectar la imparcialidad, independencia u objetividad del trabajador, pero el trabajador no se encuentra ante una situación presente, actual y concreta en la que deba realizar una actuación o adoptar una decisión.
- **Aparente:** cuando no se observa la existencia de un interés particular, pero alguien podría considerar, aunque sea de manera tentativa, que sí lo hay, caso en el cual se deberán suministrar las explicaciones para aclarar la situación o adoptar las medidas a que haya lugar para evitar una afectación negativa a la percepción sobre la transparencia del proceso.


3.3 Conflictos de intereses con categoría de prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades

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

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

- Las inhabilidades previstas en el artículo 127 y 128 de la Constitución Política de 1991.
- Las inhabilidades contempladas en los artículos 8 y 9 de la Ley 80 de 1993.
- El deber de los administradores de abstenerse de participar en la toma de decisiones conforme lo definido por el numeral 7 del artículo 23 de la Ley 222 de 1995.
- Las señaladas por los artículos 42 y 43 de la Ley 1952 de 2019
- La inhabilidad para contratar derivada del artículo 5 de la Ley 828 de 2003.
- Las causales de conflicto de intereses contenidas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011.
- Las inhabilidades contenidas en los artículos 1 a 4 de la Ley 1474 de 2011.
- Todas aquellas que modifiquen o deroguen las expuestas en este instructivo.

Aunque tienen una naturaleza legal, la configuración de una inhabilidad o incompatibilidad pueden generar un conflicto de intereses o conflicto ético en violación de lo establecido en los Códigos de Ética y Conducta. Por esa razón, ante circunstancias que representen un riesgo de conflicto de intereses o

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1


ético y/o un riesgo de cumplimiento relacionado con el régimen de inhabilidades o incompatibilidades, se podrá solicitar orientación a través de la Línea Ética, con el fin de evitar su materialización y/o adoptar las medidas de remediación o respuesta a que hubiera lugar.

3.4 Situaciones que pueden configurar un conflicto de intereses o un conflicto ético

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


- Cuando se tiene la responsabilidad de la toma de cualquier decisión, o se tiene injerencia o participación en asuntos en los que se encuentre involucrado el cónyuge, compañero (a) permanente, o cualquier persona con la cual se tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o se sea socio de hecho o de derecho.⁸
Estos asuntos podrían incluir:
 - Definición de estrategias comerciales o de negocio.
 - Definición de proveedores invitados a métodos de elección.
 - Procesos de selección o contratación de personal.
 - Procesos de contratación de bienes o servicios.
 - Procesos de negociación de acciones.
 - Procesos de definición de condiciones técnicas o económicas.
 - Procesos de calificación de reservas.
- Cuando se tiene la responsabilidad de regular, gestionar, controlar, decidir, participar o intervenir sobre asuntos en los que una persona con relación de amistad entrañable o enemistad grave tiene un interés directo. Estos asuntos podrían incluir alguno de los procesos enunciados en el ítem anterior.
- Cuando en el asunto intervenga una organización sin ánimo de lucro en la que se tenga o se haya tenido en cualquier tiempo la condición de fundador y/o asociado.
- Cuando en el asunto interviene una persona natural o jurídica con la que se mantiene una relación comercial o de negocios ajena a las labores desarrolladas en Ecopetrol.
- Cuando se esté participando en un trámite -cualquiera que sea- en el que la persona, o alguna de las mencionadas en el primer caso de este acápite, pueda(n) tener interés directo o lo tenga(n) a través de un tercero, bien sea persona natural o empresas, sociedades, corporaciones, fundaciones o similares, en las cuales tengan participación o se ejerza algún tipo de función.
- También puede presentarse cuando haya parientes ubicados en la misma área de la empresa que interactúen en ejercicio de sus funciones o que se encuentren en condiciones de subordinación, dependencia, seguimiento o cualquier clase de relación en las que se demande revisión o aprobación de uno hacia a otro, independientemente del grado de parentesco.
- Cuando hay litigio o controversia en curso (civil, policiva, administrativa o judicial), entre el trabajador, su cónyuge o compañero(a) permanente o los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio de hecho o de derecho, con cualquiera de los interesados en el asunto sometido a trámite.
- Cuando en una debida diligencia o una situación que amerite el estudio o análisis de una contraparte para la toma de una decisión, se tiene un relacionamiento o amistad estrecha o

⁸ Concordante con el artículo 126 de la Constitución Política.

