



Informe de Sostenibilidad | 2013 |



carrera 11 N. 84 - 09
Edificio Amadeus. Piso 10.
PBX: (571) 3250200

WWW.OCENSA.COM.CO

Bogotá - Colombia - 2014



La construcción del Informe de Sostenibilidad de Ocesa es un trabajo colectivo con todos los equipos de la organización. El Comité Editorial del Informe agradece a los líderes de Ocesa por su dedicación, esfuerzo y compromiso con su elaboración. Su trabajo y su visión sobre una Ocesa comprometida con la sociedad y el medio ambiente hacen posible avanzar diariamente hacia un negocio cada vez más sostenible.

¡Gracias!



Contenido del Reporte

Carta de la Presidenta	6
OCENSA Y EL FUTURO	8
OCENSA CAMBIÓ	10
LÍNEA DE TIEMPO	12
ESTRATEGIA DE NEGOCIO	15
MODELO DE RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS Y OFERTAS DE VALOR	22
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	25
Para Nuestros Accionistas (Capítulo 3)	27
Los Accionistas para Ocesa	28
Generamos Valor Sostenible	29
Aplicamos Estándares de Gestión y Comportamiento	31
Para Nuestros Clientes (Capítulo 4)	37
Los Clientes para Ocesa	38
Cumplimos satisfactoriamente los compromisos adquiridos en servicios de transporte	39
Aplicamos estándares que generan confianza y eficiencia	42
Para Nuestros Empleados (Capítulo 5)	47
Los Empleados para Ocesa	48
Establecemos relaciones de confianza y mutuo beneficio	49
Construimos un buen ambiente de trabajo	49
Promovemos la competitividad, el liderazgo, la equidad y el desarrollo profesional	51
Salud y Seguridad Ocupacional	52
Para Nuestros Contratistas (Capítulo 6)	57
Los Contratistas para Ocesa	58
Establecemos relaciones de mutuo beneficio	58
Las políticas organizacionales enmarcan nuestras relaciones	59
Procuramos el desempeño responsable en la cadena de abastecimiento	60
Para Nuestra Comunidad (Capítulo 7)	65
La Comunidad para Ocesa	66
Desarrollo de actividades de manera segura y responsable	66
Contribuimos al desarrollo sostenible de las regiones	70
El Estado para Ocesa (Capítulo 8)	77
El Estado para Ocesa	78
Cumplimos las obligaciones legales	78
Fortalecimiento Institucional	79
Para la Sociedad Civil (Capítulo 9)	81
La Sociedad Civil para Ocesa	82
Compromiso con el desarrollo sostenible	82
Compromiso con la transparencia	88
Compromiso con la promoción y respeto de los derechos humanos	91



Para Ocesa es importante conocer sus comentarios sobre este Informe de Sostenibilidad.

Por favor contáctenos al correo electrónico:

diana.garcia@ocensa.com.co



SOBRE OCENSA **ACERCA DE ESTE INFORME**

Como ha sido usual en los últimos años, Ocesa quiere compartir con su entorno los avances que ha tenido para lograr un negocio cada día más sostenible. El marco general para la elaboración de este Informe de Sostenibilidad son las directrices del Global Reporting Initiative (GRI) G4, el suplemento sectorial para el sector de Oil & Gas del GRI y los principios de Pacto Global para la Comunicación de Progreso.

El presente reporte consolida la información de la razón social Oleoducto Central S.A. - Ocesa para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013 teniendo en cuenta el ciclo anual de reporte. De acuerdo con los lineamientos del GRI, el presente reporte alcanza un nivel de aplicación core.



Carta de la Presidenta



El año 2013 fue un punto de inflexión en la historia de Ocesa. En el marco de un crecimiento acelerado del sector de hidrocarburos, un nuevo panorama regulatorio para sector y un futuro promisorio para la actividad de transporte de hidrocarburos, pusimos en marcha el nuevo Plan de Negocio al año 2023 para transformar a Ocesa en la plataforma líder de transporte de crudo en el país.

Como miembro de la Junta Directiva tuve la oportunidad de aportar a la consolidación de la empresa y la concepción del nuevo plan de negocio. Ahora en la Presidencia de Ocesa desde julio de 2013, descubro todos los días inmensas oportunidades para seguir creciendo como negocio y generar una contribución positiva a la sociedad.

Tenemos ante nosotros el reto de empezar a consolidar un negocio que crea valor para sus accionistas y para todo su entorno, mediante la prestación de un servicio de transporte de altísima calidad, eficiente, responsable y seguro.

En este propósito, vemos la sostenibilidad como una forma integral de desarrollar nuestro negocio en el largo plazo, construyendo relaciones productivas y de mutuo beneficio con nuestros grupos de interés, abordando de manera proactiva los principales retos económicos, sociales y ambientales que enfrentamos, y creando el camino para un futuro próspero, tanto para la empresa como para la sociedad.

El aporte de todos nuestros colaboradores será definitivo en este propósito. Su capacidad de trabajo, compromiso y capacidades técnicas han aportado de manera definitiva a hacer de Ocesa una gran organización. A futuro, la eficiencia, la capacidad de innovar y la cooperación dentro y fuera de la empresa, serán la clave para llevar nuestra organización al siguiente nivel.

Las páginas de este informe presentan los principales avances y retos que enfrentamos durante 2013 para cumplir con la oferta de valor que hemos construido para todos nuestros grupos de interés, desde los Accionistas e Inversionistas, Clientes, Colaboradores y sus Familias, pasando por los Contratistas y Proveedores, las Comunidades, y llegando al Estado y la Sociedad Civil.

Quiero aprovechar para ratificar el compromiso de Ocesa con el Pacto Global de las Naciones Unidas y sus Diez Principios, buscando que todas nuestras acciones como negocio se desarrollen de manera responsable e identificando siempre formas efectivas de contribuir a la sociedad y al medio ambiente.

Los invito a conocer este Informe de Sostenibilidad, desarrollado según los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI G4), esperando que se convierta en un canal para aprender más sobre Ocesa, dialogar sobre sus retos y oportunidades, y seguir construyendo entre todos la plataforma de transporte más importante y estratégica de Colombia.

Luisa Fernanda Lafaurie Rivera
Presidenta de Ocesa



OCENSA Y EL FUTURO

(G4-4, G4-5, G4-6)

Ocensa es el oleoducto de mayor capacidad de transporte de petróleo en Colombia.

Transportamos cerca del 59% del crudo que se extrae del país proveniente en su mayoría de los llanos orientales. En el año 2013 transportamos un total de 212 millones de barriles de crudo liviano, pesado y mezcla que en promedio por día significaron un total de 590 mil barriles.

La infraestructura del Oleoducto comprende 848 kilómetros de tubería, los cuales inician en el departamento de Casanare, en las instalaciones de Cupiagua y Cusiana, abastecen las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena, y terminan en el terminal marítimo de exportación de Coveñas en Sucre, extendiéndose 12 kilómetros bajo el mar. En el recorrido, el oleoducto atraviesa seis departamentos y 45 municipios de Colombia.

El sistema cuenta con siete estaciones de bombeo, una estación reductora de presión, 28 válvulas operadas de manera remota desde el Cuarto de Control en Bogotá por el Sistema SCADA (*Supervisory Control and Data Acquisition*) y 19 tanques de almacenamiento de hasta 5 millones de barriles de petróleo. Así mismo, en su nodo de salida cuenta con un terminal marítimo y una monoboya que permite el cargue de 12 buques de crudo por mes para exportación de hasta 60 mil barriles por hora.

OCENSA EN CIFRAS



Extensión oleoducto:
848 kms



Barriles transportados: promedio de
590 mil barriles diarios



Barriles Exportados: promedio de
355.205 barriles por día



Ingresos:
COP 2.3 billones de ingreso



Colaboradores directos:
243



Empleo local generado:
2.626



Área de influencia:
45 municipios 6 departamentos



Impuesto generado de transporte:
COP 406.803 millones



Inversión social:
COP\$8.620 millones



OCENSA CAMBIÓ

El sector de transporte de petróleo inició un proceso de transformación que se materializó en el año 2012 con la creación de CENIT, compañía del Grupo Empresarial Ecopetrol, que presta el servicio de transporte y logística de hidrocarburos y refinados en todo el país.

Particularmente para Ocesa, la creación de CENIT y su incorporación a la toma de decisiones de la compañía, así como cambios fundamentales de orden legal y regulatorio para el sector de hidrocarburos, impusieron un nuevo desafío: reestructurarse como negocio para adaptarse a un mercado de competencia, preservando pilares de crecimiento y rentabilidad que aseguren la sostenibilidad de la empresa en el tiempo.

Esta nueva coyuntura llevó a Ocesa a iniciar un proceso de ajuste desde su estructura accionaria, de gobierno corporativo y de gestión, en función de una nueva visión y misión estratégica.

Este proceso implicó:

- Evaluar los procesos y la estructura de personal.
- Ajustar los instrumentos de gobierno corporativo y de gestión para responder a una nueva condición del mercado.
- Comprender y responder a una nueva demanda de transporte de petróleo.
- Robustecer la infraestructura existente y proyectar su expansión vía ampliación de capacidad de transporte.
- Incorporar a la gestión del negocio los cambios del entorno y las nuevas dinámicas sociales.

Tener los mejores aliados, nuestra visión de futuro para el mejor servicio



En diciembre de 2013 la empresa recibe un nuevo socio estratégico que cree en el potencial de crecimiento de la Compañía y, a través de aportes de capital, se incorpora a la estructura accionaria de Ocesa para financiar la consecución de los objetivos trazados. Para el año 2014 y después de dos años de trabajo exhaustivo, Ocesa se prepara para madurar un modelo de negocio que la consolidará como la plataforma líder de servicios de transporte de petróleo del país.

“Ahora no sólo se mira a Ocesa en términos del valor que tiene el transporte de crudo sino en términos del valor que tenemos como compañía”. María Paula Camacho. Secretaria General de Ocesa.

Ferrari es la respuesta que Ocesa encuentra para estructurar la Organización de manera sostenible. Los retos impuestos han permeado profundamente una cultura organizacional que tradicionalmente ha trabajado por unidades matriciales y que hoy demanda herramientas para engranarse, articularse y responder de una manera eficiente a los nuevos estándares. En palabras de María Adelaida Román, “*Ferrari es la apuesta de Ocesa para abordar el cambio desde la concepción de un modelo de negocio por procesos que rompe las formalidades de la gestión, y reta a la gente a trabajar en función de los otros*”.



LÍNEA DE TIEMPO

A continuación presentamos un histograma que muestra el crecimiento de la operación de Ocesa en el tiempo y que a su vez visibiliza cómo la Compañía ha acompañado esta evolución con una plataforma de instrumentos de política que consolidan la gestión sostenible del negocio como pilar para el crecimiento y la rentabilidad.

1994 Nacimiento de la sociedad anónima de economía mixta Oleoducto Central S.A. - OCENSA S.A. con el objeto de diseñar, construir, operar, administrar y explotar comercialmente un sistema de transporte de petróleo. Fue la primera obra con licencia ambiental de Colombia.

1998 Inicio oficial de la operación con una capacidad de transporte de 556 Kbpd (Miles de barriles por día)



- 2002
 - Política de Derechos Humanos
 - Código de Conducta
 - Política de HSE

- 2005
 - Política de Relaciones con la Comunidad
 - Certificación del Sistema de Gestión HSE

2006 Se ajusta la infraestructura para poder transportar crudos livianos, mezclas y crudos pesados.



- 2007
 - Definición de Grupos de Interés y Ofertas de Valor

2009 Se planea la primera expansión de la capacidad de transporte en 100Kbpd para llegar a 560 Kbdp.

2011 Se desarrolla el Proyecto 560 para atender el crecimiento de la producción de los campos Castilla y Rubiales.

- 1er Reporte de Sostenibilidad GRI

2012 Se realiza una adaptación de la capacidad del sistema para incrementar la capacidad de transporte a 575 Kbpd. En noviembre entra en funcionamiento el descargadero de carrotanques en la estación de Cusiana con una capacidad de 30 Kbpd de descargue.

- Modelo de Relacionamento con Grupos de Interés



2013 OCENSA se consolida como una compañía prestadora de servicios de transporte de petróleo, y define su nuevo modelo de negocio para convertirse en la plataforma de transporte por oleoductos más eficiente en Colombia.

- Código de Buen Gobierno Corporativo



ESTRATEGIA DE NEGOCIO

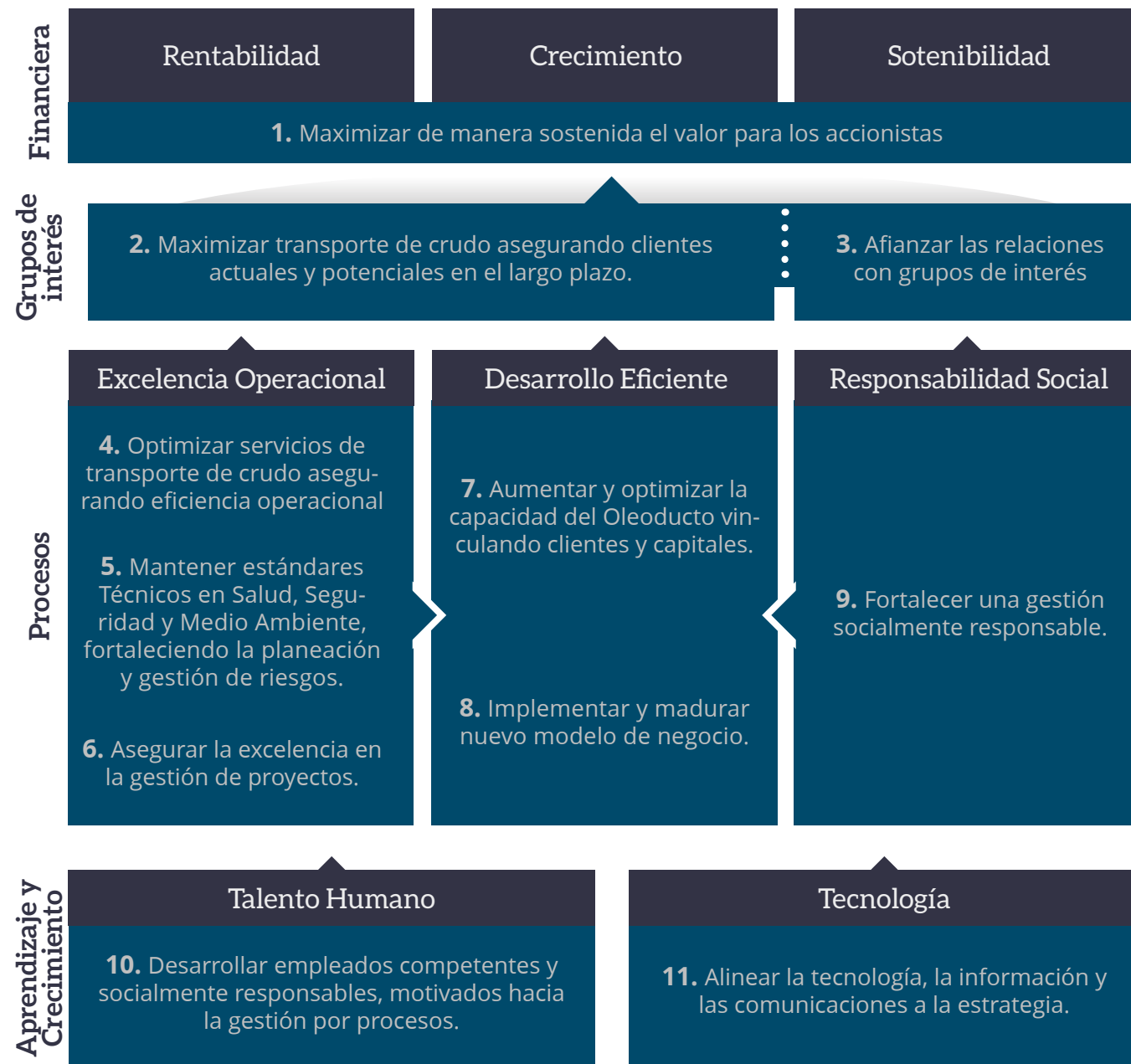
Visión

En 2023 Ocesa generará utilidades operacionales de US\$ 1.500 millones, a través de la captura de oportunidades de crecimiento, consolidándose como la plataforma de transporte por oleoductos más eficiente en Colombia.

Misión

Prestamos servicios de transporte de petróleo con excelencia operacional, generando desarrollo y bienestar.

Mapa Estratégico de Ocesa



El Mapa Estratégico de Ocesa incorpora la sostenibilidad como un pilar estratégico para el desarrollo del negocio de Ocesa y lo materializa a través de objetivos estratégicos e indicadores de resultado para las perspectivas, financiera, de grupos de interés, de procesos y de aprendizaje y crecimiento.

Por otro lado, el Mapa de Procesos de la Compañía responde desde la gestión del negocio a la manera como Ocesa responde a las expectativas de los grupos de interés, las integra a la organización vía procesos de direccionamiento, de negocio o procesos transversales, y da cumplimiento a las mismas.

Mapa de Procesos Ocesa



HITOS DESTACADOS 2013

Nuevo modelo de negocio

Ocensa consolida su proceso de cambio a través de la puesta en marcha del nuevo modelo de negocio. Este nuevo modelo de negocio viabilizará la consecución de los resultados financieros y económicos que la compañía dispuso en su visión estratégica para el año 2023.

Proyectos de expansión

Proyecto Ferrari: se ratificó el mapa de procesos de Ocensa por parte del Comité Directivo y se creó una estructura encargada de liderar el proyecto. Para 2014 se prevé un ajuste del mapa de procesos en función de la nueva estructura organizacional y la conceptualización de la totalidad de los procesos de Ocensa.

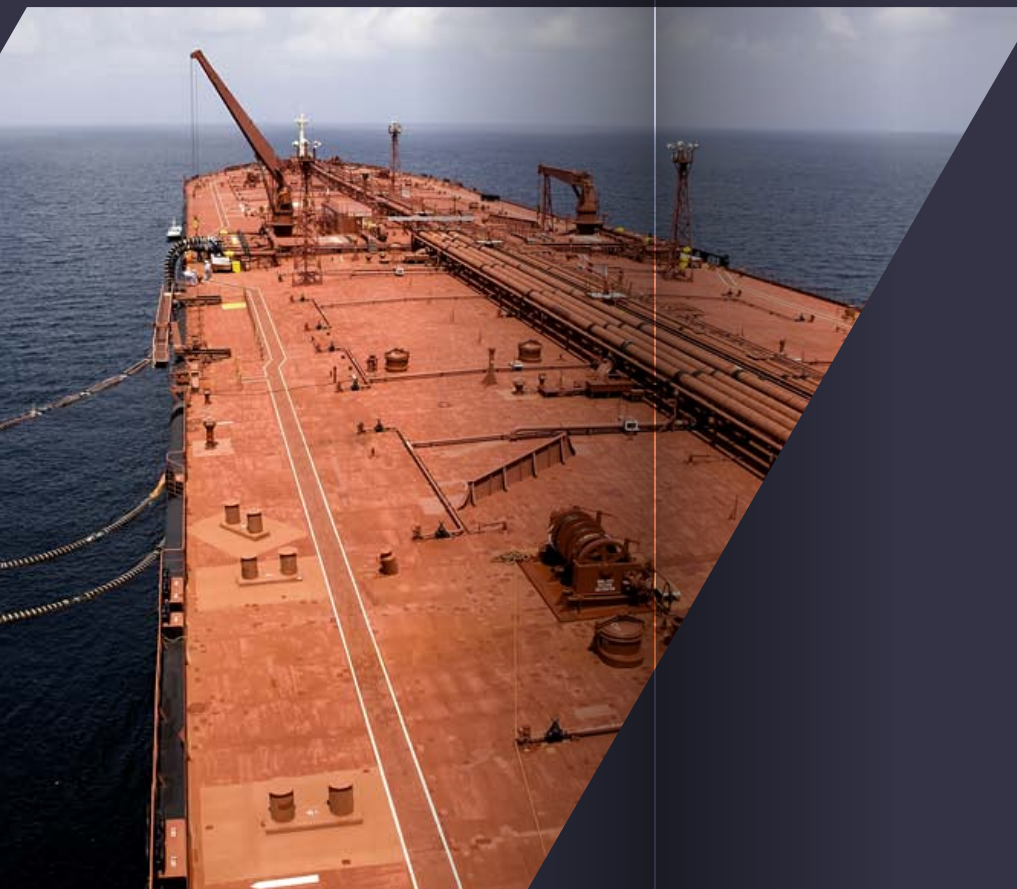
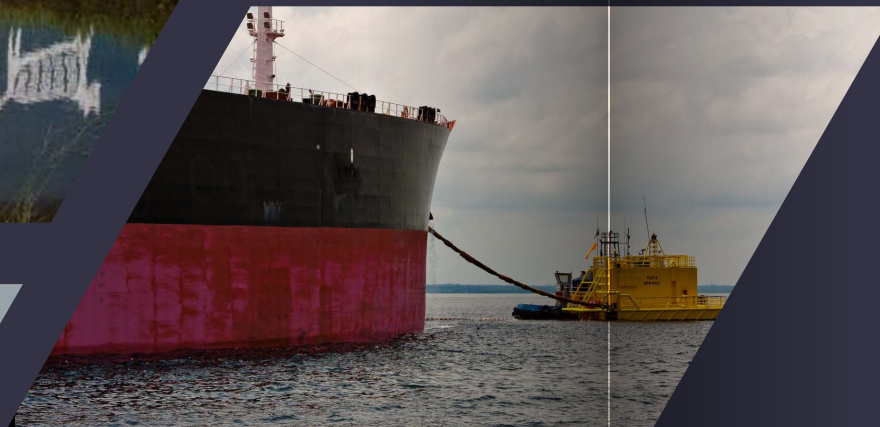
Proyecto Delta 35: este proyecto busca asegurar el transporte adicional de 35.000 barriles por día, mejorando la confiabilidad del sistema sin intervención en el derecho de vía. Para 2014 se tiene previsto el inicio de su operación.

Proyecto Potencia 135 (P 135): este busca aumentar la potencia de bombeo del sistema actual, para incrementar el volumen de transporte de petróleo en 135.000 barriles por día. En el año 2013 se trabajó en los análisis hidráulicos, la selección de alternativas y el desarrollo conceptual de la ingeniería del proyecto. Para 2014 se tiene prevista la presentación del proyecto a la Junta Directiva.

Ética y Cumplimiento

Código de Conducta: se revisó y se actualizó este documento, con base en los retos que impone el nuevo modelo de negocio. Se incluyeron temas de prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y lucha contra la corrupción, respondiendo a la Ley contra Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés). Durante 2014 se realizará la divulgación de este nuevo Código.

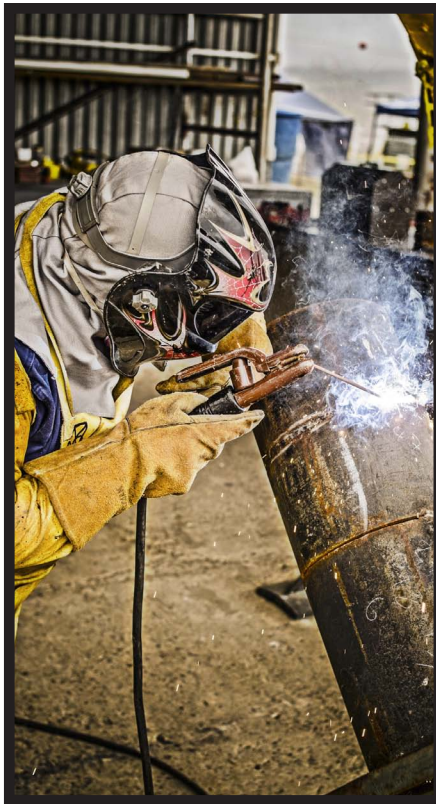
Línea Ética: se creó este canal de consultas y denuncias, mediante el cual cualquier persona puede consultar o denunciar comportamientos que vayan en detrimento de las políticas y los comportamientos deseados de la Compañía.



INTEGRIDAD DEL OLEODUCTO

Cero incidentes:

durante 2013 no se presentó ningún incidente grave que afectara a las comunidades ni al medio ambiente. Mediante la implementación de los programas de mantenimiento preventivo, OcenSA ratifica su compromiso de operar de forma segura y confiable.



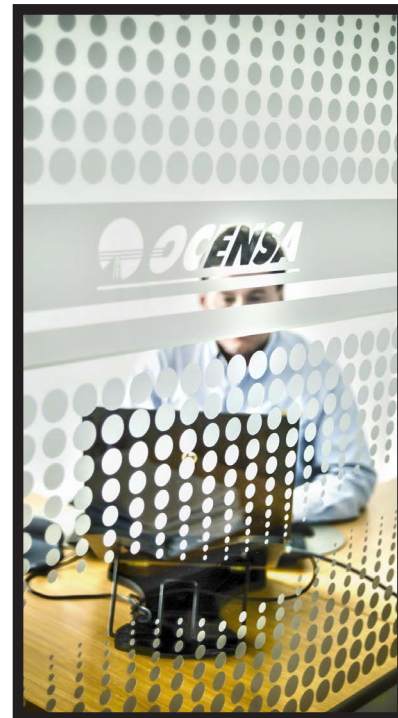
CADENA DE ABASTECIMIENTO

Centralización del proceso:

para lograr mayores niveles de eficiencia y mejores prácticas en la administración de contratos, durante 2013 se centralizó y se unificó la estructura de abastecimiento de la organización.

Conversatorios con contratistas:

para procurar un desempeño responsable de la cadena de abastecimiento, en 2013 se realizaron dos conversatorios con contratistas en diferentes regiones por donde pasa el oleoducto. Para 2014 se prevé continuar con los conversatorios con proveedores, incrementando la participación de los mismos y ampliando la cobertura en más municipios del oleoducto.



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Programa de Círculos de Mejoramiento:

se creó este mecanismo para la detección temprana de posibles amenazas o riesgos en materia de salud, seguridad y medio ambiente (HSE por sus siglas en inglés). Para 2014, el reto principal es pasar de un índice de accidentalidad de 4.05 TRIF (frecuencia total de incidentes registrados) a 3.8 TRIF, teniendo en cuenta las horas hombre laboradas con la incorporación de los proyectos de ampliación de infraestructura.



NUESTROS EMPLEADOS

Programa "Tu familia nos hace más familia":

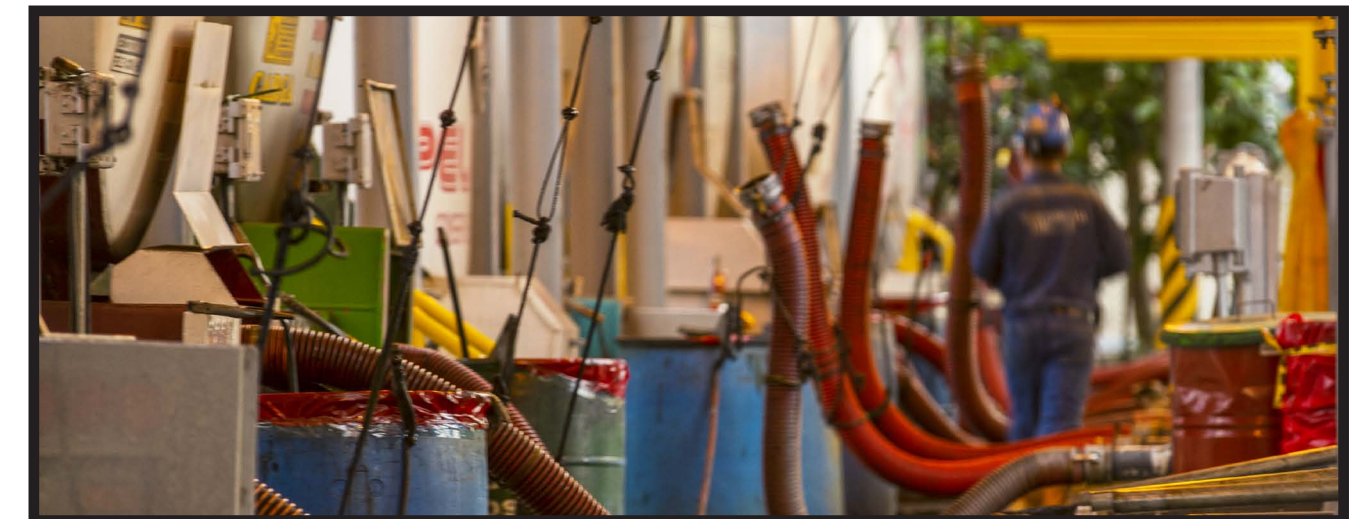
se lanzó este programa de bienestar, mediante el cual se busca fortalecer el balance entre la vida laboral y personal de los colaboradores.

Clima Laboral:

para 2014 OcenSA se propone estar entre las diez primeras empresas en la encuesta de clima laboral de Great Place to Work para empresas con menos de 500 empleados.

PACTO GLOBAL

OcenSA se adhirió al Pacto Mundial en diciembre de 2013. Por medio de esta adhesión OcenSA ratifica su compromiso con la sostenibilidad, a través del respeto y la promoción de los derechos humanos, el respeto en las relaciones laborales, el cuidado y la protección del ambiente y la lucha contra la corrupción. Así mismo, se compromete a incorporar a la estrategia de la Compañía y en el desarrollo cotidiano de su actividad empresarial los 10 Principios del Pacto, a rendir cuentas a sus grupos de interés sobre aquellos asuntos materiales y a contribuir de manera decidida a generar entornos favorables para el crecimiento y el desarrollo del país.





LA SOSTENIBILIDAD PARA OCENSA

Modelo de sostenibilidad

El Mapa Estratégico de Ocesa incorpora la sostenibilidad como un proceso de direccionamiento, el cual busca articular la operación con un entendimiento integral del entorno en el que opera y la adecuada respuesta a las expectativas de los grupos de interés.

MODELO DE RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS Y OFERTAS DE VALOR

(G4-4, G4-5, G4-6)

El Modelo de Relacionamiento con Grupos de Interés de Ocesa es el marco estratégico para gestionar la sostenibilidad en la organización.

Durante el año 2012 se desarrolló un riguroso ejercicio para construir el MODELO DE RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS de Ocesa. Este modelo se sustentó en diferentes metodologías¹ de carácter técnico desarrolladas de manera exhaustiva en Ocesa para:

- Identificar los grupos de interés y priorizar sus expectativas desde la estrategia de Ocesa.
- Determinar los niveles de interacción que tiene la Organización con estos grupos desde la gestión del negocio.
- Identificar los canales de comunicación y relacionamiento con cada uno de los grupos
- Subclasificar los grupos de acuerdo a sus dinámicas propias de funcionamiento.
- Declarar las ofertas de valor a cada uno de los grupos de interés de Ocesa.

Teniendo en cuenta el nivel de relevancia y la ponderación de las variables de cada uno de los modelos aplicados, de un total de 15 grupos de interés fueron priorizados 8 grupos a quienes posteriormente se les formuló una oferta de valor para responder a sus expectativas.

La construcción de este Modelo de Relacionamiento fue un ejercicio que legitimó la manera como Ocesa debe responder, desde la gestión del negocio y el desarrollo de la estrategia, a las expectativas de los grupos de interés. Una vez construido, en el año 2013 se surtió un proceso de divulgación y socialización del Modelo con tres objetivos:

- Mejorar los niveles de conocimiento frente a las interrelaciones cotidianas que cada empleado tiene con los diferentes grupos de interés en el ejercicio de su rol.
- Empoderar a las áreas para el cumplimiento de las ofertas de valor declaradas.
- Preparar a la organización para iniciar un proceso sistemático de gestión y de rendición de cuentas frente a los planes, proyectos y/o iniciativas que dan cumplimiento a las ofertas de valor y que redundan en la satisfacción general de los grupos de interés con la gestión de la Compañía.

1. "Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés" desarrollado por Accountability, UNEP, & Stakeholder Research Associates; "Manual de relacionamiento con grupos de interés. Sistema de gestión de responsabilidad social corporativa" elaborado por la Asociación Regional de Empresas del Sector del Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe ARPEL y el "Manual para la empresa responsable y sostenible" construido por Aldo Olcese Santoja Doctor "Cum Laude" en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid y Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid.



Ofertas de Valor por Grupo de Interés

Con el objetivo de dar cumplimiento a las ofertas de valor establecidas para cada uno de los grupos de interés, se concertaron y se definieron planes, proyectos e iniciativas que se gestionan desde la operación del negocio y se miden con indicadores de proceso y de resultado. A su vez, Ocesa contrasta esta gestión con la percepción que tienen los grupos de interés frente al cumplimiento de las ofertas planteadas.

En 2013 Ocesa midió por primera vez sus niveles de cumplimiento de las ofertas de valor y la percepción de los grupos de interés frente a éstas.

Esta metodología desarrollada por Ocesa arrojó un nivel de 97% de cumplimiento de las ofertas de valor y un nivel de satisfacción de los grupos de interés del 72.5%. Para 2014 se prevé ajustar los planes de trabajo en función de las ofertas que presentan niveles de satisfacción bajos.

Vale la pena resaltar que esta evaluación arrojó que las ofertas de valor planteadas por Ocesa se ajustan a las expectativas de los grupos e interés en un 94%, lo cual permite concluir que la gestión de la compañía en materia de sostenibilidad está alineada con lo que los los grupos de interés esperan.

Evaluación con respecto a la Norma ISO 26000

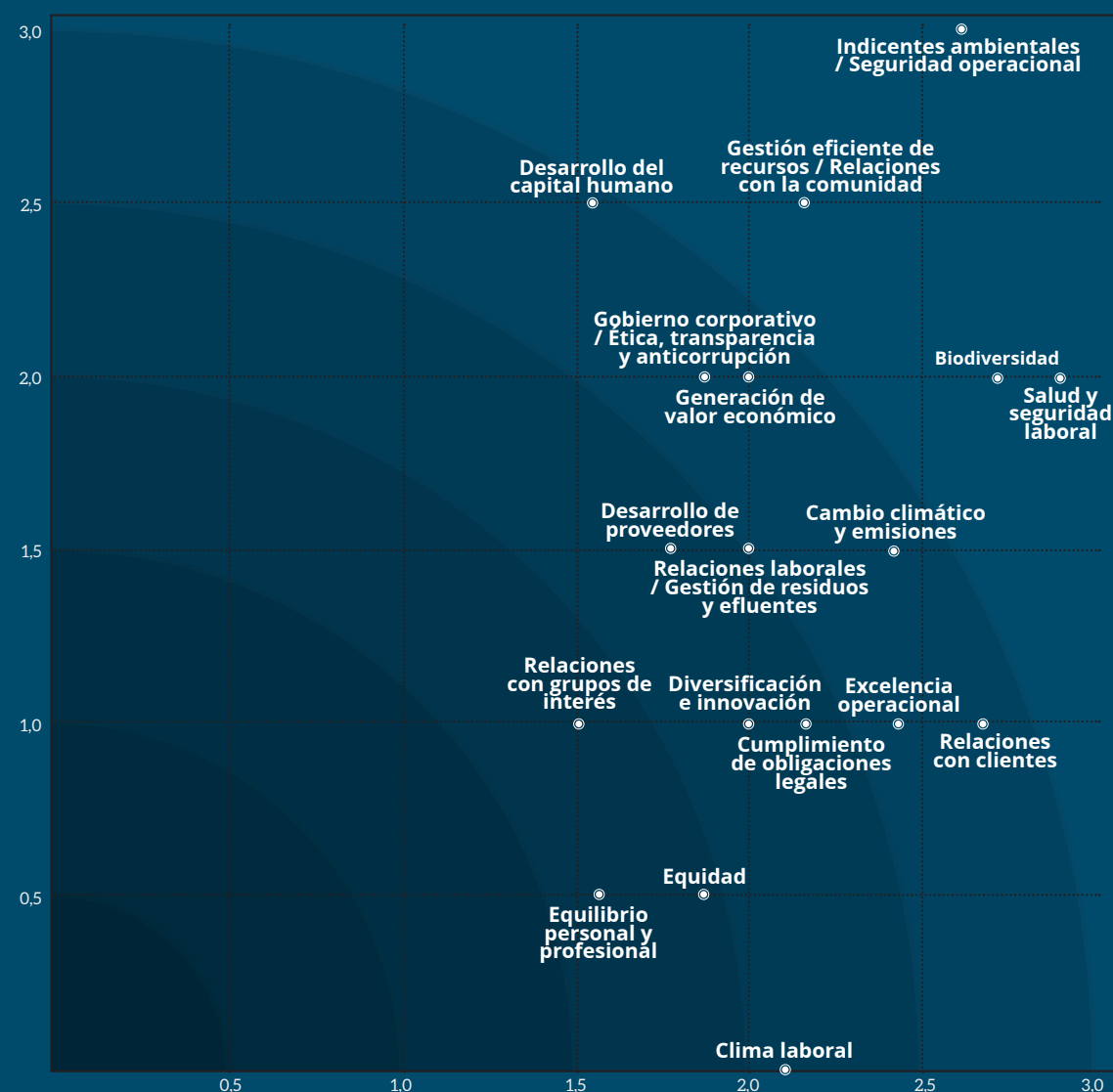
En el año 2011 Ocesa realizó un primer diagnóstico en materia de responsabilidad social siguiendo el estándar de ISO 26000, para determinar los principales elementos de sostenibilidad que debía incorporar en su marco estratégico y fortalecer un sistema de gestión que asegure una actuación empresarial sostenible.

Dando continuidad a los planes de trabajo que se derivaron de ese primer análisis de brechas, en el año 2013 Ocesa realizó un segundo diagnóstico² para verificar la situación actual y los avances frente a la gestión sostenible del negocio.

Los resultados de este diagnóstico evidencian un cierre de las brechas para los principios de rendición de cuentas, respeto a las partes interesadas, legalidad, y respeto de los derechos humanos. Así mismo, se evidenciaron nuevas oportunidades de mejora para las materias de participación y desarrollo de la comunidad y medio ambiente.

Para cerrar las nuevas brechas identificadas, Ocesa cuenta con un plan de trabajo a dos años, cuyas actividades quedarán incorporadas en el plan de acción para dar cumplimiento al modelo de relacionamiento con grupos de interés.

² El segundo diagnóstico realizado, se desarrolló en el marco del proyecto que adelanta Ecopetrol para alinear el comportamiento socialmente responsable del grupo empresarial. Este diagnóstico contempló adicional a la guía de ISO 26000, otros estándares de referencia en la materia como el Pacto Global de Naciones Unidas, el Global Reporting Initiative, ISO 9004, RS 10 (AENOR), y SGE 21 (Forética).



Gráfica XX - Matriz de Materialidad de Ocesa

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

(G4-18, G4-19)

Partiendo de la estrategia corporativa y las ofertas de valor por grupo de interés, se identificaron los asuntos económicos, sociales y ambientales más relevantes para el desarrollo del negocio de Ocesa.

Estos asuntos fueron comparados con los asuntos que se gestionan en otras empresas referentes para la industria de transporte de hidrocarburos a nivel mundial y nacional y los principales estándares de gestión de la sostenibilidad como Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y Dow Jones Sustainability Index (DJSI). Después de haber identificado estos asuntos los mismos fueron ponderados en función del impacto en los grupos de interés y el impacto para el desarrollo de la estrategia del negocio.

Los resultados de este ejercicio se encuentran consignados en la Matriz de Materialidad que se presenta a continuación. A través de la misma se puede concluir que las ofertas de valor declaradas por Ocesa y los planes de trabajo que dan cuenta de su cumplimiento son materiales o relevantes tanto para el cumplimiento de las metas de negocio como para el cumplimiento de las expectativas de los grupos de interés.

Este Informe de Sostenibilidad es la principal herramienta mediante la cual Ocesa rinde cuentas a sus grupos de interés sobre los avances y retos en el cumplimiento de las ofertas de valor y los asuntos relevantes que las componen.

Contenido del Reporte	
Para Nuestros Accionistas	
Los Accionistas para Ocesa	
Generamos Valor Sostenible	Capítulo 3
Aplicamos Estándares de Gestión y Comportamiento	
Para Nuestros Clientes	
Los Clientes para Ocesa	
Cumplimos satisfactoriamente los compromisos adquiridos en servicios de transporte	Capítulo 4
Aplicamos estándares que generan confianza y eficiencia	
Para Nuestros Empleados	
Los Empleados para Ocesa	
Establecemos relaciones de confianza y mutuo beneficio	
Construimos un buen ambiente de trabajo	Capítulo 5
Promovemos la competitividad, el liderazgo, la equidad y el desarrollo profesional	
Salud y Seguridad Ocupacional	
Para Nuestros Contratistas	
Los Contratistas para Ocesa	
Establecemos relaciones de mutuo beneficio	
Las políticas organizacionales enmarcan nuestras relaciones	Capítulo 6
Procuramos el desempeño responsable en la cadena de abastecimiento	
Para Nuestra Comunidad	
La Comunidad para Ocesa	
Desarrollo de actividades de manera segura y responsable	Capítulo 7
Contribuimos al desarrollo sostenible de las regiones	
El Estado para Ocesa	
El Estado para Ocesa	
Cumplimos las obligaciones legales	Capítulo 8
Fortalecimiento Institucional	
Para la Sociedad Civil	
La Sociedad Civil para Ocesa	
Compromiso con el desarrollo sostenible	Capítulo 9
Compromiso con la transparencia	
Compromiso con la promoción y respeto de los derechos humanos	



PARA NUESTROS ACCIONISTAS

Oferta de valor

Generar valor sostenible aplicando estándares de gestión y comportamiento que garanticen la construcción de relaciones de confianza con los grupos de interés.



LOS ACCIONISTAS PARA OCENSA

(G4-13)

Ocensa es una sociedad de economía mixta, del orden nacional de segundo grado, con sede en Bogotá, vinculada al ministerio de Minas y Energía. Su objeto social es la actividad de transporte de petróleo a través de oleoductos.

Durante el 2013 se dieron cambios importantes en la composición accionaria de Ocensa. Posterior a que Ecopetrol cediera sus acciones en Ocensa a su nueva subsidiaria Cenit en 2012, los accionistas de Ocensa aprobaron un nuevo plan de negocio que busca responder a los retos impuestos por el mercado de transporte de crudo en Colombia.

A partir de la aprobación del nuevo plan de negocio, las empresas productoras propietarias de acciones de Ocensa, decidieron ofrecer su participación accionaria en el mercado de valores, realizándose una primera venta del 22% de la empresa al fondo de inversión Advent International los cuales se ven representados en la estructura accionaria por la razón social Alianza Fiduciaria. La composición accionaria a diciembre de 2013 es la siguiente:

Estructura Accionaria (A partir del 18 de diciembre de 2013)		
Accionista	Acciones suscritas	%
Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S.	3.747.910	72.648
Fideicomiso Acciones Ocensa (cuyo vocero es Alianza Fiduciaria S.A)	1.153.140	22.352
Inversiones Sol del Sur SAS	257.950	5
Total	5.159.000	100



GENERAMOS VALOR SOSTENIBLE

(G4-9, G4-EC1)

Los cambios en el modelo de negocio de Ocensa y la nueva estrategia corporativa tuvieron efectos positivos sobre los resultados financieros de la empresa. A continuación se destacan las principales cifras y resultados financieros obtenidos en el ejercicio 2013.

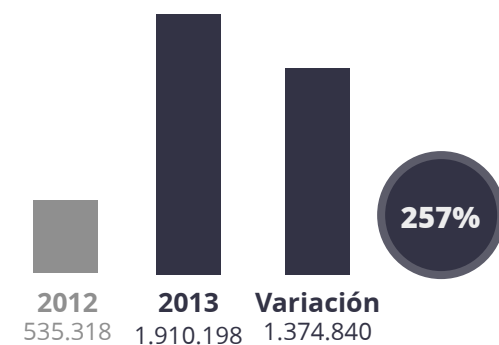
Valor económico generado y distribuido (en millones de pesos)		
Valor Económico Generado y Distribuido	2012	2013
Ingresos		
Ingresos por transporte de hidrocarburos	891.675	2.283.886
Servicios Portuarios	23.647	21.073
Otros Ingresos	211	31.934
Ingresos Operacionales	915.533	2.336.893
Ingresos financieros	520	8816
Ingresos no financieros	15.344	16.415
Ingresos No Operacionales	15.864	25.231
Ingresos Totales	931.397	2.362.124

Costos, Gastos Operacionales		
Depreciaciones y Amortizaciones	347.578	63.763
Costos Fijos	203.286	224.855
Costos Variables	98.641	104.584
Salarios Beneficios Sociales para los Empleados	30.058	47.830
Comunidades	4.666	4.625
Gastos de Administracion	41.078	40.470
Costos Fijos, Variables y Administracion	725.307	486.127
Gastos Financieros	95.410	65.371
Otros Gastos	12.069	16.530
Diferencia en Cambio	64.586	-113.695
Impuestos y Contribuciones	23.590	651.402
Otros Gastos	195.655	619.608
Total Costos, Gastos Operacionales	920.962	1.105.735

Utilidad y/o Perdida	10.435	1.256.389
-----------------------------	---------------	------------------

Costos, Gastos Operacionales		
AFE's to Capex	123.195	48.286
Total Costo Inversion	123.195	48.286

EBITDA



Principales Indicadores Financieros

Indicadores de liquidez	2.012	2.013
Razón corriente	1,50	1,12
Capital de trabajo	214.351	92.548
Indicador de endeudamiento	2.012	2.013
Nivel de endeudamiento	26,50%	8,64%
Endeudamiento financiero	17,50%	0,06%
Indicador de rentabilidad	2.012	2.013
Margen operacional	19,47%	79,01%

Activos Corrientes:

La participación de los activos corrientes respecto al total de los activos se redujo en un 5% frente al año 2012. Esta variación, que no es significativa, incluye el recaudo en febrero de 2013 de la facturación a los remitentes iniciales correspondientes a saldos de años anteriores, según lo acordado en los Acuerdos de Transporte.

Activos no corrientes:

Al cierre del año 2013, se presenta un aumento en el saldo de valorizaciones con relación al cierre del año 2012, como resultado del avalúo técnico para la totalidad de los activos de la empresa, realizado por la firma Levin Global.

Así mismo, el cambio de modelo de negocio aprobado por los accionistas a principios del 2013 y la implementación de normas internacionales de información financiera (NIIF), hacen necesario actualizar las variables del avalúo disponible a la fecha.

Al 31 de diciembre de 2013 y 31 de diciembre de 2012, la propiedad planta y equipo y los diferidos representan el 8% y el 17% respectivamente, frente al total de los activos.

Durante el año 2013 se capitalizaron COP\$51.408 millones correspondientes principalmente a proyectos que entraron en operación durante este periodo.

Pasivos y Patrimonio

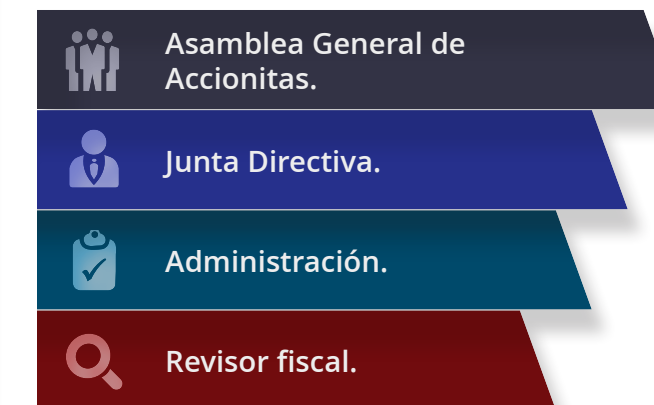
Las obligaciones financieras fueron canceladas en su totalidad durante el año 2013, debido a que Ocesa pagó los COP\$900.000 millones adeudados a diciembre de 2012.

A su vez, la participación del patrimonio con respecto al total de los activos presenta un aumento de 18 puntos porcentuales, alcanzando un nivel del 91% al 31 de diciembre de 2013.

APLICAMOS ESTÁNDARES DE GESTIÓN Y COMPORTAMIENTO

Para generar confianza hacia los accionistas y demás grupos de interés, Ocesa ha adoptado un conjunto de estándares de comportamiento que rigen todos los procesos de toma de decisiones y operaciones de la empresa.