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

enemistad, con persona natural directamente vinculada o relacionada con la persona jurídica (contraparte) o cuando aquella se encuentra dentro de los vínculos enunciados en el artículo 3.1. del presente instructivo.

- Si alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, ha formulado denuncia penal o disciplinaria en contra del encargado del trámite o de la decisión o en contra de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y/o primero civil, antes de iniciarse la actuación o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria. Esta situación se entenderá también cuando sea el trabajador de Ecopetrol o alguno de los familiares enunciados quien presente la denuncia en contra de alguno de los interesados en el trámite.
- En los casos en que hay interacción estrecha entre dos o más personas por lazos de amistad íntima o enemistad, negocios personales o familiares, se trate de acreedores o deudores, entre otros. Este tipo de conflicto no hace referencia a las relaciones humanas razonables, tales como el simple conocimiento previo de la persona, compañerismo o sentimientos de confianza.
- Cuando se tiene conocimiento específico sobre una contraparte, proponente o participante en un determinado trámite, o de su negocio o producto, y con ello pueda generarse una ventaja indebida o favorecimiento en un trámite o proceso determinado.
- Cuando se participa en actividades personales que generen o puedan generar una oposición o enfrentamiento con los intereses de Ecopetrol, por ejemplo, cuando se tienen vínculos a cualquier título en empresas y/u organizaciones con o sin ánimo de lucro, o actividades de asesoría, y en las mismas tenga o pueda tener algún interés Ecopetrol -o viceversa-. Lo anterior, sin perjuicio del deber de aplicar las restricciones pactadas en la cláusula laboral de exclusividad de ser el caso, así como las limitantes contempladas en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades
- En las situaciones en las que un oferente se presenta a un proceso para ejecutar un contrato que tendría relación con otro contrato o acuerdo que fue ejecutado o asignado al mismo oferente.
- Frente a la gestión de intereses privados por parte de extrabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas contenidas en la Ley 1952 de 2019 -o las que las modifiquen o deroguen-:
 - No podrán prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de un (1) año después de dejar el cargo, respecto de Ecopetrol S.A.
 - En todo caso, esta prohibición será permanente respecto de los asuntos concretos de los cuales el extrabajador conoció en ejercicio de sus funciones.
- Cuando en el asunto intervenga, en representación de la contraparte, un extrabajador de Ecopetrol S.A. que se haya desvinculado de la compañía en el año inmediatamente anterior; o de manera indefinida, cuando el extrabajador:
 - Gestione asuntos concretos que haya conocido en cualquier tiempo con ocasión de las funciones que desarrollaba en Ecopetrol S.A.; o
 - Haya tenido acceso a información confidencial o privilegiada respecto del asunto en cuestión con ocasión de las funciones que desempeñó en Ecopetrol S.A. que pueda llegar a generar una ventaja indebida a favor de su actual empleador; o
 - Mantenga vínculos de amistad estrecha o enemistad con trabajadores de Ecopetrol S.A. que intervengan en el asunto y que excedan las relaciones humanas razonables.
- Cuando en el asunto intervenga un trabajador de Ecopetrol S.A. que se haya desvinculado de la contraparte involucrada hace menos de un año; o de manera indefinida cuando el trabajador:

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

- Gestione asuntos en Ecopetrol S.A. que haya conocido en cualquier tiempo con ocasión de las funciones que desarrollaba para su anterior empleador;
- Haya tenido acceso a información confidencial o privilegiada respecto del asunto en cuestión con ocasión de las funciones que desempeñó para su empleador anterior que pueda llegar a generar una ventaja indebida a favor de Ecopetrol S.A.; o
- Mantenga vínculos de amistad estrecha o enemistad con los empleados o representantes de su empleador anterior que excedan las relaciones humanas razonables.
- En los casos en los que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
- Cuando el trabajador, en cualquier tiempo, tenga a su cargo la decisión o gestión de asuntos en los que un ex superior jerárquico -en Ecopetrol o en otra sociedad, entidad u órgano distinto (público o privado)- tenga interés directo o indirecto y este se contraponga a los de Ecopetrol.
- Cuando el encargado del trámite o gestión reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores, invitaciones o cualquier otra clase de beneficios -por el interesado en el asunto- en contravención de las normativas internas que resulten aplicables.

3.5 Deberes ante una situación de conflicto

La existencia de un conflicto genera los siguientes deberes para el involucrado:

- **Deber de abstención:** Abstenerse de intervenir y/o participar en el asunto correspondiente de manera inmediata.
- **Deber de declaración:** Reportar o declarar la situación de acuerdo con lo establecido en el presente instructivo.
- **Deber de confidencialidad:** No suministrar información que haya podido conocer sobre el asunto a cualquier tercero no autorizado.
- **Deber de gestión:** Adoptar medidas de gestión que resulten razonables y se encuentren a su alcance para prevenir la materialización del riesgo.
- **Deber de lealtad:** Privilegiar los intereses de Ecopetrol S.A. sobre cualquier interés privado.


3.6 Deber de declaración

Para efectos de dar cumplimiento al deber de declaración, los destinatarios de este instructivo deberán proceder del modo descrito a continuación:

3.6.1. Administradores

Las personas que tengan la condición de administradores de Ecopetrol, deberán atender a lo dispuesto en los Estatutos de Ecopetrol, en el Reglamento de la Junta Directiva y en el Código de Buen Gobierno -o las normas que los modifiquen o deroguen-.

De otro lado, quienes siendo trabajadores de Ecopetrol actúen como administradores de otras compañías del Grupo Empresarial presentarán la situación del conflicto ante la Junta Directiva correspondiente, remitiendo toda la información que sea relevante para la toma de la decisión. También podrá presentarse en la misma sesión, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto por el numeral 7º del artículo 23 de la Ley 222 de 1995.

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

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

3.6.2. Aspirantes a trabajador

Los candidatos o aspirantes a trabajadores deberán reportar sus conflictos conforme al procedimiento establecido en la Guía de Selección del Talento Humano (GTH-G-056).

3.6.3. Trabajadores

Los trabajadores de Ecopetrol deberán declarar la situación de conflicto de intereses o conflicto ético ante su jefe inmediato por medio de la herramienta Empleado Central de SuccessFactors. Cada vez que un trabajador genere un reporte, la información se remite automáticamente a su jefe inmediato para que éste determine por escrito si en el asunto existe o no el conflicto y, en caso afirmativo, determine las medidas para su gestión efectiva.

Antes de emitir su respuesta, el jefe inmediato del trabajador podrá solicitar la información que estime necesaria y, en caso de duda, consultar con la Gerencia de Ética y Cumplimiento a través de la Línea Ética, con el fin de obtener orientación.

Para efectos de emitir su conclusión sobre el asunto, el jefe inmediato, deberá considerar: (i) la descripción o detalle de las funciones del trabajador involucrado; (ii) la información a su alcance sobre el asunto; (iii) la magnitud del riesgo; (iv) las consecuencias ante la eventual materialización del riesgo; (v) el alcance y efectividad de los controles implementados; y (vi) la normativa aplicable, incluido lo establecido en este Instructivo.


El jefe inmediato del trabajador deberá emitir su respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la notificación del reporte efectuado por el trabajador, sin perjuicio del deber de abstención que le asiste al trabajador en relación con el asunto.