Ocesa cuenta con cuatro órganos sociales que son:



Órganos Sociales

Los órganos de la sociedad tienen las facultades, deberes, funciones y responsabilidades señaladas en la Ley y en los Estatutos Sociales de Ocesa.

A partir del 1 de julio de 2013 se creó el cargo de Presidente de Ocesa. Esta persona es elegida por la Junta Directiva de la compañía y le reporta directamente a dicho órgano de gobierno. Las funciones del cargo incluyen las de ser el representante legal de la compañía y estar a cargo de la administración y gestión de los negocios sociales con sujeción a la ley.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El Código de Buen Gobierno es un conjunto de reglas y mejores prácticas corporativas para la administración de Ocesa. Está dirigido a los órganos de gobierno y a todos los empleados de la organización.

En este Código se estipulan las funciones y responsabilidades de los principales órganos de gobierno y de los órganos de control, y se establecen las normas que se deben seguir para la elección de los miembros de cada uno de los órganos de gobierno y la remuneración de los mismos.

De otra parte, este Código formaliza los compromisos de Ocesa con la sostenibilidad y el modelo de relacionamiento con sus grupos de interés, así como las ofertas de valor para cada uno de ellos.

El Código de Buen Gobierno tiene como marco de referencia normativo la misión, la visión, el Código de Conducta y las Políticas Empresariales.

- a) Política en Derechos Humanos
- b) Política Sobre Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas
- c) Política en Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Ambiente
- d) Lineamientos de Política de Relacionamiento con la Comunidad

JUNTA DIRECTIVA (G4-34, G4-38, G4-40)

Con la aprobación del nuevo modelo de negocio de Ocesa, se adelantó una reestructuración del gobierno corporativo de Ocesa en relación con la composición de la Junta Directiva. Como resultado, de los cinco renglones que la componen, dos empezaron a ser ocupados por miembros independientes, como una buena práctica de independencia y transparencia en la toma de decisiones.

Según el Acuerdo de Accionistas vigente para la elección de la Junta Directiva, los accionistas se obligan a votar de la siguiente manera: un candidato con sus suplentes, nominado por el accionista mayoritario; dos candidatos con sus suplentes, nominados por el accionista mayoritario, que deberán cumplir con los criterios de independencia del Artículo 44 de la Ley 964 de 2005; y dos candidatos, con sus suplentes, nominados por los accionistas minoritarios según el sistema del cociente electoral.

Al momento de elegir los miembros de la Junta Directiva, los accionistas tendrán en cuenta que su perfil se ajuste a las necesidades de la Compañía, que cuenten con competencias básicas para desempeñarse como directores, que gocen de buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad y que no estén incurso en inhabilidades e incompatibilidades según las define la ley aplicable.

Cabe destacar que los miembros de la Junta Directiva no adquieren vínculo laboral alguno con la Compañía y la duración del periodo como miembros de la Junta es de dos años con posibilidad de renovación. Desde el año 2013 la Junta Directiva elimina la figura de un Presidente de Junta y se delegan las funciones a cualquiera de los asistentes a las reuniones de Junta Directiva.

Miembros de Junta Directiva

Miembro Principal	Primer Suplente	Segundo Suplente
Camilo Marulanda López	Alexander Cadena	Juan Pablo Ospina
Alvaro Jaramillo (independiente)	Camilo Soto (independiente)	Mauricio Enrique Mora (independiente)
Juan Guillermo Serna (independiente)	Camilo Soto (independiente)	Natalia Camacho (independiente)
Agustín de la Puente	Sandra Estupiñán	Rigoberto Merino
Miguel Aroca	Cesar Lozano	Tannya Morales



Estructura de Comités

(G4-34, G4-36)

A nivel de Junta Directiva, Ocesa cuenta con el Comité Financiero y de Auditoría y el Comité de Compensación. Dichos comités tienen carácter permanente y están conformados por miembros de la Junta Directiva, tres en calidad de principales y tres en calidad de suplentes. El objetivo principal de los mismos es hacer seguimiento y evaluar resultados en temas de especial importancia para la compañía y presentar recomendaciones y propuestas a la Junta.

Los principales temas sociales y ambientales del negocio, así como la evaluación en el cumplimiento de las ofertas de valor lo realiza la Junta Directiva de manera transversal en sus decisiones.

A nivel de la Administración, Ocesa cuenta con un Comité de Operaciones y Comercial, encargado principalmente de la revisión de las actividades de carácter técnico y operativo desarrolladas por la Compañía.

Ocesa enmarca su operación en estándares de gestión que buscan proteger los intereses de sus accionistas a través de la generación sostenida de valor en el tiempo y la mitigación de riesgos de carácter operacional y financiero.

SISTEMAS DE GESTIÓN

Gestión de riesgos

La identificación, valoración y gestión de los riesgos que podrían impactar el logro de los objetivos corporativos se realiza siguiendo los lineamientos establecidos en la norma ISO 31000:2009 para la gestión eficaz del riesgo. Adicionalmente, se efectúa el ciclo de gestión de riesgos financieros, de procesos y de proyectos.

En 2013 se actualizó el mapa de riesgos estratégicos de la Compañía, el cual fue aprobado por la Junta Directiva. Igualmente, se inició la gestión de riesgos sobre algunos proyectos clave como P135 y Delta 35, se incorporó el procedimiento de seguros corporativos como etapa del ciclo de gestión de riesgos, y se apoyó la estructuración del plan de negocio y la debida diligencia para la emisión del bono corporativo.

Gestión de Proyectos

Con el propósito de alcanzar la excelencia en la gestión los proyectos estratégicos, durante el año 2012 se concluyó el diseño del Modelo de Maduración de Gestión de Proyectos (MMGP) orientado a estandarizar la gestión de los mismos, disminuyendo las incertidumbres y desviaciones que pueden presentarse durante su ejecución.

Este Modelo de Maduración fue estructurado con base

en la metodología de gestión de proyectos de inversión FEL (Front End Loading), utilizada a nivel mundial y catalogada como una de las mejores prácticas para la optimización del desempeño de los proyectos en términos de alcance, costo, tiempo y resultados.

Durante el año 2013 se inició la aplicación del Modelo en los proyectos estratégicos de la empresa, particularmente en los proyectos de ampliación de capacidad de transporte.



CONTROL INTERNO

Ocesa cuenta con un área de Auditoría Interna que reporta directamente al Comité Financiero y de Auditoría de la Junta Directiva y se encarga de velar por la implementación de un sistema de control interno efectivo.

En particular, esta área se encarga de verificar que las actividades de la empresa cumplan con los lineamientos definidos y brinda acompañamiento a la organización para avanzar en el cierre de las brechas potenciales y la identificación de mejores prácticas.

A partir de las actividades de evaluación efectuadas por la Auditoría Interna de Ocesa durante el año 2013, se puede concluir que el sistema de control interno gestionado por la administración de la Compañía no está afectado por debilidades significativas que limiten sus posibilidades para alcanzar sus objetivos. De igual manera, no se identifica existencia de brechas significativas o materiales de control que representen riesgos significativos en las operaciones de la Compañía.



PARA NUESTROS CLIENTES



Oferta de valor

Cumplir satisfactoriamente los compromisos adquiridos en materia de servicios de transporte de petróleo aplicando estándares que generen confianza y eficiencia en el Servicio.

LOS CLIENTES PARA OCENSA

Los clientes de Ocesa están conformados por las grandes empresas de exploración y extracción de crudo del país, y los pequeños y medianos productores y comercializadores que buscan un sistema de transporte confiable para llevar el crudo a las refinerías del país o al puerto marítimo en Coveñas para ser exportado.

El nuevo modelo de negocio de Ocesa ha permitido a la organización enfocar su gestión en dos tipologías de clientes: remitentes y terceros.

REMITENTES

CEPCOLSA
 ECOPETROL S.A.
 EQUION ENERGIA
 SANTIAGO OIL CO.
 TALISMAN
 TOTAL E&P
 PETROMINERALES (PACIFIC)
 META PETROLEUM CORP. (PACIFIC)

Los remitentes son aquellos clientes con quienes se tienen establecidos acuerdos de transporte de largo plazo con cupos volumétricos definidos. Por su parte, los terceros son aquellos clientes con quienes se puede negociar el transporte de cantidades pequeñas de crudo que no necesariamente están asociadas a un contrato de transporte con garantías mensuales de cupos a transportar. La disponibilidad de transportar crudo para terceros depende de los excedentes de capacidad que haya teniendo el sistema a lo largo del año.

TERCEROS

HOCOL
 PERENCO
 SPEP ENERGY
 PAREX RESOURCES INC.
 PETROBRAS
 EMERALD ENERGY
 TECPETROL
 NIKOIL ENERGY CORP
 HIDROCASANARE
 CANACOL ENERGY
 COLOMBIA ENERGY
 GRANTIERRA
 GUNVOR

Así mismo, Ocesa cuenta con otro tipo de clientes como son los usuarios del terminal marítimo de Coveñas, otros oleoductos, y otros productores y comercializadores de crudo, a quienes ofrece servicios de operación y mantenimiento de instalaciones, y servicios técnicos y administrativos, entre otros.

CUMPLIMOS SATISFACTORIAMENTE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN SERVICIOS DE TRANSPORTE

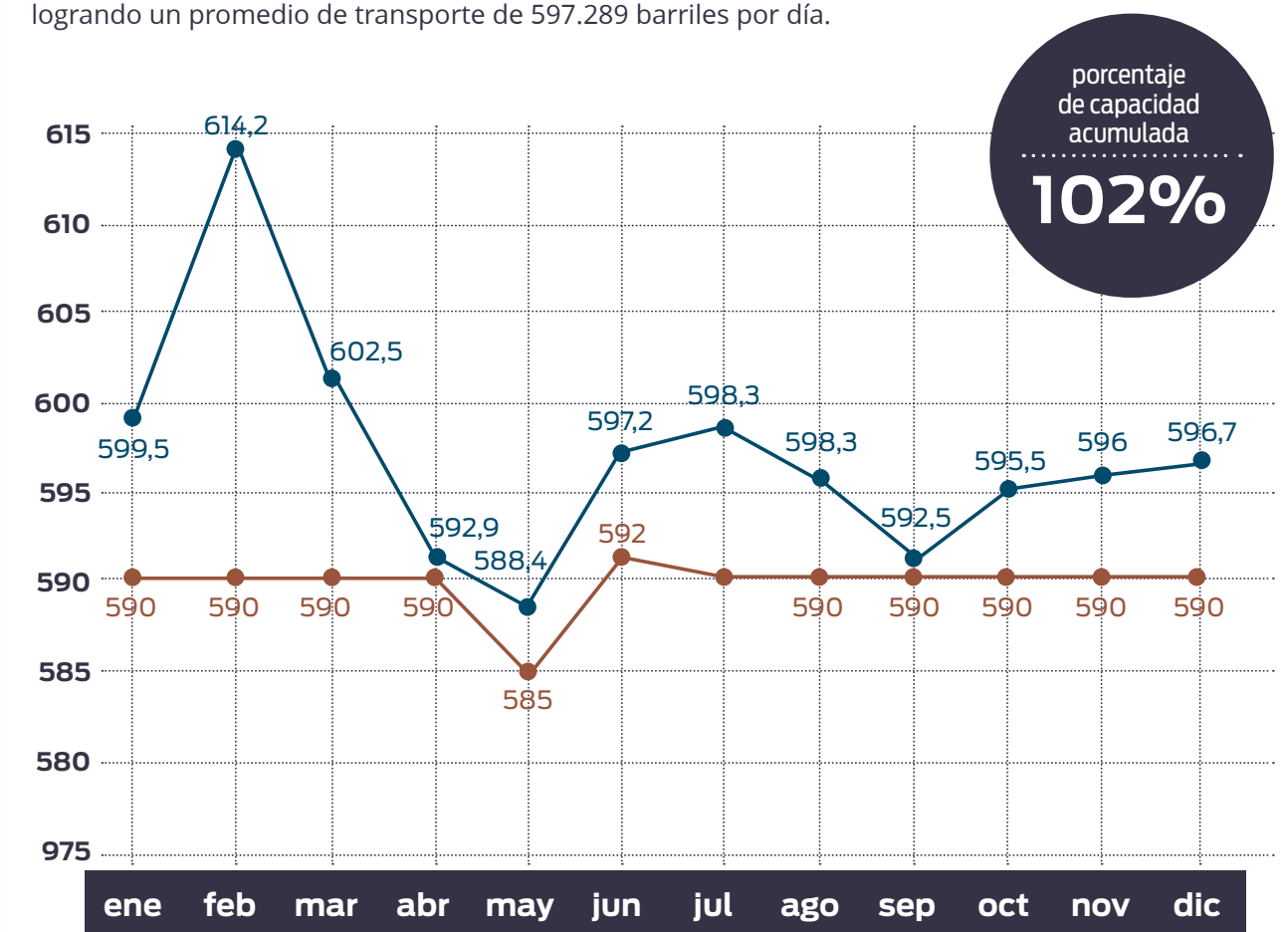
(G4-9, G4-EC1)

Para dar cumplimiento a las obligaciones con cada uno de los clientes, Ocesa ha desarrollado un sistema de nominaciones, mediante el cual cada cliente debe informar con dos meses de anticipación cuánto crudo requiere transportar a través del oleoducto.

VOLÚMENES TRANSPORTADOS Y EXPORTADOS

(G4-8)

La meta fijada para el año 2013 era mantener una capacidad efectiva que permitiera un recibo mínimo de 590.000 barriles de petróleo promedio por día. Los resultados obtenidos durante el año con respecto a la capacidad de transporte ofrecida en el Segmento II fue del 102.2% logrando un promedio de transporte de 597.289 barriles por día.



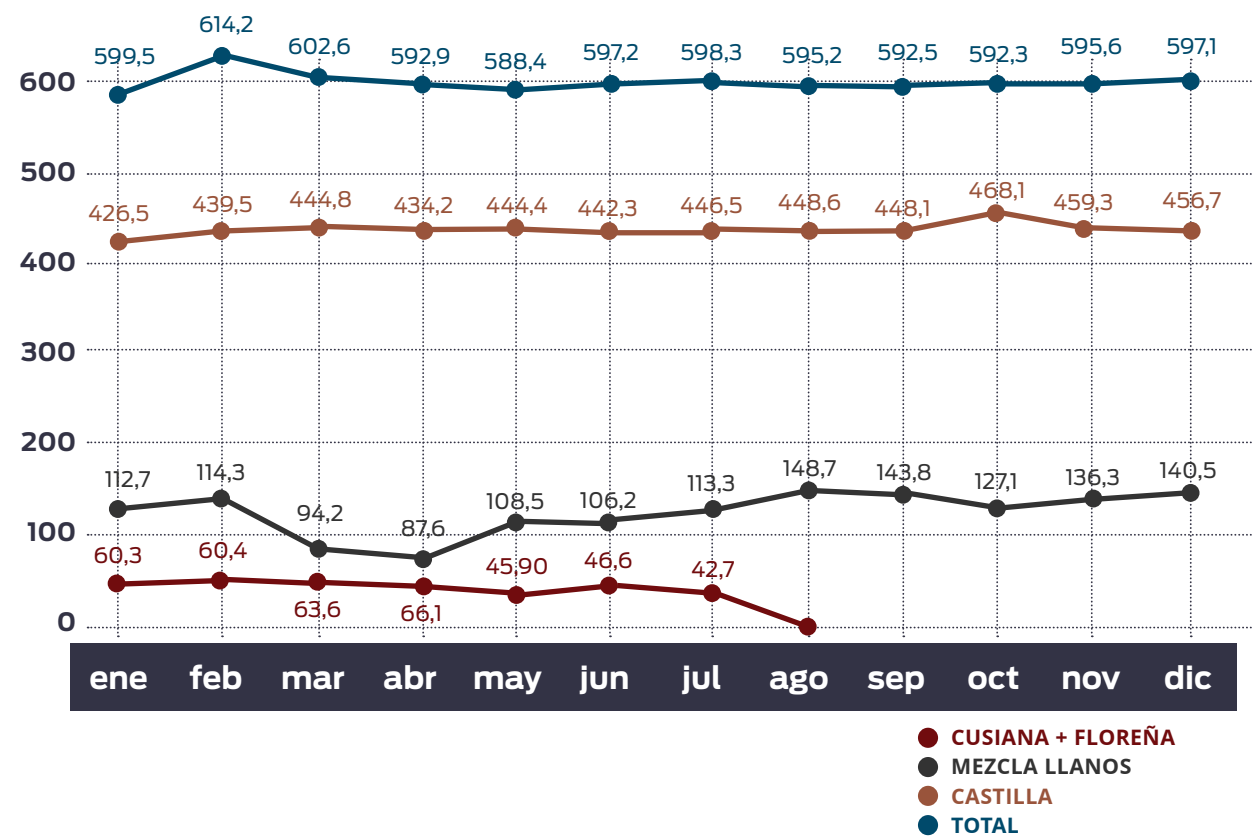
Gráfica XX- Factor de Capacidad de Transporte

A excepción de los meses de abril y mayo, en donde se realizaron trabajos en el oleoducto que superaron las 12 horas estimadas en cada mes, la capacidad efectiva del Oleoducto se mantuvo de la siguiente forma:

Capacidad efectiva del Oleoducto	
Capacidad	BLS/DIA
Capacidad Contratada	575.000
Capacitada disponible	15.000
TOTAL CAPACIDAD EFECTIVA	590.000

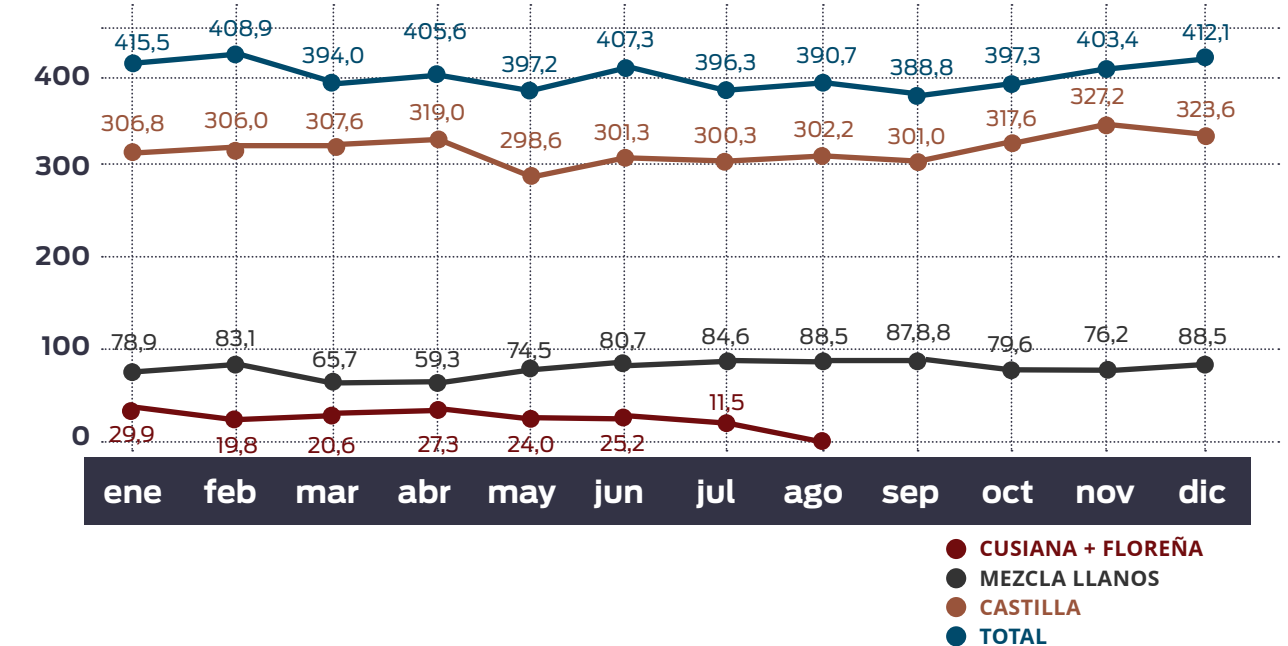
Del volumen recibido por el Segmento II del oleoducto, el 75% correspondió a crudo pesado, el 17% a mezcla y el 8% a crudo proveniente de Cusiana. Cabe destacar que a partir del mes de julio de 2013 desapareció el transporte segregado de crudo Cusiana, ya que el mismo empezó a ser mezclado con los crudos recibidos en el Descargadero de Cusiana, para ser transportados como parte de la corriente del crudo mezcla.

Volúmenes recibidos Segmento II



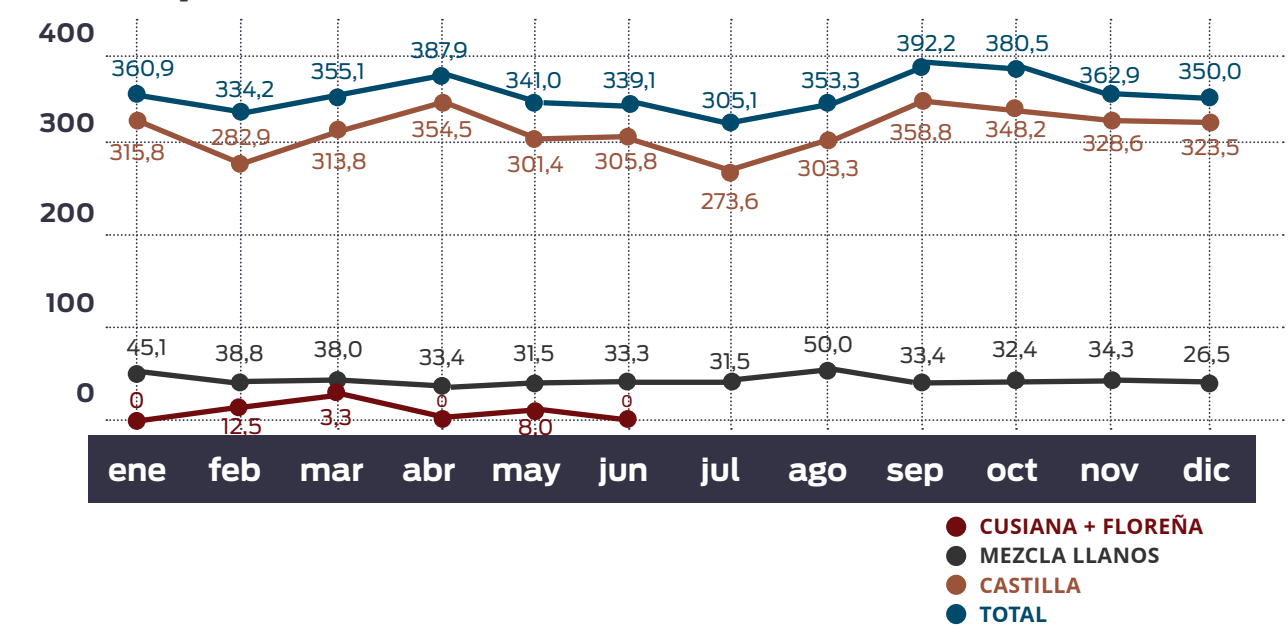
Del volumen recibido por el Segmento III, en promedio el 77% correspondió a crudo pesado y el 23% a crudo liviano. El promedio de barriles por día recibidos durante el 2013 en el segmento III fue de 401.351 barriles/día, lo que significa un total de volúmenes recibidos durante el año de 146.493.115 barriles.

Volúmenes recibidos Segmento III



El promedio de exportación del terminal de Coveñas fue de 355.205 barriles por día, los cuales fueron cargados en 127 buques, para un total de 129.649.825 barriles exportados durante 2013. En el año 2012 se exportaron 118.048.055 barriles. Estos resultados muestran un aumento en las exportaciones del 9.8% gracias al aumento de la capacidad ofrecida en el año 2013.

Volúmenes Exportados



Del volumen total exportado por la TLU-2 (una de las monoboyas del terminal de Coveñas), el 89% correspondió a crudo pesado. Como dato para destacar, en el mes de enero de 2013 se cargó el primer buque-tanque tipo VLCC (very large crude carrier) con 2.000.000 de barriles y en total durante el año 2013 se atendieron 33 buque-tanques. Como consecuencia, los ingresos por servicios portuarios recaudados durante 2013 ascendieron a US\$ 11.920.078.

APLICAMOS ESTÁNDARES QUE GENERAN CONFIANZA Y EFICIENCIA

Ocensa ofrece a sus clientes los más altos estándares de confianza y eficiencia para asegurar el adecuado manejo de la operación y la calidad del servicio en todo el recorrido del oleoducto.

CONFIANZA

Los elementos clave de los estándares de confianza de Ocensa son la información permanente sobre la operación, la prevención y remediación de fallas potenciales que se puedan presentar en el tubo o en las estaciones, y el mantenimiento de la integridad física del tubo.

Boletín del Transportador

El Boletín del Transportador (BTO) es un instrumento fundamental que da cumplimiento a los requerimientos de la Resolución 181258 de 2010, emitida por el Ministerio de Minas y Energía con el fin de informar a los clientes y en general a todos los grupos de interés sobre las operaciones de Ocensa.

El Boletín cuenta con dos secciones. La primera, de acceso público, en la cual se describe el sistema de transporte, la capacidad nominal y disponible por segmento del oleoducto y las tarifas de transporte vigentes. La segunda, de acceso exclusivo para agentes operacionales aprobados por Ocensa, contiene información específica sobre el sistema, la actividad de transporte y su programación.

En 2013, a partir de la formalización del nuevo modelo de negocio, Ocensa ha sido notificada permanentemente de las cesiones temporales y parciales de capacidad contratada. En efecto, el promedio mensual de la capacidad contratada cedida en el Segmento II a partir del mes de marzo fue de aproximadamente 88.500 barriles de petróleo diarios.

Programa de Gestión de Integridad (G4-OG13)

El Programa de Gestión de Integridad (PGI) se aplica en las áreas clave que componen el oleoducto como son ductos, plantas y terminal, y abarca los aspectos más importantes para mitigar los riesgos en la operación y la integridad del sistema de transporte de Ocensa. Con este Programa damos cumplimiento a nuestro compromiso indeclinable de proteger las comunidades, los empleados, los contratistas y el ambiente.

El Programa inicia por la valoración de los riesgos del sistema a través de cuatro fases: identificación, valoración, planeación y evaluación. Esta última fase busca asegurar la efectividad en los planes de acción y definir oportunamente nuevas acciones correctivas y de mejora.

Como resultado de la valoración de riesgos, se clasificaron las causas potenciales de falla en el sistema de transporte en ocho categorías principales:

- 1 Corrosión Interna
- 2 Corrosión Externa
- 3 Agrietamiento
- 4 Defectos de construcción y fabricación
- 5 Fallas en componentes
- 6 Clima y fuerzas externas
- 7 Operaciones Incorrectas
- 8 Daños por terceros

Las causas potenciales de falla son constantemente monitoreadas con el fin de generar una respuesta inmediata en caso de presentarse cualquier eventualidad. En efecto, durante 2013 se llevaron a cabo inspecciones periódicas mediante el uso de herramientas inteligentes de inspección en línea (in line inspection o ILI por sus siglas en inglés).

Actualmente, están en marcha diversas herramientas ILI capaces de detectar cada una de las causas potenciales de falla y gracias a las cuales Ocensa ha sido reconocida en la industria como una empresa que implementa tecnología de punta en sus operaciones.

Cabe destacar que durante el año 2013 no se presentaron incidentes graves con afectación a personas o al medio ambiente en ningún punto del oleoducto.

Control de corrosión interna

Esta actividad tiene por objetivo controlar los procesos de corrosión interna en tanques y tuberías asociados a bacterias, mediante la inyección de un agente biocida ambientalmente amigable y que se inyecta en concentraciones muy bajas.

Como parte de nuestro compromiso por desarrollar operaciones respetuosas con el medio ambiente y las comunidades, durante 2013 empleamos un nivel mínimo de concentración de biocidas, el cual garantiza un bajo impacto sobre los recursos naturales.

Como complemento de las actividades de control de corrosión interna, durante 2013 todos los sectores del oleoducto fueron limpiados internamente usando un raspador equipado con copas y cepillos, el cual permite eliminar sólidos y agua del sistema, y evitan los procesos de pérdida de metal.

Inspección de tanques

Durante 2013 y de manera articulada con el área de Gestión Humana, se realizaron cinco sesiones de capacitación en inspección rutinaria de tanques de almacenamiento bajo la norma API 653 la cual hace referencia a los requisitos que deben cumplirse en la inspección, reparación, modificación o nueva ubicación de tanques construidos.

En este marco, se logró la capacitación y certificación de 44 colaboradores entre Técnicos de Operaciones, Profesionales de Cuarto de Control, Planeadores de Mantenimiento, Profesionales de Entrenamiento y Profesionales de Corrosión de todas las estaciones que comprenden el oleoducto de Ocensa.



Integridad por eventos operativos

En 2013 se puso en marcha un mecanismo de coordinación interna entre las áreas de Ocensa, a través de reuniones bimensuales, con el objetivo de mejorar el intercambio de información y garantizar un conocimiento general sobre las condiciones de integridad que pueden limitar la operatividad del oleoducto.

Mantenimiento

Ocensa cuenta con un proceso de mantenimiento que se encarga de prevenir y resolver, en el menor tiempo posible, cualquier avería a lo largo del tubo o en cualquiera de las estaciones, incluyendo el tramo que se encuentra bajo el mar.

Este proceso se divide en el mantenimiento de sistemas de bombeo, el mantenimiento de línea y de tanques, y el mantenimiento civil y geotécnico al derecho de vía (área que comprende 12.5 metros a cada lado del tubo).

En el año 2013 Ocensa cumplió con los objetivos y metas corporativas descritos en su Programa de Gestión de Integridad (PGI), reflejados en los resultados de los indicadores de desempeño los cuales tuvieron un cumplimiento del 96,8%.

En el año 2013, se invirtió en el mantenimiento de las estaciones:

Inversión en Mantenimiento de Estaciones	
Estación	Inversión en Mantenimiento 2013 (\$US)
Cusiana	1.741.485
Cupiagua	245.280
La Belleza	272.588
Caucasia	2.594.141
El Porvenir	6.454.255
Miraflores	2.509.007
Vasconia	1.720.780
Total	15.537.536

De igual manera, Ocensa invirtió en el año 2013 la suma de USD\$ 14.3 millones en obras de mantenimiento mayor a lo largo del oleoducto.

EFICIENCIA

Los elementos clave de los estándares de eficiencia de Ocensa son los sistemas de control, de inyección y de calidad que garantizan una operación oportuna y al menor costo posible de todo el oleoducto.

Sistema de Supervisión, Control y Adquisición de Datos (SCADA)

El Sistema de Supervisión, Control y Adquisición de Datos (SCADA) es una plataforma que consolida toda la información de las instalaciones que componen el oleoducto, relacionada con el tipo de crudo transportado, presión, velocidad, temperatura, flujo, entre otros. Estas variables son determinantes para mantener las condiciones de seguridad e integridad de la operación.

El sistema cuenta con equipos de la más alta tecnología que incluyen sistemas satelitales y conexión de datos de voz, radio, teléfonos, entre otros. Así mismo, cuenta con un operador ubicado en un cuarto de control en Bogotá, el cual se encarga de monitorear el sistema 24 horas del día, durante los siete días de la semana. Por su parte, cada una de las estaciones del oleoducto cuenta con un sistema denominado DCS, compuesto por un computador que controla y monitorea la operación en una zona específica. Por último, SCADA cuenta con un sistema de detección de fugas, denominado sistema LDS, que envía señales en el momento en que alguna lectura sobrepasa los parámetros normales.

En 2013, el nivel de disponibilidad de SCADA fue del 99.6% de un total de 100%. Esto lo que demuestra es que el sistema tienen una alta capacidad de operar para realizar las funciones para las que fue diseñado.

Para los próximos años, Ocensa buscará actualización permanente de la plataforma que soporta el Sistema de Supervisión, Control y Adquisición de Datos (SCADA) para mantenerla al día con los avances tecnológicos y diseñará nuevos cuartos de control que optimicen su funcionamiento.

Sistema de Inyección

El DRA (Drag Reducing Agent, por su nombre en inglés) es un producto químico utilizado en el oleoducto para reducir la fricción dentro del sistema formando una pared aislante entre el tubo y el crudo, lo cual facilita el bombeo y optimiza el transporte. El análisis de la inyección de DRA se lleva a cabo de manera semanal, después de una revisión detallada sobre el comportamiento de la operación.

El consumo de DRA al cierre de 2013 fue de alrededor de US\$ 38 millones lo cual evidencia una disminución de USD\$ 3.32 millones con respecto al año anterior, cuando el consumo alcanzó los US\$ 41.32 millones.

Factor de Transporte

El Factor de Transporte permite medir algunas variables para monitorear la satisfacción de los clientes, de acuerdo con el servicio prestado. El propósito de Ocensa es asegurar los requerimientos mínimos en calidad y cantidad del transporte. El factor de servicio para el año 2013 fue de 96% para el Segmento II, nivel por encima de la meta de 94,8%.

Factor de Servicio 2013		
Factor de Calidad del Crudo	Meta	Resultado 2013
Reclamos aceptados por calidad y cantidad	Máximo 1	0
Pérdidas no identificables	Máximo 0,15%	0,15%
Demoras en atención a buque -tanques (horas)	Máximo 48	0



PARA NUESTROS EMPLEADOS

Oferta de valor



Ser parte vital de una Compañía que establece relaciones de confianza y mutuo beneficio con sus empleados, comprometida con la construcción de un ambiente de trabajo que promueve la competitividad, el liderazgo, la equidad y el desarrollo profesional en el marco de los valores corporativos.

LOS EMPLEADOS PARA OCENSA

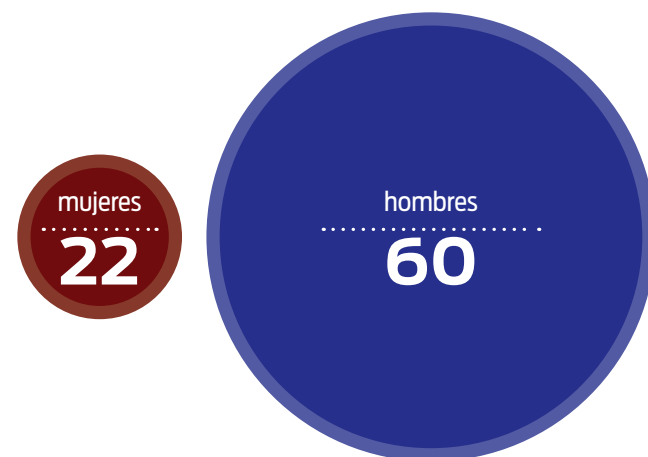
(G4-LA1, G4-LA3, G4-LA12)

Los empleados son el activo más importante de la compañía. Su compromiso, dedicación y esfuerzo logran la consecución de los resultados y permiten que la empresa crezca de manera sostenible.

Ocensa cerró el año 2013 con una planta de empleados de 243 personas de las cuales 71 (29%) son mujeres y 172 (71%) son hombres.

La Junta Directiva está compuesta en un 22% por mujeres y en un 88% por hombres. El 55% de las personas del Grupo Directivo de Ocensa tiene edades entre 30 y 50 años, el 45% más de 50 años.

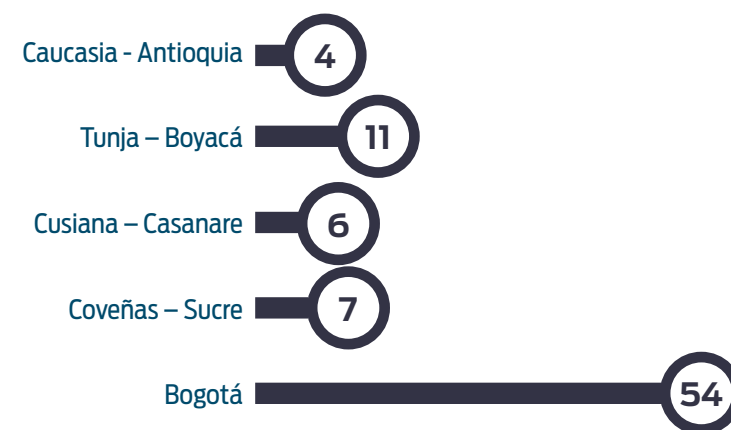
Durante el año 2013 se presentaron 82 contrataciones laborales, de la siguiente manera:



Las edades de los funcionarios contratados están comprendidas en los siguientes rangos:



Distribución de nuevas contrataciones por región



En el año 2013 se presentaron 3 licencias de maternidad y una licencia por paternidad, de las cuales una licencia de maternidad inició a finales del año 2012 y finalizó en el primer trimestre de 2013. Todos ellos se reincorporaron al trabajo normalmente y continuaron con sus actividades durante todo el año.

ESTABLECEMOS RELACIONES DE CONFIANZA Y MUTUO BENEFICIO

Para Ocensa es muy importante que sus empleados cuenten con espacios en los que se puedan expresar y en los que puedan tener conversaciones de doble vía con la alta gerencia y con sus colegas.

Reglamento Interno de Trabajo

Durante 2013 se llevó a cabo una revisión del reglamento interno con cada una de las áreas de Ocensa, para garantizar su adecuada comprensión y apropiación. Se espera que el nuevo reglamento ajustado sea publicado en el primer trimestre de 2014.

Comité de Convivencia

El objetivo del Comité de Convivencia es la prevención del acoso laboral y la protección contra riesgos psicosociales que puedan convertirse en un riesgo para la salud en el lugar de trabajo. Se reúne en caso de presentarse quejas y se abre una investigación a las personas involucradas.

Encuentros con la Alta Dirección y comunicación en cascada

Los encuentros con la alta dirección son espacios de diálogo entre los directivos de Ocensa y los empleados los cuales se relizan sobre temas estratégicos del negocio una vez finalizan las reuniones de Junta Directiva. El objetivo de estos encuentros es comunicar los principales avances y retos de la compañía en el corto y mediano plazo así como hacer partícipes a los empleados de los asuntos importantes que conciernen a la Organización en su operación.

CONSTRUIMOS UN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO

Great Place to Work

Ocensa se preocupa por mantener un buen clima organizacional y que los empleados cuenten con un balance laboral y familiar adecuado. En 2013 se llevó a cabo la encuesta de clima con la metodología Great Place to Work, en la cual obtuvo una calificación de 76,9 puntos en el Índice de Ambiente Laboral (IAL), un incremento de 4,6 puntos con respecto al año 2012.

En los resultados se resalta el vínculo desarrollado entre la empresa y el colaborador, en el cual, un 96% de los colaboradores tiene una opinión favorable con respecto a la compensación, el desarrollo en la empresa y los beneficios que ésta ofrece.

Ocensa se ha trazado la meta ambiciosa de estar en el año 2014 entre las diez mejores empresas para trabajar dentro de la categoría de menos de 500 empleados.

Compensación (G4-LA2, G4-LA13)

Ocensa es una empresa que remunera de manera competitiva a sus trabajadores. La organización define niveles salariales que no hacen distinciones o diferencias frente a condiciones de género ni condiciones sociales o culturales.

Los funcionarios directos de Ocensa tienen las siguientes prestaciones adicionales desde el momento de la firma de contrato, sin excepción alguna:

- Seguro de vida
- Póliza de Medicina Prepagada
- Se cancela el 1% adicional por concepto de Fondo Mutuo, siempre y cuando el funcionario se encuentre ahorrando del 1% en adelante de su salario.
- Coberturas por incapacidad general al 100%
- Incapacidad por licencia de maternidad y paternidad cubiertas al 100%
- Crédito de libre inversión con una tasa de 2.5% EA.
- Crédito hipotecario con una tasa de 2.5% EA

Por último, Ocensa se basa en el salario mínimo legal mensual vigente para cálculo del pago de cuota de sostenimiento de los practicantes universitarios y se rige por las normas vigentes frente al salario mínimo integral y el pago de prestaciones bajo esta modalidad de pago.

Salario Emocional

El sistema de compensación de Ocensa ha sido estructurado siguiendo una estrategia de posicionamiento de mercado y buscando siempre la atracción y retención del mejor talento humano.

Uno de los componentes más importantes del sistema de compensación es el salario emocional, pues

contribuye a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias. En este marco, Ocensa creó el programa "Tu Familia nos hace más Familia", compuesto por cuatro círculos:

1 Círculo de Vida Familiar: busca generar interacción e integración con las familias de Ocensa. Las principales actividades que componen este círculo son los detalles de cumpleaños, vacaciones recreativas, formación sobre temas familiares y la semana de la familia.

2 Círculo de Cultura Flexible: busca aumentar la productividad y el compromiso, generando espacios flexibles que faciliten el equilibrio entre la vida personal y familiar. Dentro de este círculo se incluyen iniciativas como última semana del año compensada, día de cumpleaños libre, tarde vida, Semana Santa compensada, días adicionales de vacaciones y jornada laboral flexible.

3 Círculo de Productividad: busca aportar valor a los empleados en términos de facilidad, comodidad y productividad mediante licencias o permisos especiales, pausas activas y gimnasio y programa de outplacement.

4 Círculo de Confianza: busca fortalecer las relaciones laborales y el compromiso del trabajador y la compañía a través de rutas de transporte, extensión de licencia de maternidad y paternidad, torneos deportivos, días especiales, momentos de refrigerio, invitación a almorzar, convenios con asesorías jurídicas, apoyo psicológico y cubrimiento de 100% de incapacidad.

PROMOVEMOS LA COMPETITIVIDAD, EL LIDERAZGO, LA EQUIDAD Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

Para Ocensa es muy importante que los empleados se encuentren capacitados y actualizados en temas relevantes para el negocio, no sólo para aportar a los resultados de la organización, sino también para aportar a su desarrollo profesional e intelectual.

Desarrollo del Talento (G4-LA9, G4-LA10)

El plan de formación y capacitación de Ocensa busca fortalecer las competencias requeridas para cada uno de los cargos de la organización y así cerrar las brechas que puedan existir, identificadas a través de la evaluación de desempeño.

En el año 2013, los empleados de Ocensa recibieron 12.383 horas de capacitación, de las cuales el 24,17% fueron para 88 mujeres y el 75,83% fueron para 218 hombres. Estas horas incluyen a todos los empleados y al personal retirado.

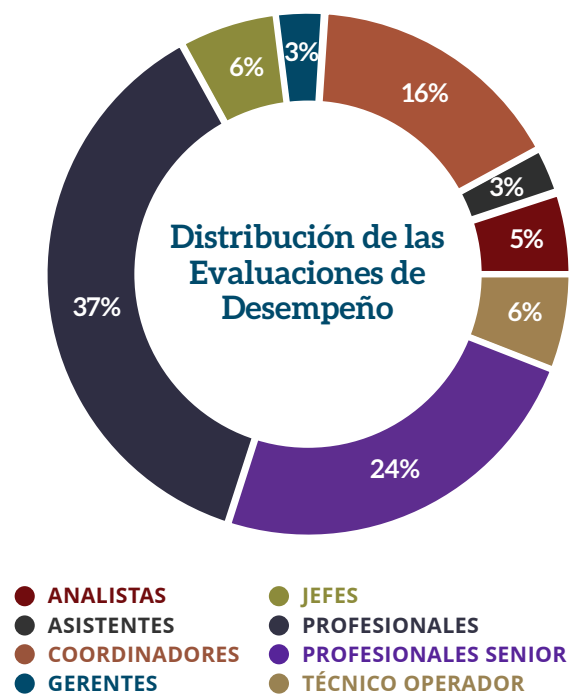
La tabla a continuación muestra el promedio de horas de capacitación que los empleados de la organización recibieron:

Horas de Capacitación por Nivel	
Categoría Laboral	Promedio Horas Capacitación
Gerentes- Secretaria General	29
Jefe- Lider- Superintendente	42,53
Coordinador	53,2
Profesional	44,22
Profesional Senior	33,48
Inspectores Campo Proyectos	18,56
Técnico Operador	68,16
Analista- Asistente	26,84
Estudiante Práctica	13
Total	41,49

En el caso de las personas que dejan la compañía, Ocensa posee un convenio con un tercero en el cual se estructura un programa de transición laboral, buscando mitigar los impactos que puede generar el hecho que una persona quede cesante.

Evaluación de Desempeño (G4-LA11)

En el año 2013 se realizó la evaluación de desempeño periódica al 100% de los empleados de Ocensa. La distribución por niveles de categoría profesional de la evaluación de desempeño en el año 2013 fue:



Modelo de Competencias

Ocensa se basa en un modelo de seis competencias generales que todos los empleados deben poseer al momento de ingresar a la compañía. Estas competencias son:

Competencias de Ocensa

Innovación: Predisposición a actuar de forma diligente y no solo pensar en lo que hay que hacer. Implica esforzarse en realizar cosas nuevas que mejoran el desempeño.

Liderazgo: Motiva a los demás a alcanzar los objetivos que se ha propuesto en beneficio de cada colaborador y de la organización. Implica promover la participación y el sentido de responsabilidad por las tareas encomendadas a través de la retroalimentación, el seguimiento y el reconocimiento permanente.

Trabajo en Equipo: Trabajar en cooperación con otros, ser parte de un equipo y trabajar juntos para conseguir un objetivo común. Debe haber responsabilidad individual, procesamiento de grupo, interdependencia positiva, habilidades sociales e interacción cara a cara.

Conversaciones Efectivas: Interacción entre personas para reflexionar sobre posibles caminos para resolver problemas y facilitar o alcanzar los objetivos de la compañía.

Orientación al Servicio: Deseo de ayudar y/o ser útil a los demás para satisfacer sus necesidades u agregar valor. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente

Orientación al Logro: Interés por realizar el trabajo de la mejor forma posible buscando el medio apropiado que permita conseguir los resultados y sobrepasar los estándares de excelencia establecidos, balanceando las consecuencias del actuar.

Cada una de estas competencias tiene un nivel de desarrollo requerido dependiendo del nivel del cargo, bien sea operativo, táctico o estratégico. En 2014 se realizará una evaluación de competencias 360 donde los empleados podrán ser evaluados por sus pares, jefe y clientes para poder determinar la apropiación de las competencias frente al perfil esperado.

Salud y Seguridad Ocupacional

Para la organización, el cumplimiento de la Política de Salud Ocupacional, Seguridad y Medio Ambiente (HSE por sus siglas en inglés) es uno de los pilares básicos de una operación sostenible y es un elemento fundamental de la medición del desempeño de los trabajadores de todos los niveles y los contratistas que le prestan sus servicios.

Durante todo el año, el Equipo Directivo ratifica su compromiso con estos elementos y hace un seguimiento permanente a su cumplimiento. En efecto, las reuniones semanales del Equipo Directivo inician por un reporte sobre el desempeño general en esta materia.

A su vez, mensualmente se realizan inspecciones gerenciales y los espacios denominados "Altos HSE", en los cuales la empresa detiene temporalmente sus labores para recapacitar sobre los riesgos, aspectos o comportamientos que pueden generar afectar el cumplimiento de la política de HSE.

Por último, al final de cada periodo de gestión, se realiza la medición del Tablero Balanceado de Gestión de la Compañía, que incluye un importante componente de salud, seguridad y medio ambiente.

A continuación se presentan los principales resultados de esta temática durante el año 2013.

Resultados en Salud y Seguridad Ocupacional	
Indicador	Resultado
Índice de frecuencia: Número total de incidentes por 200.000 horas hombre trabajadas	2,37 casos por cada 200.000 horas hombre trabajadas. Disminuyó frente a 2012.
Índice de severidad: Días perdidos y cargados por 200.000 horas hombre trabajadas	13,21 días perdidos por cada 200.000 horas hombre trabajadas. Aumentó frente a 2012.
TRIF: Número de incidentes reportables por 1.000.000 horas hombre trabajadas	3,26 casos reportables por cada millón de horas hombre trabajadas. Aumentó frente a 2012.

*El aumento frente a 2012 se da por la inclusión de nuevas horas hombre laboradas correspondientes al despliegue de personal nuevo requerido para el desarrollo de los proyectos de ampliación de infraestructura que soportan el nuevo modelo de negocio.