Algunas de las medidas que, a modo de ejemplo, podría incluir la respuesta del jefe inmediato o que él mismo podría adoptar o gestionar, según se determine como necesario y razonable para gestionar de manera efectiva el riesgo de conflicto identificado, son:

- Prohibición de intervenir en el asunto.
- Reasignación o cambio de funciones.
- Segregación de funciones.
- Doble supervisión sobre el asunto.
- Notificación al funcionario autorizado o al profesional de seguimiento contractual en caso de que resulte necesario que una contraparte involucrada también adopte sus propias medidas de gestión.

Tanto el reporte como la respuesta del jefe inmediato podrán ser consultadas y descargadas por la Gerencia de Ética y de Cumplimiento.

Todos los trabajadores tienen la obligación de reportar de inmediato cualquier situación sobreviniente

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

a través de Empleado Central, así como de cumplir con los demás deberes a los que se hace referencia en el numeral 3.3.

La herramienta de reporte se encuentra disponible a través del siguiente link: <https://performancemanager8.successfactors.com/sf/home>

3.6.4. Oferentes, contratistas, proveedores, clientes, socios o aliados

Los oferentes seleccionados por Ecopetrol deben diligenciar el compromiso con la integridad contractual, en el que deben revelar cualquier situación de conflicto de intereses o ético.

En caso de que una contraparte identifique una situación que pueda representar un riesgo de conflicto para Ecopetrol S.A. en vigencia de un acuerdo o contrato, deberá: valorar la situación de acuerdo con sus propias políticas y procedimientos; y, en caso de identificar un riesgo de conflicto para Ecopetrol S.A., reportarlo por escrito ante el profesional de seguimiento contractual designado por Ecopetrol respectivamente.

Dicho funcionario analizará la situación reportada y dará respuesta escrita y motivada, definiendo si se presenta o no el riesgo de conflicto de intereses o conflicto ético. Igualmente, dispondrá las medidas para su mitigación, si hubiera lugar a ello.

De lo anterior se dejará constancia en el respectivo proceso y se remitirá copia a la Gerencia de Ética y Cumplimiento, al correo reporteconflictointeres-regalos@ecopetrol.com.co

En cualquier caso, el profesional de seguimiento contractual -o quien corresponda- podrá requerir la orientación de la Dirección Corporativa de Cumplimiento -o el área que haga sus veces-, a través de la Línea Ética.

3.7 Mecanismo preventivo (dilema)


Cuando se tengan dudas sobre la existencia de un riesgo de conflicto se deberá formular un dilema en la Línea Ética (lineaetica.ecopetrol.com.co), con el fin de obtener asesoría u orientación al respecto.

En cualquier caso, los lineamientos que emita la Dirección Corporativa de Cumplimiento (RCU), a través de la Gerencia de Ética y Cumplimiento, serán de obligatorio cumplimiento y prevalecerán sobre otros, salvo en aquellos casos en que la RCU establezca expresamente que su determinación definitiva corresponderá al responsable de la valoración de acuerdo con este Instructivo.

Sin perjuicio de lo anterior, si se presentaran variaciones respecto de las condiciones tenidas en cuenta por la RCU al momento de emitir sus lineamientos o si se identificaran elementos que no hubieran sido conocidas por aquella, se podrá elevar un nuevo dilema a través de la Línea Ética, con el fin de que se efectúe una revaloración del asunto atendiendo a las nuevas condiciones.

3.8 Declaración, actualización anual y monitoreo

Los miembros de la Junta Directiva y los integrantes de la Alta Dirección deberán suscribir y actualizar anualmente, según aplique, el documento de independencia "Declaración de Conflictos de Interés" o el

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

formato que establezca la Dirección Corporativa de Cumplimiento de Ecopetrol, con el fin de declarar las situaciones de conflicto que no hubieran sido reportadas previamente por escrito a través de los mecanismos establecidos para ello o respecto de las cuales se hubieran podido presentar variaciones.

No obstante, siempre que se presente una posible situación de conflicto, se deberá hacer la declaración en forma inmediata de acuerdo con lo establecido en este instructivo. El reporte anual no excluye el deber de revelar situaciones de conflicto.