Vale la pena destacar como una práctica diferenciadora en la industria de hidrocarburos, que Ocensa reporta cualquier tipo de incidente sin importar su gravedad aun cuando dichos reportes puedan afectar los indicadores de resultados.

Principales cifras de HSE

El **10%** de los incidentes y el **4,5%** de los días perdidos corresponden a empleados de Ocensa, mientras que el **90%** de los casos y el **95,5%** de los días perdidos a contratistas.

De los accidentes anotados, el **73%** son casos de primeros auxilios, **12%** son casos de tratamiento médico o trabajo restringido y el **15%** restante son casos incapacitantes. La totalidad de las incapacidades fueron temporales, ya que no se presentaron casos de incapacidad permanente parcial, invalidez ni fatalidad.

El **80%** de los casos corresponden a cinco tipos de lesiones: golpe, raspadura, herida, distensión muscular y esguince. Históricamente las labores afectadas por accidentalidad son principalmente manejo manual de cargas (**17%**), desplazamiento (**16%**) y operación de herramienta mecanizada (**15%**).

Por último, el índice de severidad está asociado a dos eventos de fractura de un dedo de la mano, que representan el **87%** de los días perdidos. Ambos casos se presentaron en contratistas y corresponden a lesiones por golpe por un objeto.

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad:

Para lograr una gestión acorde con la naturaleza de la empresa y los riesgos inherentes a su operación, el ciclo de planeación se inicia con la identificación y evaluación de riesgos y la revisión de los controles existentes, considerando los requisitos legales aplicables.

Durante el año 2013 se establecieron unas metas generales para evidenciar los avances del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. A continuación se muestran los principales resultados:

- Cumplimiento de la meta para 5 de 6 indicadores del factor de Seguridad, Salud y Ambiente, exceptuando el índice de severidad de los accidentes propios y de contratistas:
- Mantenimiento de la certificación OHSAS 18001 para el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.
- Cumplimiento del 97,5% frente al cronograma de actividades del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. La diferencia frente al cumplimiento total corresponde al aplazamiento o la reprogramación de algunas actividades.
- Ejecución de los programas definidos, incluidos los planes de emergencias y contingencias para las sedes de la empresa. En todos los casos, los resultados son satisfactorios y cuentan con un seguimiento permanente.

Así mismo, se realizaron auditorías a los contratistas frente a su desempeño en materia de HSE. Los resultados muestran que el 95% de los contratistas tiene prácticas satisfactorias y aceptables.

A partir de estos resultados, se están desarrollando programas de fortalecimiento de contratistas y se está reforzando la aplicación de los elementos comunes a los sistemas de gestión.

Comités (G4-LA5)

En Ocesa existen tres tipos de comités de salud y seguridad los cuales cuentan con dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, equivalente al 3% del total de trabajadores, y tienen reuniones periódicas y extraordinarias en caso de ser requeridas, estos comités son: el Comité Paritario de Salud Ocupacional, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité de HSE por Gerencia en Bogotá y por sede de trabajo, en este último comité deberían participar todos los empleados de la compañía pero los porcentajes de participación varían según las programaciones de trabajo y viajes de los empleados.

Lesiones (G4-LA6, G4-LA7)

El reporte de todo incidente es obligatorio, independientemente de su severidad. En efecto, la totalidad de eventos reportados, incluso aquellos sin lesión, son registrados en las bases de datos del sistema de gestión. El registro de lesiones incluye tanto empleados como contratistas que prestan sus servicios a la Compañía. Durante el año 2013 se reportaron los siguientes resultados:

Enfermedad laboral:

A la fecha no hay registro de casos de enfermedad laboral calificados en empleados de Ocesa, directos ni temporales. Tampoco se presentan días perdidos por incapacidades en los cuales se haya anotado este tipo de origen. Así

mismo, los contratistas no han reportado este tipo de incidentes relacionados con las labores contratadas.

En efecto, casi la totalidad de los trabajadores de Ocesa desarrollan labores de naturaleza administrativa o de supervisión de labores operativas. Por tanto, se ha definido que en este grupo poblacional no hay un riesgo elevado de enfermedades determinadas, tampoco se ha encontrado una alta incidencia de ningún tipo de enfermedad en particular.

Sin embargo, se destaca un grupo de operadores de cuartos de control del oleoducto que laboran en turnos, en el cual, de acuerdo con la revisión bibliográfica, puede existir riesgo de fatiga. Por esta razón, se inició un programa de seguimiento específico, sin que hasta el momento se hayan detectado hallazgos significativos.

Ausentismo:

Ocesa cuenta con un registro de las incapacidades de origen médico de empleados directos y temporales. El registro incluye casos de enfermedad común, enfermedad laboral y accidente de trabajo. También se registran los casos de licencia de maternidad. Durante el año 2013 se reportaron los siguientes resultados:

Resultados en Ausentismo	
Indicador	Resultado
Índice general de ausentismo (IGA): Días de ausencia en el periodo por 100 días de trabajo programados.	1,21 días de incapacidad o licencia en el año por cada 100 días de trabajo programados. Aumentó frente a 2012.
Índice general de frecuencia (IGF): Número de ausencias en el periodo por cada 100 trabajadores	2,11 de cada 100 trabajadores tuvo una ausencia por incapacidad médica o licencia durante el año. Aumentó frente a 2012.
Días perdidos por caso: Número de días de ausencia	11,78 días perdidos por caso de incapacidad médica o licencia de maternidad. Aumentó frente a 2012.

El 46% de las ausencias corresponden a incapacidades de uno a tres días, el 25% a incapacidades de cuatro a 10 días y el 29% restante a incapacidades o licencias de 10 o más días. Sin considerar las licencias de maternidad, el 43% de los casos y el 24% de los días perdidos se presentaron en mujeres (que representan el 30% de la población trabajadora).

No se lleva registro del ausentismo médico de los contratistas y no hay casos reportados de ausentismo laboral de los contratistas independientes que trabajan en campo.

Víctimas mortales:

Durante el año 2013 no se presentaron casos de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, ni en empleados ni en los contratistas.



PARA NUESTROS CONTRATISTAS



Oferta de valor

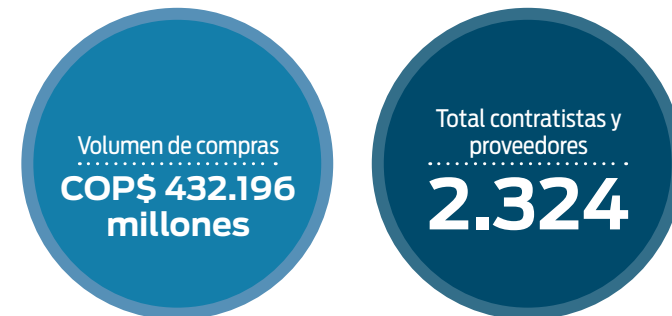
Establecer relaciones de mutuo beneficio, con reglas claras, en el marco de las políticas de la Compañía, procurando el desempeño responsable en la cadena de abastecimiento.

LOS CONTRATISTAS PARA OCENSA

Los contratistas de Ocesa están conformados por las personas naturales o empresas, incluyendo sus empleados, que prestan servicios administrativos o de mantenimiento al oleoducto. Así mismo, los proveedores son personas naturales o empresas que venden productos o materiales que serán utilizados para la operación de cada una de las estaciones del oleoducto incluyendo Bogotá.

En el año 2013 el monto total de los contratos de Ocesa fue de COP\$ 261.825 millones, distribuidos entre 1.469 contratistas.

Asimismo el monto total de las compras fue de COP\$ 170.371 millones a 855 proveedores en los departamentos de influencia del oleoducto y en Bogotá.



ESTABLECEMOS RELACIONES DE MUTUO BENEFICIO

Proceso de Abastecimiento

Ocesa surte un riguroso proceso de selección y contratación de proveedores y contratistas para garantizar el cumplimiento de todas las normas, lineamientos y principios establecidos por la Compañía. Durante el 2013 se evolucionó hacia la centralización de los procesos de adquisición de bienes y servicios en la Gerencia Técnica y de Proyectos, para capitalizar economías de escala en las adquisiciones.

Dentro del Estándar de Contratación de Ocesa se detallan tres modalidades de procesos de contratación, a saber Procesos Competitivos, Contrataciones Directas y Contrataciones por Emergencias. Las características de cada contratación están señaladas en la Ley y en los marcos normativos de la organización

Principios Contractuales

En todos los procesos de contratación de Ocesa se deben aplicar los principios de la función administrativa y la gestión fiscal establecidos en la Constitución Política de Colombia y en la Ley. Estos principios son transparencia, economía, moralidad, celeridad, imparcialidad, eficacia, valoración de costos ambientales, publicidad, buena fe e igualdad. Adicionalmente, en los procesos de contratación se tienen en cuenta premisas como la legalidad, la planeación, la evaluación y control de riesgos, y el desarrollo local.

LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES ENMARCAN NUESTRAS RELACIONES

Ocesa cuenta con un sistema de políticas organizacionales mediante las cuales regula la operación de la compañía y de sus contratistas, y mediante las cuales propende porque todas las actividades respondan a los lineamientos normativos y regulatorios, a la consolidación de las mejores prácticas de gestión en la industria, y que cumplan con los más altos estándares de confianza y eficiencia de cara a los grupos de interés.

Ocesa ha venido trabajando de una manera enfática y decidida en la transferencia de conocimientos y competencias para que los contratistas operen de una manera armónica y alineada a los estándares de Ocesa. Para el cumplimiento de este propósito se tienen como base las Políticas Organizacionales de la Compañía y sus respectivos esquemas de aseguramiento, control y verificación.

1 Política de Derechos Humanos
Ocesa está comprometida con la promoción y el respeto de los Derechos Humanos en el desarrollo del negocio y las actuaciones de sus empleados y contratistas.

2 Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE)
Para Ocesa la vida y la integridad de las personas, las relaciones de respeto con las comunidades, y el cuidado y conservación del medio ambiente son principios esenciales que rigen el trabajo de todos los empleados y contratistas.

3 Lineamientos para las Relaciones con la Comunidad
Ocesa está comprometida con una operación responsable y armónica con su entorno, con el desarrollo económico y social de las regiones en las que opera y en procura permanente de la generación de relaciones con las comunidades, basadas en la confianza y el mutuo beneficio.

4 Política de Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y de Drogas
Ocesa reconoce que el uso de alcohol y drogas por parte de los empleados y contratistas puede tener efectos negativos en la capacidad para desempeñarse en forma adecuada en el lugar de trabajo, creando riesgos para la integridad, eficiencia y productividad del empleado, de los compañeros de trabajo y de la empresa en general.

[*Ver políticas en la página web](#)



Sistema de Auditorías sobre Cumplimiento (G4-LA15)

Auditorías a contratistas y proveedores

En el año 2013 Ocesa, a través de un tercero, llevó a cabo la evaluación de 36 empresas contratistas mediante la verificación de la gestión HSE de cada una de ellas.

En comparación con el resultado del año pasado hay aumento de las calificaciones A (Excelentes) de 0% a 9% y disminución de las calificaciones D (Inaceptable) del 0,77% al 0,4%. Sin embargo, hay incremento de las calificaciones C (Deficiente) del 5% al 10% y disminución de las calificaciones B (Aceptable) del 89,9% al 78,8%. También disminuyeron los elementos que no aplican de 4,3% al 1,8%.

Por su parte, en temas Laborales y de Derechos Humanos se llevaron a cabo 27 auditorías a contratistas en las cuales se hicieron entrevistas y se evaluó la documentación en las oficinas de los contratistas así como en campo al personal que presta los servicios. En general las empresas estaban en niveles aceptables y buenos en cuanto a la gestión de cada uno de los temas.

Todos los contratistas se comprometen a generar acciones de mejora para los temas en los que las calificaciones no fueron satisfactorias.

PROCURAMOS EL DESEMPEÑO RESPONSABLE EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

Programa de Fortalecimiento a Contratistas

En el marco de la prestación de servicios de transporte, Ocesa mantiene un compromiso permanente con los contratistas como aliados estratégicos para el logro de los objetivos de la empresa y la generación de desarrollo en el área de influencia y la sociedad en general. Por tanto, la empresa busca trascender las relaciones más allá de los vínculos transaccionales, buscando identificar y gestionar las expectativas, generar relaciones de confianza y generar oportunidades de trabajo conjunto que generen un mutuo beneficio.

Durante el año 2013, la empresa avanzó en la estructuración del Programa de Fortalecimiento a los Contratistas, teniendo en cuenta sus particularidades, los diferentes grados de criticidad de los servicios que prestan, los plazos de los contratos y el nivel de vulnerabilidad que presentan en cuanto a los temas de HSE y derechos humanos.

En efecto, se realizaron dos reuniones generales con gerente de empresas contratistas. La primera reunión realizada en el mes de mayo, contó con la participación de 200 representantes de empresas contratistas y proveedores, y tuvo por objetivo divulgar los cambios en la estrategia de negocio de Ocesa, los indicadores del Tablero Balanceado de Gestión y los requisitos fundamentales de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE por sus siglas en inglés).

La segunda reunión se llevó a cabo en el mes de septiembre y tuvo por objetivo lanzar el programa de entrenamiento a contratistas, divulgar la importancia de gestionar adecuadamente las expectativas de los grupos de interés y la incidencia positiva que dicha gestión puede tener en el entorno donde se opera. A esta reunión asistieron 30 compañías de diferentes regiones del país.

El programa de entrenamiento a contratistas busca contribuir a la generación de capacidades organizacionales de los contratistas y promover el desempeño responsable en la cadena de valor. Durante el año 2013 se realizaron talleres y entrenamientos orientados a:

- Transmitir el rol y oportunidades de los contratistas en el nuevo modelo de negocio de Ocesa y las perspectivas del sector.
- Compartir los valores y cultura de Ocesa.
- Transferir conocimiento para el desarrollo y la aplicación de políticas, estándares y buenas prácticas en la gestión sostenible y responsable de sus unidades productivas.
- Evaluar el desempeño de los contratistas y reconocer el buen desempeño.

Programa de Reconocimiento a Contratistas

Ocesa reconoce que el fortalecimiento de la gestión de las empresas contratistas requiere una evaluación permanente de su desempeño y el reconocimiento de las buenas prácticas identificadas.

En este marco, el Programa de Reconocimiento a Contratistas premia anualmente a las empresas y personas que desarrollan prácticas responsables en el marco de las políticas de la Compañía. Los postulados y los ganadores en 2013 fueron:

Programa de Reconocimiento a Contratistas		
Categorías	Postulados	Ganador
Manteniendo el desempeño responsable	HELISTAR, por la confiabilidad de su operación y su desempeño ejemplar en los aspectos sociales.	INTERTUG
Mejor aliado en prevención	ROSEN Colombia, por sus campañas de HSE: "CONDUCCIÓN SEGURA", "HEALTHY LIFE" y "SAAR: SEPARA, APAGA, AHORRA, RECICLA". INDRA Sistemas, por sus programas de "MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS" y de "USO RACIONAL DEL RECURSO".	ROSEN Colombia
Mejor adaptación al cambio	HELISTAR, por la incorporación del equipo Eurocopter 145 a su flota de helicópteros, la implementación de nuevas tecnologías para el control de riesgos y de los impactos ambientales y por la validación de su sistema de gestión de seguridad operacional por parte de la Aeronáutica civil. INTERTUG, por la certificación de sus estándares de seguridad por parte de la Business Alliance for Secure Commerce y validación de las competencias de su personal en la atención de emergencias y acciones a seguir en caso de tener condiciones adversas ambientales.	HELISTAR
Nuevo mejor aliado	Jesús Burgos Ltda. JAB Ltda., por su desempeño en seguridad vial, el diseño y distribución de cuadernillos dinámicos a sus empleados con el fin de mejorar el conocimiento de las normas de tránsito, y reforzar el conocimiento de señales de tránsito. INDRA Sistemas, por su gestión ambiental corporativa, su programa de Derecho Humanos y por el seguimiento mensual que realiza en materia de Salud Ocupacional.	Jesús Burgos Ltda. JAB Ltda.

Contratación Local

Una actividad fundamental de Ocesa para dinamizar la economía en las zonas de influencia del oleoducto es la contratación local. La empresa busca que la mano de obra, bienes y servicios que se requieran para el oleoducto sean adquiridos, en su mayoría y hasta donde sea posible, de las comunidades en la zona de influencia.

Contratistas (G4-LA14)

El **41%** del total de la inversión de contrataciones fueron contrataciones locales lo que representa un **37%** del total de los contratistas de Ocesa.

La tabla a continuación presenta la distribución de los contratos locales en valor y en número, por departamento:

Distribución de Contratos Locales		
Departamento	Monto Contratado en COP\$	Número de Contratos
Santander	\$ 76.156.367.048	35
Sucre	\$ 8.891.412.319	60
Casanare	\$ 8.625.980.399	151
Atlántico	\$ 5.505.918.034	22
Antioquia	\$ 4.906.797.507	146
Córdoba	\$ 1.445.965.648	31
Boyacá	\$ 1.276.275.378	57
Valle del Cauca	\$ 1.045.495.079	24
Norte de Santander	\$ 366.087.024	13
Bolívar	\$ 113.484.496	9
Total	\$ 108.333.782.932	548

- ▲ Durante el año 2013 se llevó a cabo un proceso de evaluación preliminar a 235 (38%) contratistas que se encontraban en proceso de precalificación para contratar con Ocesa. La evaluación se realizó específicamente en temas relacionados con Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE por sus siglas en inglés).

Contratación con Juntas de Acción Comunal

Ocesa, a través de la Fundación Oleoductos de Colombia ha venido implementando el Programa de Contratación del Mantenimiento del Derecho de Vía de Ocesa. Este Programa brinda apoyo financiero al mantenimiento de obras civiles y del derecho de vía del oleoducto, en los cuales las Juntas de Acción Comunal son las ejecutoras de los contratos.

Esta iniciativa brinda acompañamiento y capacitación a las Juntas de Acción Comunal y les permite adquirir solidez administrativa y experiencia en la operación y ejecución de contratos.

A su vez, mediante la operación de estos contratos de obras civiles pequeñas, se propende por la contratación de mano de obra calificada y no calificada de la comu-

nidad, así como los bienes y servicios necesarios para la ejecución.

Buscando maximizar el impacto de esta iniciativa sobre la comunidad, las Juntas de Acción Comunal deben invertir las utilidades obtenidas de los contratos, en acciones que generen bienestar a la comunidad. En el año 2013 se destacaron:

Proveedores

En el año 2013 el 5% de las compras fueron locales y correspondieron a compras con 176 proveedores. La tabla a continuación presenta la distribución de las compras locales en valor y en número, por departamento:

Distribución de Contratos Locales		
Departamento	Monto Contratado en COP\$	Número de Contratos
Atlántico	\$ 1.003.508.921	31
Bolívar	\$ 484.990.443	6
Sucre	\$ 330.924.640	16
Antioquia	\$ 324.881.144	52
Casanare	\$ 222.382.730	30
Córdoba	\$ 215.295.839	6
Boyacá	\$ 101.598.183	15
Risaralda	\$ 84.091.098	3
Valle del Cauca	\$ 56.653.481	12
Santander	\$ 46.279.932	3
Norte de Santander	\$ 30.762.400	2
Total	\$ 2.901.368.811	176

- ▲ La compras locales corresponden principalmente a materiales, repuestos, cables, entre otros bienes necesarios para el mantenimiento y la reparación del tubo y las estaciones o válvulas de bombeo.

Obras de Inversión de Utilidades de Juntas de Acción Comunal

Territorio	Obra ejecutada
Vereda La Clarita (Zaragoza - Antioquia)	Construcción de un acueducto veredal por gravedad y las redes de suministro domiciliario.
Barrio Panorama (Remedios - Antioquia)	Construcción de Parque Infantil que favorece alrededor de 200 niños de la comunidad.
Vereda Bodegas (Puerto Berrío - Antioquia)	Invirtieron los recursos en la construcción de una Caseta Comunal.
Vereda El Vergel (Puerto Nare - Córdoba)	La comunidad invirtió 12 millones de pesos para el mejoramiento de espacios húmedos y unidades sanitarias de cinco familias.
Corregimiento La Magdalena (Pueblo Nuevo - Córdoba)	La comunidad busca construir un polideportivo, un parque recreativo y casa comunal, para beneficio de las comunidades de La Magdalena, El Toche, Trementino Arriba y Abajo, y Milán.
Vereda La Candelaria (Sahagún - Córdoba)	La inversión por 22 millones de pesos está destinada a la construcción de parque recreativo infantil y zona polideportiva.



PARA NUESTRA COMUNIDAD



Oferta de valor
Desarrollar la actividad empresarial de manera segura y responsable contribuyendo al desarrollo sostenible de las regiones, promoviendo condiciones económicas, políticas y sociales estables, y contribuyendo al fortalecimiento de la institucionalidad, la formación de capital social y el diálogo permanente en las áreas de influencia.

LA COMUNIDAD PARA OCENSA

Para Ocesa las relaciones armónicas y el trabajo conjunto con la comunidad aledaña al área de influencia del oleoducto es fundamental para el desarrollo del negocio y le brinda la posibilidad de contribuir a generar un impacto positivo en la sociedad.

La comunidad para Ocesa son todos aquellos individuos, organizaciones, instituciones o estamentos que viven y se relacionan entre sí ocupando un territorio que se constituye área de influencia de la Compañía, es decir aquellos que hacen parte de los 45 municipios por donde pasa el oleoducto.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE MANERA SEGURA Y RESPONSABLE

Como parte del compromiso de Ocesa con la generación de oportunidades que dinamicen las economías sociales y contribuyan con el bienestar de las comunidades de los municipios de nuestra área de influencia en el año 2013 se contrataron 2626 personas para la realización de actividades de mantenimiento mayor y menor, ampliación del descargadero, rocería, cafetería, transporte y vigilancia, entre otras.

Impuesto de Transporte

Es una forma de compensación establecida a favor de los municipios por los que atraviesa el oleoducto, se liquida trimestralmente teniendo como base el total de barriles de crudo transportados desde las estaciones de bombeo hasta los centros de distribución. El procedimiento por el cual se liquidan, se recaudan y se giran los recursos es regulado por la Ley 141 de 1994 y los decretos reglamentarios.

Los recursos distribuidos por este concepto deben ser invertidos en saneamiento ambiental, servicios de salud, educación, agua potable, alcantarillado y demás servicios públicos. En el año 2013 Ocesa distribuyó entre 41 municipios del área de influencia la suma de COP\$ 46.803.675.559 por concepto de transporte de crudo a través del oleoducto. Esta cifra supera en un 14,7% lo distribuido en el año 2012.

Distribución de Recursos	
TRAMO CUPIAGUA - CUSIANA - EL PORVENIR	TOTAL 2013
MUNICIPIO	VALOR COP\$
MONTERREY	\$3.893.220.583
TRAMO EL PORVENIR - VASCONIA	
MUNICIPIO	VALOR COP\$
MONTERREY	\$314.080.506
SABANALARGA	\$1.517.861.184
SAN LUIS DE GACENO	\$233.517.105
CAMPOHERMOSO	\$1.284.344.080
PAEZ	\$1.284.344.080
MIRAFLORES	\$2.276.791.779
ZETAQUIRA	\$1.342.723.357
RAMIRIQUI	\$992.447.698
JENESANO	\$1.576.240.460
BOYACA	\$350.275.658
VENTAQUEMADA	\$467.034.212
SAMACA	\$1.342.723.357
SACHICA	\$817.309.870
VILLA DE LEYVA	\$1.153.574.500
SUTAMARCHAN	\$72.390.303
SANTA SOFIA	\$1.517.861.184
MONQUIRA	\$291.896.382
PUENTE NACIONAL	\$1.751.378.292
ALBANIA	\$758.930.594
JESUS MARIA	\$1.050.826.976
FLORIAN	\$2.365.528.280
LA BELLEZA	\$1.001.788.382
OTANCHE	\$3.200.351.932
	\$26.964.220.171

Distribución de Recursos	
TRAMO VASCONIA - COVEÑAS	TOTAL 2013
MUNICIPIO	VALOR COP\$
PUERTO NARE	\$180.214.773
LA APARTADA	\$498.363.161
BUENA VISTA	\$1.045.938.812
SEGOVIA	\$819.284.081
COVEÑAS *	\$246.755.612
SAN ANDRES DE SOTAVENTO	\$1.023.758.532
CHINU	\$194.077.447
PUEBLO NUEVO	\$648.773.178
MOMIL	\$362.508.946
SAHAGUN	\$1.594.207.600
TUCHIN	\$327.159.125
REMEDIOS	\$2.279.023.733
PLANETA RICA	\$650.852.582
CAUCASIA	\$2.163.270.399
PUERTO BERRIO	\$1.929.684.330
ZARAGOZA	\$1.867.995.427
PURISIMA	\$114.367.067
	\$15.946.234.805
Total Impuesto 2013	\$46.803.675.559

Programa de Respuesta a Emergencias

En el marco de la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres GRD (Ley 1523 de 2012) y con fin el de iniciar la implementación de los procesos de conocimiento, reducción y manejo dentro de esta establecidos, el Sistema de Respuesta a Emergencias S.R.E. de la compañía estableció como propósito para el 2013 el asegurar la sostenibilidad del modelo de atención de emergencias, para lo cual desarrollaron las siguientes actividades por proceso:

1

Conocimiento del Riesgo: el sistema de respuesta a emergencias lideró las actualizaciones de los análisis de riesgo y de la priorización de los escenarios para la operación del oleoducto y sus estaciones, amplió la información para la toma de decisiones sobre los escenarios críticos, las áreas de alta consecuencia HCA'S (por su sigla en inglés) y el desarrollo de actividades al interior de los grupos de interés para la promoción de los procesos de reducción del riesgo de desastre en la operación.

Reducción del Riesgo: Para dar cumplimiento al alcance de este proceso, el sistema de respuesta a emergencias acompaña y apoya los procesos de intervención de las áreas de mantenimiento de línea e integridad.

2

Manejo de Desastres: el sistema de respuesta a emergencias de Ocesa, implementó un plan de verificación, prueba y control de los equipos de respuesta disponibles en la compañía, un plan de actualización y mejora de los inventarios y equipos para la atención de emergencias y contingencias y desarrolló un plan de capacitación y entrenamiento en los niveles estratégico, táctico y operativo de la organización, con base en los escenarios de riesgo y enfocado a empleados directos, contratistas, autoridades, entidades de socorro y comunidad.

Para el año 2013 la compañía realizó una inversión cercana a los COP\$ 1.015 millones, sumada a la inversión en 2012 de COP\$ 2.010 millones, en programas de prevención de desastres como adecuación puntos de control por derrames, optimización equipos de contingencia y actualización de los planes de contingencias.

Con las Comunidades

Desde el año 2000, Ocesa viene desarrollando el Programa de Respuesta a Emergencias con las comunidades de los 45 municipios que constituyen el área de influencia del oleoducto. Este Programa se basa en actividades de sensibilización y formación para mejorar la capacidad de respuesta de la comunidad frente a potenciales emergencias.

Durante el año 2013 se encuestaron 240 familias para determinar el grado de conocimiento del pro-

grama de prevención de emergencias, de las señales de alarma y de las acciones a tomar. Adicionalmente, se caracterizó la población según vulnerabilidad y capacidad de resiliencia y se fortalecieron algunos aspectos clave del Programa identificados en el Estudio de Percepción del Riesgo.

Con el fin de fortalecer las capacidades de las comunidades con respecto a la gestión integral del riesgo, Ocesa priorizó 3 ejes de intervención para el año 2014:



1. Apoyo a la gestión del riesgo municipal

Capacitar a los miembros del Consejo Municipal del Riesgo de Desastres- CMGRD en los roles y responsabilidades de acuerdo al nuevo marco normativo Ley 1523-2012.



2. La escuela como eje para la gestión del riesgo.

Formar a docentes, a través de pedagogías activas y educación experiencial, en gestión del riesgo y respuesta ante derrames de petróleo.



3. Mi hogar como eje para la gestión del riesgo.

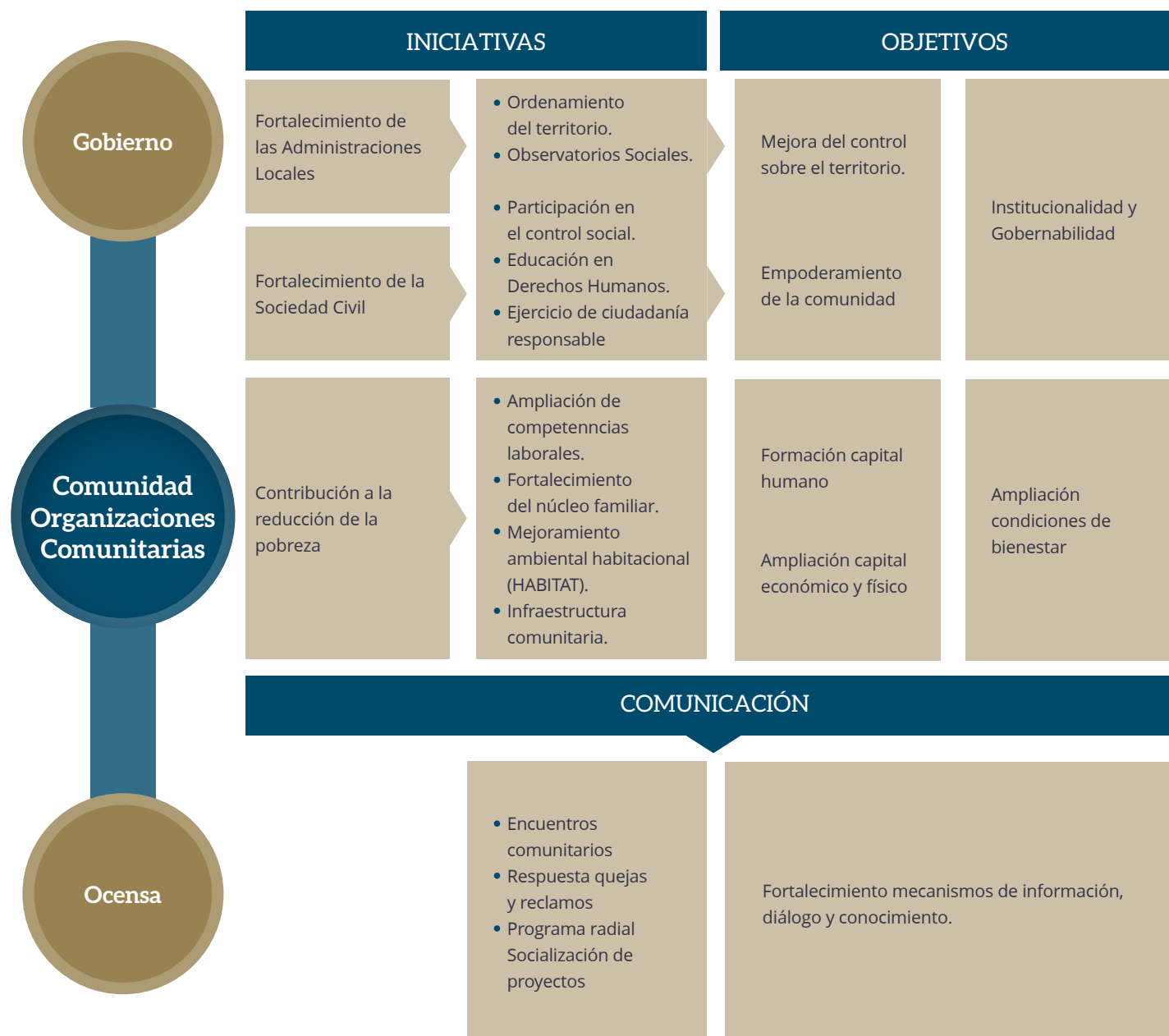
Identificar en forma conjunta los factores de riesgo asociados a la vivienda y al entorno; y la forma de actuar en caso de una emergencia.

CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS REGIONES

Modelo de inversión social

Ocensa ha desarrollado un modelo de inversión social denominado "Transportamos Bienestar", mediante el cual promueve la construcción de condiciones sociales, económicas y políticas estables en el área de influencia del oleoducto, contribuye al fortalecimiento de la institucionalidad la formación de capital social y el diálogo permanente en las áreas de influencia.

Modelo de Inversión Social



El modelo fundamenta su acción en el establecimiento de alianzas entre Ocensa, el Estado y la comunidad para contribuir al desarrollo local, vía educación y formación, buscando:

- Mejorar el control sobre el territorio.
- Fortalecer el empoderamiento de la comunidad.
- Favorecer la formación del capital humano,
- Ampliar el capital económico y físico.
- Fortalecer los mecanismos de información, diálogo y conocimiento de la compañía y sus programas.

Para el año 2013, la inversión en las iniciativas de Fortalecimiento Institucional, Contribución a la Reducción de la Pobreza y Comunicación, alcanzó un valor de \$8,620 millones los cuales fueron distribuidos en 44 proyectos; Ocensa aportó el 35,4% del valor total de éstos, apalancando la inversión de instituciones del orden nacional, regional y municipal y con otras compañías del sector.

Contribución a la Reducción de la Pobreza

Esta línea de acción tiene por objetivo contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población en aspectos como hábitat, generación de ingresos y fortalecimiento del núcleo familiar. Para el año 2013 se destacan los siguientes avances:



Mejoramiento de vivienda y saneamiento básico: se beneficiaron 1.465 hogares que avanzaron en sus condiciones habitacionales y ambientales. oyo a la gestión del riesgo municipal



Mejoramiento de infraestructura escolar y deportiva: se beneficiaron 12.502 personas en los departamentos de Casanare, Boyacá, Santander y Antioquia.



Ampliación de capital económico a través del apoyo a los proyectos de:

Seguridad alimentaria escolar: se beneficiaron 6.852 niños y niñas matriculados en el sistema educativo en los municipios de Coveñas (Sucre), San Antero y Tunchín (Córdoba), Campohermoso, Páez, Miraflores, Zetaquirá (Boyacá) y Florián y La Belleza (Santander).

Aporte a la Estrategia "De Cero a Siempre" del Gobierno Nacional para la atención de la primera infancia, y mediante alianza con la Fundación Carla Cristina, se apoyó el fortalecimiento de los Centros de Desarrollo Infantil en los componentes de "Nutrición y Salud", "Construcción de Capital Social" y "Sostenibilidad Ambiental".

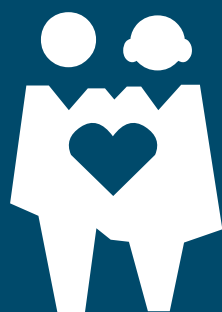
Empleabilidad: 404 jefes de hogar mejoraron sus oportunidades de empleo a través del acceso a los programas de formación y certificación de competencias laborales, que se ejecuta en alianza con el SENA.

Desarrollo Humano

Ocensa tiene un compromiso con el desarrollo de las comunidades de influencia del oleoducto en temas de prevención de violencia y apoyo en el fortalecimiento de temas culturales. Para esto se llevaron a cabo en el año 2013 los siguientes programas:

Programa Prevención de Violencia y Promoción del Buen Trato

Durante el año 2013 se ejecutó una nueva fase del convenio suscrito entre OCENSA y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) para desarrollar el Programa de Prevención de Violencia y Promoción del Buen Trato. Este Programa tiene por objetivo fortalecer las redes familiares y sociales en las comunidades, a través del desarrollo de competencias para el autocuidado y la formación de vínculos al interior de los hogares y comunidades en 19 municipios. La participación total en 83 jornadas vivenciales fue de 2.871 personas, de las cuales 2.498 (87%) fueron mujeres y 373 (13%) fueron hombres.



Programa de Fortalecimiento de Escuelas de Música

En 2013 se concretó una alianza con el Ministerio de Cultura para fortalecer las escuelas municipales de música en aspectos como: dotación de instrumentos y material de música y pedagógico; formación musical de niños y jóvenes; circulación e integración musical y pedagógica. Durante este año se seleccionaron 7 bandas municipales para dotación, en 8 municipios del área de influencia.



Fortalecimiento Institucional

Esta línea de acción busca fortalecer la institucionalidad en los municipios del área de influencia del oleoducto.

Durante 2013 Ocensa llevó a cabo diversas actividades de capacitación y acompañamiento, enfocadas a fortalecer a las comunidades en temas de participación ciudadana y control a la gestión pública. A continuación se presentan los principales resultados:

1

Planes de Ordenamiento Territorial: se apoyó el proceso de revisión y ajuste de los Planes de Ordenamiento Territorial de los municipios de Otanche y Miraflores (Boyacá), Monterrey (Casanare) y Caucasia (Antioquia).

Apoyo Técnico a la Gestión Municipal: en alianza con la Fundación Oleoductos de Colombia se adelantó durante el 2013 un proceso de transferencia de conocimiento dirigido a funcionarios públicos y comunidad, sobre la formulación de proyectos enfocados específicamente en el marco regulatorio para el Sistema General de Regalías. Se capacitó a 137 personas de 12 municipios del área de influencia en la Metodología General Ajustada y en el Sistema General de Regalías y como resultado de ese proceso se formularon 20 proyectos para los diferentes municipios para estudio de los Órganos Colegiados de Administración y Decisión (OCAD), lo cual permitió a los participantes aplicar el conocimiento adquirido.

2

Auditorías a recursos de regalías: de la mano del Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías (CISR) Córdoba y Sucre, se realizó un acompañamiento a la Contraloría General de la República en proceso de Auditorías Articuladas a recursos de regalías en esos dos departamentos del norte del país. Durante 2013 se llevó a cabo una nueva versión del diplomado en "Participación ciudadana, control social y regalías" con la asistencia de 73 personas, para un total de 220 líderes formados desde el año 2010.

Encuentro de Veedurías Ciudadanas: con el fin de facilitar el conocimiento y difusión de buenas prácticas, se llevó a cabo el Primer Encuentro de Veedurías Ciudadanas del departamento de Córdoba, el cual contó con una participación de 45 personas y 35 veedores ciudadanos de 14 municipios del departamento.

4

Comunicación y diálogo

Esta línea de acción tiene por objetivo fortalecer los mecanismos de diálogo con la comunidad, generando espacios de conocimiento mutuo y la posibilidad de compartir agendas temáticas de interés común. Para el año 2013 se destacan los siguientes avances:

Reuniones informativas

Con el fin de informar oportunamente a la comunidad sobre las actividades propias de la operación y mantenimiento del oleoducto y generar espacios de concertación, se llevaron a cabo 137 reuniones con la participación de 2.342 miembros de la comunidad y autoridades municipales de 20 municipios del área de influencia.

Estos espacios tienen como objetivo, socializar los proyectos de la operación, hacer seguimiento y cierre a los compromisos pactados.

Periódico Huellas

Es una publicación bimestral orientada a fortalecer la democracia participativa y la interacción con organizaciones sociales y comunidades en 22 municipios del área de influencia. En 2013 se publicaron 6 ediciones y se imprimieron 12.000 ejemplares para distribución gratuita.

Programa Radial "Construyendo Futuro"

Es un espacio radial en emisoras comunitarias de los municipios del área de influencia de Ocesa. En 2013 se produjeron y emitieron 52 ediciones del programa "Construyendo Futuro".

Socialización	Seguimiento	Cierre
Asistentes 1649 90 Reuniones	Asistentes 605 40 Reuniones	Asistentes 88 7 Reuniones



FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA

La Fundación Oleoductos de Colombia –FODC– es una entidad sin ánimo de lucro fundada en 1990, con el auspicio de las empresas Oleoducto de Colombia S.A. –ODC– y Oleoducto Central S.A. –Ocesa–, operadoras del Sistema de Transporte Público de Hidrocarburos Vasconia – Coveñas y Cusiana – Coveñas.

La misión de la Fundación es contribuir al desarrollo social de las comunidades del área de influencia de las compañías miembros de la Fundación a través de procesos de formación para el fortalecimiento de la participación ciudadana, el liderazgo, el control social y el crecimiento armónico del territorio en 20 municipios de los departamentos de Boyacá, Antioquia, Córdoba y Sucre.

Para el cumplimiento del objeto misional de la Fundación, Ocesa aportó en 2013 la suma de \$711.508.980 de pesos, que permitieron profundizar acciones en los componentes que se describen a continuación.

Apoyo Técnico a la Gestión Municipal

Este componente está orientado a apoyar los procesos de fortalecimiento institucional de los municipios, mediante capacitación y asesoría técnica para la implementación de prácticas modernas de gestión pública.

Capacitación para la participación ciudadana comunitaria

Este componente está orientado a apoyar el ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la formación de competencias para una adecuada vivencia de la democracia y una activa participación ciudadana, que permitan a las comunidades incidir en el desarrollo local.

Durante 2013 tuvo lugar un proceso de renovación del liderazgo y ampliación de los miembros de base de las Juntas de Acción Comunal. Por lo tanto, se realizaron nuevas capacitaciones en normatividad comunal y control social, acceso a la justicia y formulación de proyectos. En este proceso participaron 126 Juntas de Acción Comunal, las cuales adicional a la capacitación, identificaron fortalezas y debilidades de sus organizaciones y formularon planes de mejoramiento con base en el Índice de Capacidad Organizacional (ICO).

Capacitación para la Participación Ciudadana Comunitaria



Fortalecimiento de Escuelas de Liderazgo y Gobierno

Por más de 10 años, las Escuelas de Liderazgo y Gobierno promovidas por la Fundación se han consolidado en espacios de participación e incidencia pública en cada uno de los municipios donde funcionan. Durante el año 2013 se inició la sistematización de la intervención realizada en 10 municipios del área de influencia.

A partir de la construcción de una línea de tiempo, los miembros de las Escuelas realizaron un mapeo de actores relevantes, identificaron las lecciones aprendidas, las capacidades instaladas y formularon la proyección de las escuelas y las principales apuestas estratégicas a futuro.

Para el año 2013, se destaca el trabajo realizado por:

- Asociación para el Liderazgo y la Convivencia Ciudadana (ALCC): Esta escuela realizó la gestión para facilitar el acceso de la comunidad a la educación superior en las carreras de Contaduría Pública, Administración de Empresas, Administración de Salud Ocupacional, Psicología y Licenciatura Pedagógica. Así mismo, promovió la movilización ciudadana para la formulación del el Plan de Convivencia y Seguridad Ciudadana en el municipio de El Bagre (Antioquia).
- Asociación de Líderes Comunitarios Zenú de Tuchín (ALICOZET): Esta escuela realizó gestiones y ejecutó proyectos de cooperación nacional e internacional (Departamento de Prosperidad Social y Embajada de Australia en Colombia) para la construcción de un centro artesanal en la comunidad San José La Julia, corregimiento Nueva Estrella. Así mismo, participaron en la estrategia OVOP (Otra Villa, Otro Producto) con la Embajada de Japón para la articulación para de la cadena productiva artesanal en caña flecha.



EL ESTADO PARA OCENSA



Oferta de valor

Contribuir al fortalecimiento del “Estado social de derecho” mediante el cumplimiento de las obligaciones legales y el compromiso con el fortalecimiento institucional.

EL ESTADO PARA OCENSA

El Estado para Ocesa está representado en las entidades que regulan sus operaciones y en las normas que brindan el marco para su actividad. Así mismo, está representado en las instituciones encargadas de mantener y asegurar el orden público a lo largo del territorio nacional.

CUMPLIMOS LAS OBLIGACIONES LEGALES

La actividad de transporte de hidrocarburos obliga a la empresa a cumplir con los más altos estándares de cumplimiento técnico y ambiental, y a facilitar la verificación permanente de las entidades reguladoras para asegurar una operación óptima.

En efecto, el oleoducto de Ocesa fue el primer proyecto de grandes dimensiones que recibió licencia ambiental en el país por parte de la ANLA. Actualmente, Ocesa está regida por la normativa del Código de Petróleos y la Resolución No. 72.145 por la cual se reglamenta el transporte de crudos por oleoducto y la resolución No. 72.146 por la cual se establece la metodología para la fijación de tarifas para el transporte de crudos por oleoducto expedidas

por el Ministerio de Minas y Energía.

De igual manera, al tener una plataforma para exportación ubicada en territorio marítimo, Ocesa se rige por la resolución No. 723 del Ministerio de Transporte en la cual se adoptan las metodologías para el cálculo de las tarifas portuarias por uso de las instalaciones de las sociedades portuarias que operan puertos de servicio público.

En cumplimiento de la Resolución No. 3.092 de 2012 emitida por la Superintendencia de Puertos y Transporte, Ocesa incorpora el distintivo "Vigilado por Supertransporte".

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Una de las principales contribuciones de Ocesa a la sociedad es su trabajo permanente por fortalecer la institucionalidad en los municipios del área de influencia del oleoducto. Esto garantiza un entorno adecuado para la operación de la empresa y asegura la presencia de entidades públicas y comunidades comprometidas con el progreso de sus regiones.

Durante 2013 Ocesa llevó a cabo diversas actividades de capacitación y acompañamiento, enfocadas a fortalecer a las comunidades en temas de participación ciudadana y control a la gestión pública. A continuación se presentan los principales resultados:

- **Planes de Ordenamiento Territorial:** se apoyó el proceso de revisión y ajuste de los Planes de Ordenamiento Territorial de los municipios de Otanche y Miraflores (Boyacá), Monterrey (Casanare) y Caucasia (Antioquia).
- **Apoyo Técnico a la Gestión Municipal:** en alianza con la Fundación Oleoductos de

Colombia se adelantó durante el año 2013 un proceso de transferencia de conocimiento dirigido a funcionarios públicos y comunidad, sobre la formulación de proyectos enfocados específicamente en el marco regulatorio para el Sistema General de Regalías. Se capacitó a 137 personas de 12 municipios del área de influencia.

- **Auditorías a recursos de regalías:** Durante 2013 se llevó a cabo una nueva versión del diplomado en "Participación ciudadana, control social y regalías" con la asistencia de 73 personas, para un total de 220 líderes formados desde el año 2010.
- **Encuentro de Veedurías Ciudadanas:** Se llevó a cabo el Primer Encuentro de Veedurías Ciudadanas del departamento de Córdoba, el cual contó con una participación de 45 personas y 35 veedores ciudadanos de 14 municipios del departamento.

Educación en Derechos Humanos

Buscando fortalecer institucionalmente a las Fuerzas Militares y contribuir a una operación apegada a los más altos estándares de Derechos Humanos, Ocesa brinda un Programa de Capacitación y Educación en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario dirigido a miembros de las Fuerzas Militares ubicados en las zonas de influencia del oleoducto.

En 2013 inició la capacitación en Políticas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario a miembros de tropa y mandos medios de las unidades militares ubicadas en el área de influencia del oleoducto. En este marco, se realizaron 10 eventos de capacitación a 1.052 miembros de las Fuerzas Militares: 682 de las Brigadas I, XI, XIV y XVI del Ejército Nacional y 370 de la Escuela de Formación de Infantería de Marina de la Armada Nacional ubicada en Coveñas.





PARA LA SOCIEDAD CIVIL



Oferta de valor

Ser ciudadanos corporativos comprometidos con el desarrollo sostenible, la transparencia y la promoción y el respeto de los Derechos Humanos.

LA SOCIEDAD CIVIL PARA OCENSA

La sociedad civil está representada por todos aquellos ciudadanos u actores que no pertenecen al área de influencia de Ocesa, pero que por su capacidad de liderazgo y asociación representan propósitos de interés común.

COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE (G4-EN29, G4-EN31)

Ocesa está comprometida con desarrollar una operación que minimice sus impactos ambientales y asegure un uso eficiente de los recursos para contribuir a la preservación de la biodiversidad en los ecosistemas que acogen su operación.

Las inversiones ambientales en Ocesa permiten identificar y controlar los principales impactos de la operación del oleoducto y sus instalaciones conexas.

En 2013 la inversión ambiental se incrementó en un 35% con respecto al año anterior, permitiendo generar mayores controles a los impactos significativos de la operación.