Adicionalmente, se deberá cumplir con los requerimientos que sobre la materia disponga la ley y la normativa interna de Ecopetrol.

En ningún caso, las actividades de monitoreo ejecutadas por la Gerencia de Ética y Cumplimiento se entenderán como un control sobre las valoraciones efectuadas por el evaluador respectivo, quien es el responsable de asegurar el adecuado análisis, definición y gestión del conflicto declarado por el involucrado con base en la información disponible.

Los monitoreos también contemplan la omisión de reporte por parte de un trabajador, luego de recibir la recomendación de realizarlo en la respuesta a un dilema ético.

3.9 Consecuencias por materializaciones de conflicto

El desconocimiento de las disposiciones contenidas en este Instructivo puede llegar a representar una infracción de lo establecido en los Códigos de Ética y Conducta, generando las siguientes consecuencias, previo agotamiento de los procedimientos internos correspondientes:


- **Pedagógicas:** Charlas éticas y/o actividades de formación o concienciación.
- **Laborales:** cartas de prevención, afectación de la compensación variable, terminación del contrato individual de trabajo, entre otras.
- **Disciplinarias:** Amonestación, multa, suspensión, inhabilidades especiales, destitución e inhabilidad general para el ejercicio de funciones públicas, según el caso.
- **Precontractuales:** Inadmisibilidad de la oferta y/o posibilidad de suspensión o cancelación de métodos de elección.
- **Contractuales:** Imposición de las consecuencias a que haya lugar por incumplimiento de la cláusula de obligaciones de ética, transparencia y cumplimiento.
- **Penales:** Multa, prohibiciones, inhabilidades, arresto y hasta prisión, según el caso.
- **Fiscales:** Responsabilidad fiscal en aquellos casos en que la materialización del conflicto resulte en una afectación al patrimonio público.
- **Administrativas:** Sanciones administrativas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control si hubiera lugar a ello.

4. CONTINGENCIAS

N/A

5. ANEXOS

N/A

	Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos		
	Sistema de Gestión de Cumplimiento Dirección Corporativa de Cumplimiento		
	CODIGO SCU-I-001	Elaborado 28/01/2025	Versión: 1

RELACIÓN DE VERSIONES

Documento Anterior			
Versión	Fecha dd/mm/aaaa	Código y Título del documento	Cambios
Documento Nuevo			
Versión	Fecha dd/mm/aaaa	Cambios	
1	28/01/2025	Este documento reemplaza al Instructivo para la gestión y prevención de los conflictos de intereses y conflictos éticos (SCI-I-005), considerando el cambio al Sistema de Gestión de Cumplimiento.	

Para mayor información dirigirse a:

Elaboró: Daniela Camargo Benavides
Teléfono: +573103158600 **Buzón:** daniela.camargobe@ecopetrol.com.co
Dependencia: Gerencia de Ética y Cumplimiento

Elaboró: Margie Estephany Mojica Ayala
Teléfono: +573103158600 **Buzón:** nazly.mojica@ecopetrol.com.co
Dependencia: Gerencia de Ética y Cumplimiento

Elaboró: Lesly Marcela Ariza Carreño
Teléfono: +573103158600 **Buzón:** lesly.ariza@ecopetrol.com.co
Dependencia: Gerencia de Ética y Cumplimiento

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
LUIS FELIPE PORRAS Líder C – Excelencia en Prevención y Monitoreo (e) Cédula de Ciudadanía No. 1032446594 Gerencia de Ética y Cumplimiento	LUIS ENRIQUE CABEZAS LEAL Gerente de Ética y Cumplimiento (e) Cédula de Ciudadanía No. 79569918 Gerencia de Ética y Cumplimiento

*Documento firmado electrónicamente, de acuerdo con lo establecido en el **Decreto 2364 de 2012**, por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones.*

*Para verificar el cumplimiento de este mecanismo, el sistema genera un **reporte electrónico que evidencia la trazabilidad de las acciones** de revisión y aprobación por los responsables. Si requiere verificar esta información, solicite dicho reporte a Service Desk.*