Inversión Ambiental en Millones de pesos 2013		
Inspecciones ambientales	\$ 1.543.948.773	10%
Capacitación y entrenamiento	\$ 92.976.742	1%
Monitoreos Ambientales	\$ 1.031.212.025	7%
Mantenimiento civil y mecánico	\$ 10.250.401.471	69%
Gestión de Residuos	\$ 681.939.901	5%
Respuesta a emergencias	\$ 1.015.044.610	7%
Asesoría técnica ambiental	\$ 228.165.729	2%
Total Inversión Ambiental	\$ 14.843.689.251	100%

En la actualidad, Ocesa no posee incumplimientos legales ni sanciones ambientales, dada su gestión responsable y eficiente en materia ambiental.

ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO (G4-EN3, G4-EN5, G4-EN6, G4-EN7, G4-EN15, G4-EN17, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN20, G4-EN21, G4-EN30)

Para Ocesa es fundamental contribuir a la mitigación del cambio climático, mediante el control de emisiones de gases contaminantes y la eficiencia en el uso de la energía en sus operaciones.

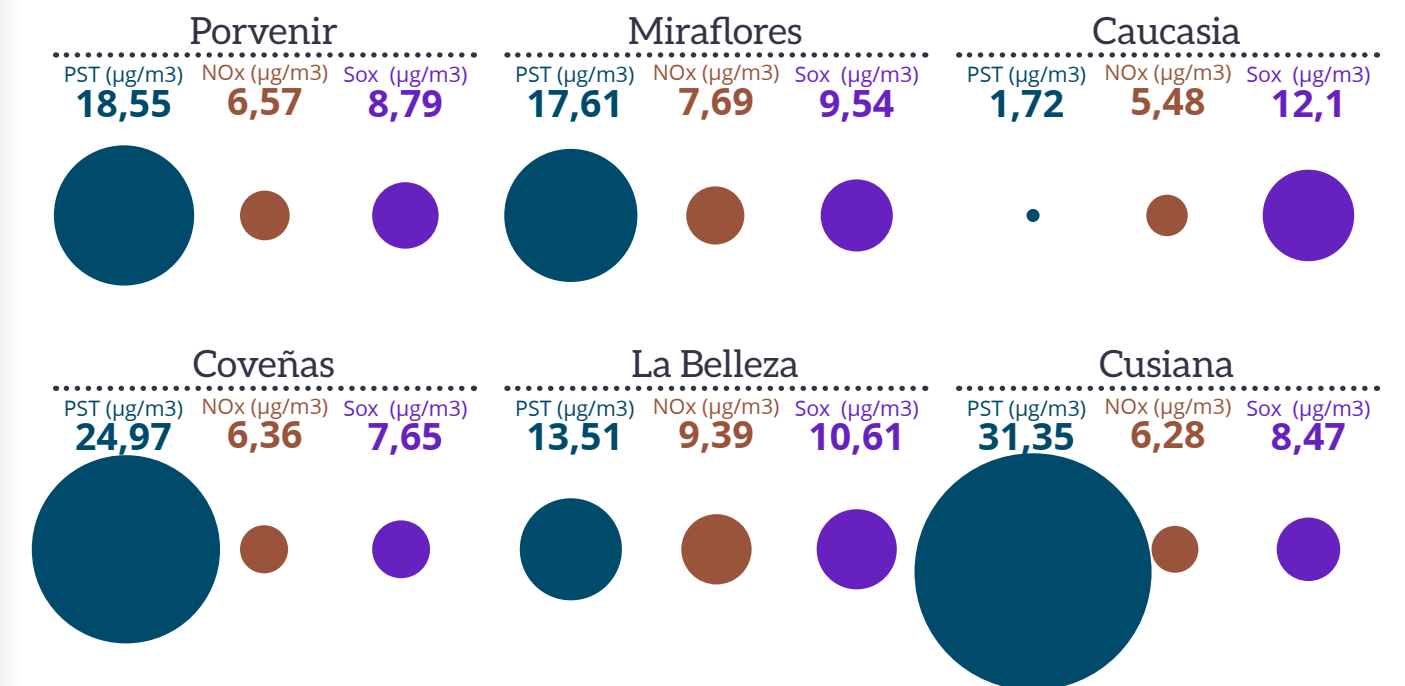
Dentro de la operación se requiere el uso de combustible para activar los motores de combustión interna que permiten mover el crudo por el oleoduc-

to. Para el año 2013, el consumo de combustible de Ocesa fue de 3.523 galones por hora, incluyendo el consumo en las estaciones de Porvenir, Miraflores, Coveñas y La Belleza, las cuales cuentan con un sistema de bombeo de crudo. Este sistema está siendo cambiado a un sistema de combustión a gas, lo cual disminuiría las emisiones de CO2 equivalente sustancialmente

Vale la pena destacar que durante este año, la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) aprobó el cambio de diésel a gas en los motores de combustión, lo cual contribuyó a una reducción significativa en el consumo de combustibles y por consiguiente en las emisiones de dióxido de carbono.

A continuación se presentan los resultados de Ocesa frente a la calidad de las emisiones generadas y la generación equivalente de dióxido de carbono.

Calidad de Emisiones Generadas



Los límites diarios para emisiones de Material Particulado (PST), Óxido de Nitrógeno (NOx) y Óxido de Azufre (SOx) son 300 Kg/M3, 150 Kg/M3 y 250 Kg/M3 respectivamente.

En cada una de las estaciones se producen emisiones diarias por debajo del límite permitido para cada uno de estos gases.

Generación de CO2 Equivalente



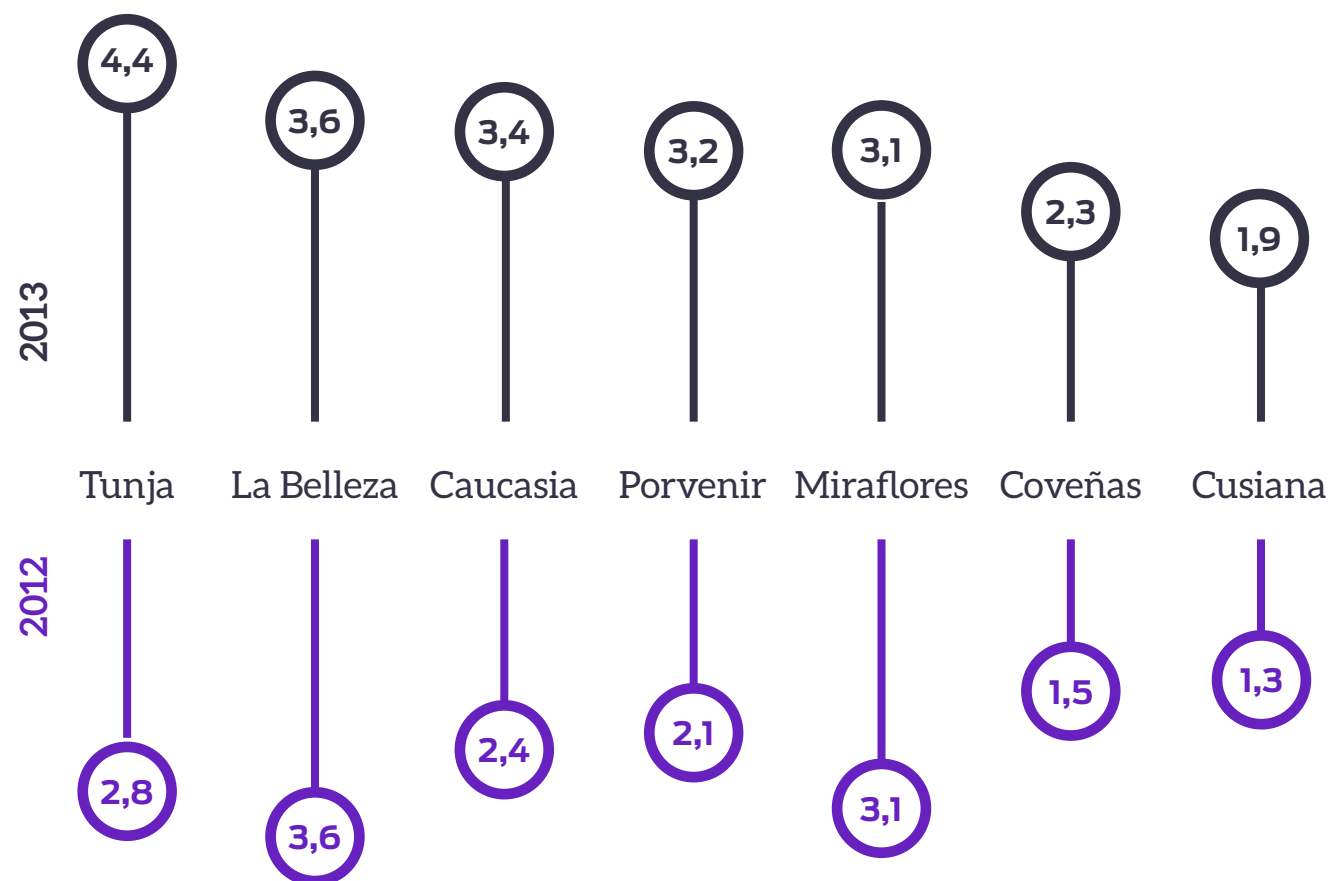
La generación de CO2 equivalente en 2013 fue de 327.353 toneladas, siendo la estación Porvenir la que más emite debido a que cuenta con 15 motores de combustión, de los cuales 10 están en operación y cinco son para mantener la confiabilidad del negocio. La estación de Miraflores cuenta con ocho motores.

Compensación de emisiones

Sin embargo, gracias a la gestión ambiental desarrollada por la empresa mediante campañas para el aumento de videoconferencias, se logró una reducción en las emisiones estimada en 22 toneladas de CO2 equivalente lo cual equivaldría a 7.7 hectáreas de bosque sembradas o a seis canchas de fútbol.

Para el año 2014 se espera contar con la medición de las reducciones provenientes de la implementación de rutas de transporte para los empleados en la ciudad de Bogotá.

Reducción de CO2 por Estación (Toneladas / año)



CASO BIFUEL

Este sistema busca reducir el consumo de combustible en los motores de combustión que se encargan de bombear el crudo a través del oleoducto, mediante el uso de gas como una alternativa más limpia. Ocesa es consciente de la importancia de la reducción de emisiones de gases

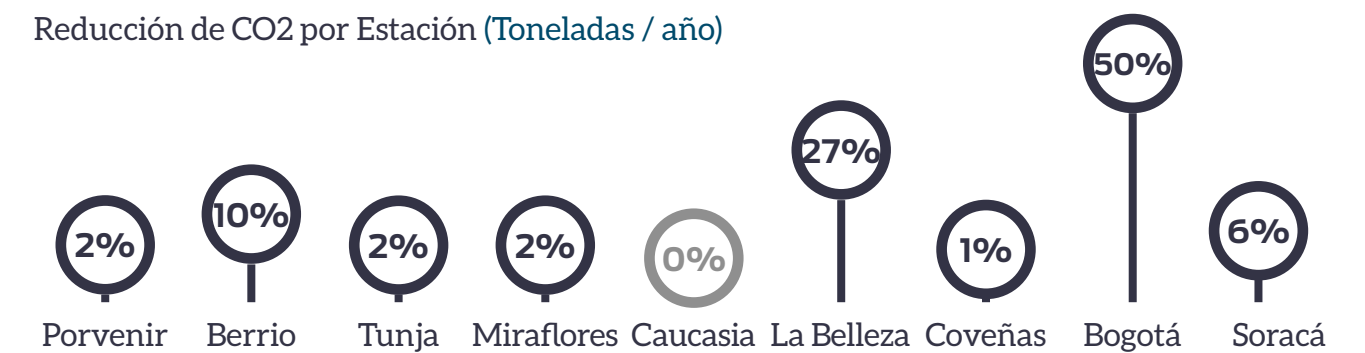
de efecto invernadero y es por esta razón que se está trabajando desde el año 2011 en hacer este cambio de combustible en algunas de las estaciones, se espera que para el año 2014 ya se tengan algunas mediciones de reducciones de CO2 equivalente.

Consumo de Energía

El consumo total de energía eléctrica para el 2013 fue de 1.257.221 Kw/h, un 18% más con respecto al año 2012. No obstante, este aumento se encuentra dentro del margen razonable de consumo dado el incremento del consumo por las ampliaciones que se llevaron a cabo en el oleoducto.

La empresa continúa desarrollando campañas de ahorro de energía en Bogotá y en las estaciones de bombeo, para reforzar la gestión en este frente.

Reducción de CO2 por Estación (Toneladas / año)



BIODIVERSIDAD (G4-EN11, G4-EN12, G4-EN13, G4-EN14)

En 2013, Ocesa enfocó importantes esfuerzos en la protección de la biodiversidad del área de influencia del oleoducto, teniendo en cuenta que atraviesa 6 departamentos con ecosistemas diversos.



La empresa reconoce que la naturaleza del negocio de transporte de crudo puede tener impactos negativos sobre la biodiversidad si no se generan mecanismos adecuados de prevención y mitigación. Por esta razón las comunidades aledañas cuentan con capacitaciones para poder responder ante eventuales derrames o emergencias que pongan en peligro el medio ambiente y su biodiversidad.

Adicional a esto, se está trabajando en la investigación de especies como el abarco y la caoba, buscando hacer más eficiente su propagación en las áreas adyacentes al derecho de vía del oleoducto. A partir de estas investigaciones, Ocesa estructurará una línea base de las especies presentes en el recorrido del oleoducto, buscando para poder estructurar un plan de fortalecimiento de las especies más vulnerables.

Así mismo, durante este año se desarrolló un estudio que identificó las principales especies presentes en los ecosistemas de influencia del oleoducto, con los siguientes resultados:

USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS

(G4-EN10, G4-EN8, G4-EN9, G4-EN22, G4-EN23, G4-EN24, G4-EN25, G4-EN26)

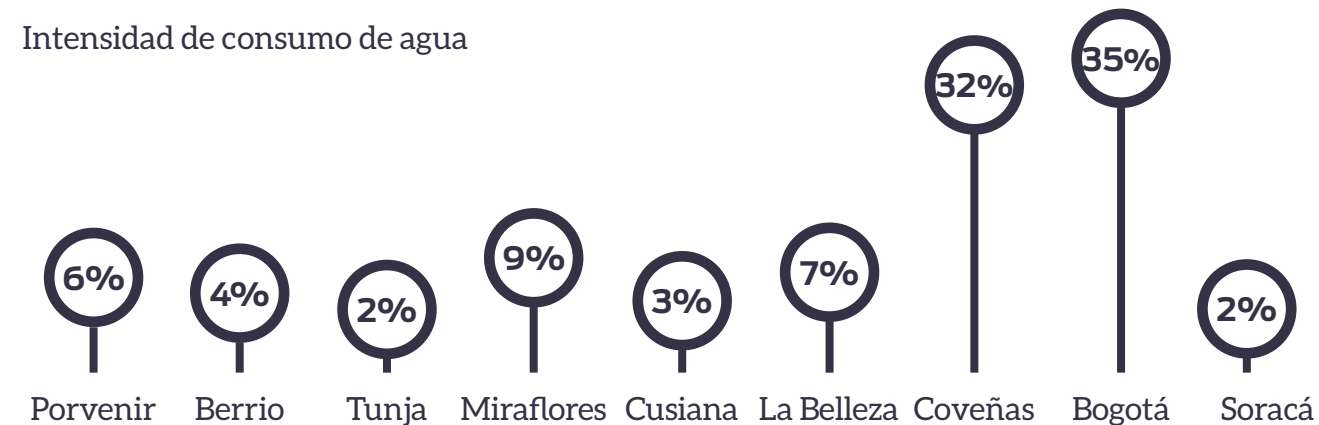
En Ocesa buscamos hacer un uso eficiente de los recursos como la energía y el agua en todas las operaciones del oleoducto.

Uso eficiente del recurso hídrico

El uso de agua para la operación está principalmente soportado en el uso doméstico (oficinas, baños, cafetería) y los sistemas contra incendios (almacenamiento preventivo).

El consumo total de agua durante 2013 fue de 8.153 metros cúbicos, con un incremento del 39% frente al año pasado. Este incremento se explica por el aumento en el volumen de operación y la ampliación de facilidades.

Intensidad de consumo de agua



En el caso de las estaciones de La Belleza, Miraflores y el Porvenir, el agua es captada de cuerpos de agua adyacentes a las instalaciones. La empresa cuenta con estudios técnicos para mantener el caudal ecológico y no afectar significativamente la disponibilidad de este recurso, en estricto cumplimiento de los permisos de las autoridades ambientales.

A su vez, cabe destacar que el agua recogida y almacenada como medida preventiva para el sistema contra incendios en cada una de las estaciones, no fue utilizada durante el año 2013 debido a que no se presentó ninguna emergencia relacionada con fuego.

Gestión de residuos

Para el año 2013 se generaron 191,84 toneladas de residuos compuestos principalmente por residuos reciclables, residuos no reciclables y residuos peligrosos.

Para su disposición se cuenta con un protocolo muy estricto en donde una empresa licenciada para el manejo de residuos peligrosos es la encargada de incinerarlos bajo estrictas normas ambientales.

Los residuos clasificados como peligrosos siguen siendo los de mayor intensidad de producción en la opera-

ción, para su disposición se cuenta con un protocolo muy estricto en donde una empresa licenciada para el manejo de residuos peligrosos es la encargada de incinerarlos bajo estrictas normas ambientales. Por su parte, los residuos no reciclables y reciclables se disponen por medio de los servicios municipales

del área de influencia de la operación. Cabe resaltar que un alto porcentaje de los residuos reciclables son entregados a organizaciones sociales que se dedican al manejo de este tipo de residuos. Los residuos reciclables en el año 2013 fueron de 50,94 toneladas que representan el 40,27% de residuos de la compañía. Esta cantidad es equivalente al 3,6% del total de residuos reciclables que genera la ciudad de Bogotá en un año.

Residuos Dispuestos (Toneladas)



Vertimientos

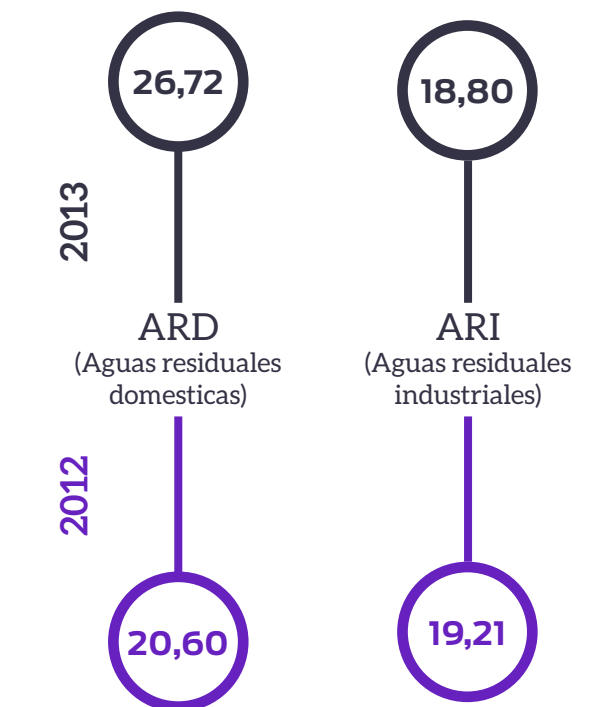
Los vertimientos generados en la operación son del tipo doméstico e industrial. En particular, las aguas residuales industriales son aguas lluvias que caen dentro de las facilidades de Ocesa y deben entrar a un sistema de tratamiento de aguas residuales como medida preventiva antes de ser retornadas al ecosistema.

El vertimiento de las aguas tratadas se realiza al suelo por medio de aspersión, o a cuerpos de agua por medio de vertimientos puntuales, en cumplimiento de los permisos ambientales de la operación.

En ambos casos, la empresa realiza monitoreos semestrales para validar la no contaminación de los cuerpos receptores, los cuales han arrojado un nivel de cumplimiento satisfactorio.

En el año 2012 se generaron 2.060 M3 de vertimientos de Aguas Residuales Domésticas (ARD) y 1.921 M3 de Aguas Residuales Industriales (ARI). El aumento en M3 que se presenta en el año 2013 en ARD se debe al crecimiento de la operación de transporte y al aumento de la planta de empleados en todas las estaciones.

Vertimientos de Agua (M³)



COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA

Ocensa tiene un compromiso con la transparencia y la anticorrupción en todos los procesos de la operación del negocio. Estos principios se encuentran enmarcados en el Código de Conducta de la compañía y son comunicados a sus grupos de interés mediante mecanismos directos de comunicación con cada uno de ellos.

CÓDIGO DE CONDUCTA (G4-56, G4-58, G4-HR12, LA16, SO11)

En el marco del Programa de Ética y Cumplimiento, el Código de Conducta es el documento que guía las actuaciones y comportamientos de todos aquellos que de manera directa o indirecta contribuyen con la Compañía.

El Código de Conducta de Ocensa es una herramienta que, inspirada en los valores corporativos, permite identificar las líneas de comportamiento que deben observar en todo momento los directivos, empleados y contratistas. En Ocensa no hay tolerancia para los comportamientos que se desvíen de los lineamientos generales del Código de Conducta, las directrices corporativas y la ley.

El 2013 fue un año determinante para la actualización de los términos jurídicos relacionados con la ética y conducta en la organización.

Durante este periodo se desarrolló un nuevo Código de Conducta que contiene los principios y lineamientos que cualquier empleado o contratista de la organización debe seguir en su actuación.

En este Código, se incluyeron directrices relacionadas con la prevención de lavado de activos y la financiación del terrorismo, y se estructuró en doce capítulos que buscan facilitar su comprensión y aplicación por parte de los colaboradores y contratistas.

Así mismo, se elaboró un manual de implementación que explica de manera detallada y sencilla cómo hacer uso del Código de Conducta.

Dentro del Código de Conducta se encuentran plasmados los cinco Valores Corporativos que son:

- **Respeto:** significa aceptar al otro desde la diferencia, reconociendo sus derechos y su dignidad.
- **Responsabilidad:** entendida como actuar de manera diligente frente a nuestros compromisos, la Compañía, la sociedad y el ambiente, asumiendo las consecuencias de nuestros actos y decisiones.
- **Excelencia:** e implica alcanzar resultados oportunos, que superen las condiciones y estándares establecidos, en la perspectiva de mejora y aprendizaje continuos, a través del uso eficiente de los recursos.
- **Transparencia:** significa pensar, decir y hacer, sin lugar a ambigüedad, de manera congruente y haciendo evidente y trazable lo actuado.
- **Colaboración:** representa sumar el esfuerzo individual al esfuerzo de otros para trabajar en equipo por el logro de los objetivos de la Compañía.

Comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción (G4-SO4, G4-SO5, G4-SO7)

Durante el año 2013 se llevaron a cabo diversas actividades de capacitación y generación de consciencia a los órganos de gobierno de la empresa en temas relacionados con la lucha contra la corrupción. Particularmente, en el mes de septiembre de 2013 la firma Kroll dio una charla a los miembros de la Junta Directiva acerca de los riesgos de fraude y corrupción y el rol que deben cumplir las Juntas Directivas frente a estos riesgos.

De igual manera, en el mes de noviembre de 2013 se llevaron a cabo sesiones de capacitación a algunos empleados en materia de prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, con una asistencia aproximada de 25 personas en la primera sesión.

CANALES DE ATENCIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS

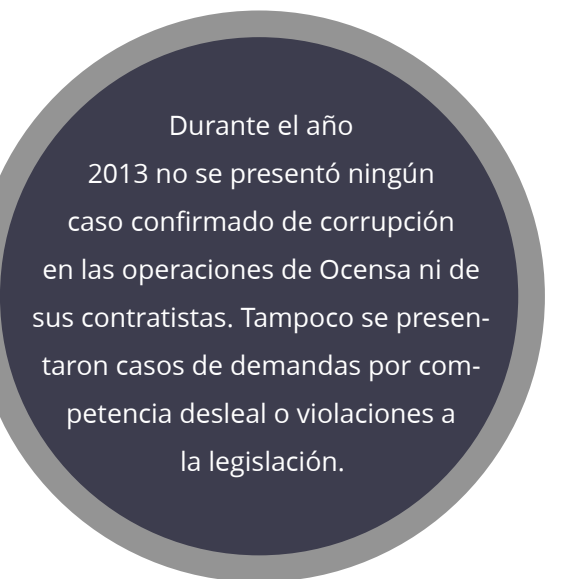
Línea Ética

Para dar cumplimiento a las directrices incluidas dentro del Código de Ética y Cumplimiento, durante el año 2013 se creó una Línea Ética. Este mecanismo permite que los empleados, contratistas y otros grupos de interés pongan en conocimiento posibles actos contrarios a la ética y estándares de conducta definidos por Ocensa.

La Línea Ética es administrada por un tercero que garantiza confidencialidad de las denuncias y no retaliación ante los requerimientos y demandas instauradas sobre el comportamiento de las personas de la compañía a través de este canal.

El Oficial de Ética y Cumplimiento, responsabilidad asignada a la Secretaria General de Ocensa, tiene la responsabilidad de hacer seguimiento a la atención de las solicitudes y quejas instauradas a través de esta Línea.

Durante 2014, Ocensa espera fortalecer la divulgación de la Línea Ética y educar a los grupos de interés sobre su existencia y uso apropiado.



Canal de Atención de Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR)

Este Canal se constituye en un mecanismo efectivo para que los grupos de interés presenten inconformidades, inquietudes, quejas y reclamos relacionados con las actividades propias de la operación de Ocesa. Asimismo se consolida como un canal de diálogo y escucha entre la compañía y los grupos de interés lo cual mejora las relaciones y genera confianza.

Las peticiones, quejas y reclamos (PQR) llegan a través de todos los funcionarios de Ocesa y son direccionadas a la Oficina de PQR, en la cual se categorizan por tipo y se direccionan al área responsable de resolverlas. Dicha oficina mantiene un monitoreo permanente a todas las áreas de la empresa que deben responder algún tipo de PQR.

Durante 2013 se recibieron y gestionaron un total de 255 PQR provenientes de los grupos de interés, de las cuales 229 fueron resueltas y cerradas y 19 recibieron una respuesta parcial durante este periodo. Igualmente, se dio cierre a 3 reclamaciones que venían abiertas desde el 2012.

En comparación con el año 2012 se presenta una disminución del 13% de PQR recibidas. Este resultado demuestra el compromiso de Ocesa con la excelencia operacional y las buenas relaciones con sus grupos de interés.

PQR por Grupo de Interés



Tipología de las PQR Gestionadas



Cabe resaltar que en 2013 se presentaron un total de 101 reclamaciones sobre impactos sociales, de las cuales 96 fueron resueltas durante el año y las 5 restantes tienen plazo para ser resueltas a inicios de 2014.

COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Política de Derechos Humanos

Ocesa está comprometida con la promoción y el respeto de los Derechos Humanos en el desarrollo del negocio y las actuaciones de sus empleados y contratistas. Por esta razón, la empresa cuenta con una Política de Derechos Humanos que se debe ver reflejada en todas las actividades de la compañía. La Política está compuesta por siete incisos en los que se estipulan los lineamientos bajo los cuales se deben regir los empleados y los contratistas dentro del marco del respeto por los Derechos Humanos y libertades de las personas.

Durante 2013 se inició el proceso de actualización de la Política de Derechos Humanos, así como el despliegue documental requerido para su implementación, incluyendo ajustes en las cláusulas contractuales, protocolos de relacionamiento y el modelo de aseguramiento y auditoría para asegurar una apropiación efectiva en el año 2014.

Sistema de Aseguramiento de la Política

Con el propósito de crear consciencia acerca de las temáticas de Derechos Humanos que se desprenden de la gestión del negocio, en 2013 se implementó un ciclo de talleres para administradores de contratos sobre Derechos Humanos y lecciones aprendidas en el manejo y prevención del conflicto social y laboral. En estos talleres participaron 70 personas de la organización en Bogotá y las estaciones de Tunja, Coveñas y Cusiana.

Promoción del Respeto por los Derechos Humanos

Durante el 2013 se dio continuidad al proceso de sensibilización y fortalecimiento de comportamientos responsables con los Derechos Humanos a través de la impartición de 1.220 horas de formación a contratistas y funcionarios de Ocesa. En el terminal de Coveñas se efectuaron 53 inducciones a empleados y contratistas con una participación total de 461 personas sensibilizadas sobre las políticas de Ocesa.

En el año 2014 continuaremos con la promoción y fortalecimiento del respeto por los Derechos Humanos con los empleados y los contratistas de Ocesa.

Relaciones con Grupos Étnicos

A lo largo del oleoducto existen algunas comunidades que hacen parte de grupos étnicos. Para Ocesa es de gran relevancia hacerlos partícipes de las actividades de relacionamiento, dialogar sobre los proyectos que se desarrollan y los derechos que tienen estas comunidades.

Para garantizar que este diálogo se desarrolle de manera fluida y sistemática, durante 2013 Ocesa construyó un Protocolo de Relacionamiento con Grupos Étnicos. Dicho Protocolo será validado y puesto en marcha en 2014.

Durante el 2013 no se presentaron situaciones negativas o de conflicto que involucraran grupos étnicos dentro del derecho de vía del oleoducto. Así mismo, no se presentaron situaciones de reasentamiento de comunidades ni afectación de tierras.

PARTICIPACIÓN EN GREMIOS Y ASOCIACIONES

Ocensa hace parte de asociaciones y gremios nacionales e internacionales relacionadas con el negocio de extracción y de transporte de crudo. Estos se convierten en espacios de pensamiento, construcción colectiva y articulación para generar valor al negocio y fortalecer la contribución positiva a la sociedad.

A continuación se listan las 12 asociaciones a las que pertenece la empresa:

- ACP - Asociación Colombiana del Petróleo.
- ACIPET - Asociación Colombiana de Ingeniería de Petróleos
- ARPEL - Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas
- SLOM - Sociedad Latinoamericana de Operadores de Monoboyas
- OCIMF - Foro Marítimo Internacional de Compañías Petroleras
- NACE - The Corrosion Society
- ACICOR - Asociación Colombiana de Ingenieros de Corrosión
- INLAC - Instituto Latinoamericano de la Calidad
- ACIEM - Asociación Colombiana de Ingenieros
- Cámara de Comercio Colombo Canadiense.
- Cámara de Comercio Colombo Americana.
- Clean Caribbean & Americas (atención y respuesta a emergencias costa afuera).
- Consejo Colombiano de Seguridad.
- Pacto Global
- Red Local del Pacto Global en Colombia

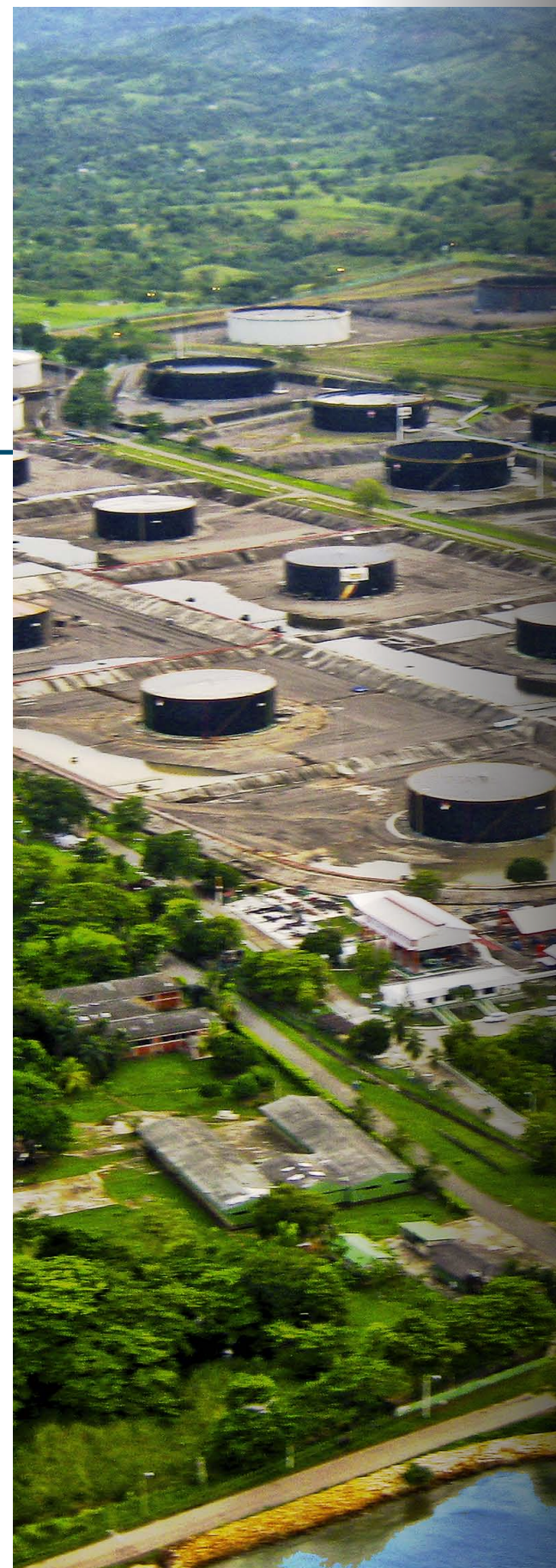


TABLA GRI - INDICADORES GENERALES

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
G4-1	Carta del Presidente	Sobre Ocensa (Capítulo 1)
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
G4-3	Nombre de la Organización	Sobre Ocensa (Capítulo 1)
G4-4	Productos y Servicios	Sobre Ocensa (Capítulo 1)
G4-5	Lugar de la sede central	Sobre Ocensa (Capítulo 1)
G4-6	Número de países donde opera	Sobre Ocensa (Capítulo 1)
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad	Generación de valor sostenible (Capítulo 3)
G4-8	Mercados de los que se sirve	Sobre Ocensa (Capítulo 1)
G4-9	"Tamaño de la organización: Número de empleados; Número de operaciones	"Perfil de los Empleados (Capítulo 5) Sobre Ocensa (Capítulo 1)
	Ventas netas	Generación de valor sostenible (Capítulo 3)
	Capitalización	Generación de valor sostenible (Capítulo 3)
	Cantidad de productos o servicios ofrecidos"	Volúmenes transportados"
G4-10	Número de Empleados y otros datos laborales	"Sobre Ocensa (Capítulo 1) Perfil de los Empleados (Capítulo 5)"
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Ocensa no cuenta sindicatos o convenios colectivos
G4-12	Cadena de suministro	Relaciones de mutuo beneficio (cap. 6)
G4-13	Cambios significativos en el periodo objeto de la memoria.	Estructura Accionaria (cap.3)
G4-14	Como aborda Ocensa el principio de precaución	Ocensa cuenta con una Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) en la cual identifica los principales riesgos e impactos de la operación. Para más información acerca de la política puede acceder a la página web de Ocensa.
G4-15	Lista de principios o iniciativas a las que está adherido	Pacto Global de Naciones Unidas.
G4-16	Lista con las asociaciones nacionales o internacional a las que la organización pertenece	Participación en Gremios y Asociaciones (Capítulo 9)

TABLA GRI - INDICADORES GENERALES

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA
ASPECTOS MATERIALES		
G4-17	Lista de entidades que figuran en los estados financieros.	Los estados financieros reportados corresponden a la sociedad Oleoducto Central S.A.
G4-18	Proceso para determinar contenido de la memoria	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)
G4-19	Lista de aspectos materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)
G4-20	Cobertura de los aspectos materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)
G4-21	Limite de cada aspecto material fuera de la organización.	Todos los aspectos son materiales en sus operaciones
G4-22	Consecuencias de la reexpresión de la información de memorias anteriores	No ocurrieron reexpresiones de la información frente a memorias anteriores
G4-23	Cambios significativos en el alcance y cobertura de cada aspecto en relación con memorias anteriores.	Esta memoria se realiza siguiendo los lineamientos de GRI G4. La memoria anterior se realizó siguiendo los lineamientos de GRI G3.1.

ASPECTOS MATERIALES

G4-17	Lista de entidades que figuran en los estados financieros.	Los estados financieros reportados corresponden a la sociedad Oleoducto Central S.A.
G4-18	Proceso para determinar contenido de la memoria	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)
G4-19	Lista de aspectos materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)
G4-20	Cobertura de los aspectos materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)
G4-21	Limite de cada aspecto material fuera de la organización.	Todos los aspectos son materiales en sus operaciones
G4-22	Consecuencias de la reexpresión de la información de memorias anteriores	No ocurrieron reexpresiones de la información frente a memorias anteriores
G4-23	Cambios significativos en el alcance y cobertura de cada aspecto en relación con memorias anteriores.	Esta memoria se realiza siguiendo los lineamientos de GRI G4. La memoria anterior se realizó siguiendo los lineamientos de GRI G3.1.

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS
ECONOMÍA			
	Desempeño Económico	Generación de valor económico	
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	Generación de valor sostenible (cap.3)	Completo
	Presencia en el mercado	Equidad	
G4-EC5	Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local.	Compensación (cap.5)	Parcial
	Consecuencias económicas indirectas	Desarrollo local	
G4-EC7	Desarrollo en impacto de la inversión en infraestructuras.	Contribución al desarrollo regional (Capítulo 7)	Completo
G4-EC8	Impactos económicos indirectos.	Contribución al desarrollo regional (Capítulo 7)	Parcial
G4-OG10	Número y descripción de litigios significativos con las comunidades locales y pueblos indígenas	Promoción del respeto por los Derechos Humanos (Capítulo 9)	Completo
G4-OG12	Operaciones con reasentamientos involuntarios, numero de hogares reasentados y afectación de sus medios de ingresos.	Promoción del respeto por los Derechos Humanos (Capítulo 9)	Completo
G4-OG13	Número de eventos de seguridad por integridad del negocio.	Programa de gestión de integridad (Capítulo 4)	Completo
	Prácticas de adquisición	Desarrollo local	
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas.	Contratación Local (Capítulo 6)	Completo

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS
MEDIO AMBIENTE			
Energía		Gestión eficiente de recursos	
G4-EN3	Consumo energético interno	Consumo de energía (Capítulo 9)	Completo
G4-EN5	Intensidad energética	Consumo de energía (Capítulo 9)	Completo En 2013 no se vendió energía eléctrica, calefacción, refrigeración ni vapor.
Agua		Gestión eficiente de recursos	
G4-EN8	Captación total de aguas según la fuente	Uso eficiente del recurso hídrico (Capítulo 9)	Completo
G4-EN9	Fuentes de agua afectadas significativamente por la captación de agua	Uso eficiente del recurso hídrico (Capítulo 9)	Completo
Biodiversidad		Biodiversidad	
G4-EN11	Instalaciones que contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y no protegidas de gran valor para la biodiversidad	Biodiversidad (Capítulo 9)	Completo Actualmente se están realizando estudios para identificar los tipos de ecosistemas existentes en el área de influencia del oleoducto.
G4-EN12	Impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alto valor	Biodiversidad (Capítulo 9)	Completo
G4-EN14	Número de especies que se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el peligro de extinción de la especie	Biodiversidad (Capítulo 9)	Completo

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS
Emisiones		Cambio climático y emisiones	
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	Emisiones (Capítulo 9)	Completo
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	Emisiones (Capítulo 9)	Completo No se incluyen los gases que se tomaron en cuenta para los cálculos.
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Emisiones (Capítulo 9)	Completo "El año tomado para base del cálculo es 2013. No se incluyen los gases que se tomaron en cuenta para los cálculos."
G4-EN21	NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	Emisiones (Capítulo 9)	Completo
G4-OG2	Total de inversión en energías renovables	La inversión se realizó en 2011 por la suma de \$648 millones de pesos. Para el año 2013 no se realizaron nuevas inversiones.	Completo
G4-OG3	Cantidad de energía renovable en MWh desglosada por fuente	Se estima que la cantidad de energía renovable generada por la iniciativa de paneles solares equivale entre 5 y 10 amperios en 2012. En el año 2013 no se hicieron mediciones en este tema.	Completo
Efluentes y Residuos		Gestión de efluentes y residuos	
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Gestión de Residuos (Capítulo 9)	Completo
G4-EN24	Número y volúmenes totales de los derrames significativos	Durante el año 2013 no se presentaron derrames significativos ni afectaciones al medio ambiente y la comunidad.	Completo

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS	
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado y valor en términos de biodiversidad de las masas de agua y lo hábitats afectados significativamente por vertidos procedentes de la organización	Vertimientos (Cap.9)	Completo	No se afectaron significativamente cuerpos de agua ni hábitats naturales durante el año 2013 a lo largo del oleoducto.
Productos y Servicios		Seguridad operacional		
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	Mitigación del cambio climático (Capítulo 9)	Completo	Los servicios principales de la empresa no requieren el uso de agua para la operación. Se reportan las actividades de mitigación frente a emisiones de CO2 equivalente y el cambio a gas para la operación del sistema de bombeo.
Cumplimiento Regulatorio		Cumplimiento de obligaciones legales		
G4-EN29	Valor monetario de las multas y número de sanciones no monetarias	Compromiso con el desarrollo sostenible (Capítulo 9)	Completo	
Transporte		Incidentes ambientales		
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización	Mitigación del cambio climático (Capítulo 9)	Completo	

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS
General		Excelencia operacional	
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones ambientales	Compromiso con el desarrollo sostenible (Capítulo 9)	Completo
LABORAL			
Empleo		Equidad	
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados	Perfil de los Empleados (Capítulo 5)	Completo
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a empleados temporales	Compensación (Capítulo 5)	Completo
G4-LA3	Índice de reincorporación al trabajo tras la baja por maternidad o paternidad	Perfil de los Empleados (Capítulo 5)	Completo
Salud y Seguridad en el trabajo		Salud y seguridad laboral	
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud	Comités (Capítulo 5)	Completo
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	Lesiones (Capítulo 5)	Completo
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad	Lesiones (Capítulo 5)	Completo

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	En Ocesa no existen convenciones colectivas o sindicatos.	Completo
Capacitación y Educación Desarrollo del capital humano			
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Desarrollo del Talento (Capítulo 5)	Completo
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Desarrollo del Talento (Capítulo 5)	Completo
G4-LA11	Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad	Evaluación de desempeño (Capítulo 5)	Completo
Capacitación y Educación Desarrollo del capital humano			
Diversidad e igualdad de oportunidades Equidad			
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores Desarrollo de proveedores			
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Contratistas (Capítulo 6)	Completo

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	Sistema de auditorías sobre cumplimiento (Capítulo 6)	Completo No se presentaron casos en que Ocesa haya puesto fin a la relación con el contratista.
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales Ética, transparencia y anticorrupción			
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Canal de atención de PQR (Capítulo 9)	Completo
DERECHOS HUMANOS			
Inversión		Derechos Humanos	
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades	Promoción y respeto por los Derechos Humanos (Capítulo 9)	Completo
Medidas de seguridad		Derechos Humanos	
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones	Educación en Derechos Humanos (Capítulo 8)	Completo

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS
	Derechos de la población indígena	Minorías étnicas	
G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	Relaciones con grupos étnicos (Capítulo 9)	Completo
	Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	Derechos Humanos	
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos en la cadena de suministro	Sistema de auditorías sobre cumplimiento (Capítulo 6)	Parcial No se reporta el porcentaje de proveedores con impactos significativos reales o potenciales en materia de Derechos Humanos. No se puso fin a la relación con ningún proveedor evaluado.
	Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	Ética, transparencia y anticorrupción	
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Durante 2013 no se presentaron reclamaciones catalogadas como violaciones de Derechos Humanos.	Completo

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS
SOCIEDAD			
	Comunidades locales	Relaciones con la comunidad	
G4-SO1	Porcentaje de centros donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación de la comunidad local	Modelo de inversión social (Capítulo 9)	Completo
G4-SO2	Centros de operaciones con impactos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales	Desarrollo de actividades de manera segura y responsable (Capítulo 7)	Completo
	Lucha contra la corrupción	Ética, transparencia y anticorrupción	
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción (Capítulo 9)	Parcial "La información no se reporta en porcentaje ni desglosada por sexo. No se reporta el número de socios empresariales a los que se les han socializado las políticas."
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción (Capítulo 9)	Completo
	Prácticas de competencia desleal	Ética, transparencia y anticorrupción	
G4-SO7	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas	Comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción (Capítulo 9)	Completo

TABLA GRI - INDICADORES ESPECÍFICOS

INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	COMENTARIOS
	Cumplimiento Regulatorio	Cumplimiento de obligaciones legales	
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	Comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción (Capítulo 9)	Completo
	Mecanismos de reclamación por impacto social	Relaciones con la comunidad	
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Canal de atención de PQR (Capítulo 9)	Completo
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS			
	Salud y seguridad de los clientes	Relaciones con los clientes	
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad	En 2013 no se identificó ningún incumplimiento de los códigos voluntarios o de la normativa en relación con la seguridad del servicio.	Completo
	Privacidad de los clientes	Relaciones con los clientes	
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	En 2013 no se recibió ninguna queja con respecto a la fuga de datos o violación de la privacidad de los clientes.	Completo
	Cumplimiento Regulatorio	Cumplimiento de obligaciones legales	
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios	Durante el año 2013 no se presentaron quejas o demandas relacionadas con incumplimiento de la normativa en relación con el suministro del servicio.	Completo

En la tabla a continuación se identifican las materias de la Norma ISO 26 000 y su ubicación en el Informe de Sostenibilidad 2013. Ocesa está trabajando, en conjunto con el Grupo Ecopetrol, en el análisis y plan de acción al año 2015 para el cierre de brechas identificado durante la evaluación del año 2013.

OCENSA - TABLA DE CORRESPONDENCIA CON LA NORMA ISO 26000

Materia de la Norma ISO 26 000	Capítulo del Informe Relacionado	Número de Capítulo
Prácticas Laborales	Código de Buen Gobierno	Capítulo 3
	Relacionamiento con grupos de interés	Capítulo 2
	Transparencia	Capítulo 9
	Reglamento Interno de Trabajo	Capítulo 5
Prácticas justas de operación	Código de conducta	
	Comunicación y capacitación sobre lucha contra la corrupción	
	Estándares de confianza y eficiencia	
Asuntos de Consumidores	Canales de atención a los grupos de interés	Capítulo 9
	Compromisos de servicios de transporte	Capítulo 4
Respeto a los intereses de las partes involucradas	Modelo de Relacionamiento con grupos de interés	Capítulo 2
	Canales de atención a los grupos de interés	Capítulo 9
	Comunicación y dialogo con las comunidades	Capítulo 7
	Programa de reconocimiento a contratistas	Capítulo 6
	Relaciones de confianza y mutuo beneficio	Capítulo 5
Gobernanza	Modelo de Relacionamiento con grupos de interés	Capítulo 2
	Estándares de gestión y comportamiento	Capítulo 3
Derechos Humanos	Política de Derechos Humanos	Capítulo 6
	Educación en Derechos Humanos	Capítulo 8
	Promoción y respeto por los DDHH	Capítulo 9
Medio Ambiente	Mitigación del cambio climático	Capítulo 9
	Uso eficiente de los recursos	Capítulo 9
Participación activa y desarrollo de la comunidad	Contratación local	Capítulo 6
	Contribución al desarrollo regional	Capítulo 7

OCENSA - TABLA COP

Requisitos COP Advanced			
Criterio	Descripción	Indicadores GRI G4 Relacionados	Algunos Enfoques de Gestión Presentados en el Informe
1	Implementación en las funciones corporativas y en las unidades de negocio	G4-34; G4-35; G4-36; G4-38; G4-39; G4-40	La responsabilidad de la implementación de las estrategias de sostenibilidad en la compañía recae sobre la Gerencia de Gestión Integral de Ocenca y son aprobadas por el Comité de Dirección.
2	Cadena de valor	G4-12; G4-13; G4-EC9; G4-LA6; G4-LA14; G4-LA15	"- Ocenca cuenta con un Código de Conducta que debe ser cumplido por sus contratistas y proveedores. - Adicionalmente se realizan inducciones y capacitaciones a los Contratistas con respecto a Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) y la promoción del respeto a los Derechos Humanos"
3 a 5	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Derechos Humanos	G4-HR2; G4-HR7; G4-HR8; G4-HR11; G4-HR12	"- Ocenca cuenta con una Política de Derechos Humanos que compromete a todos los empleados y contratistas. - Así mismo, se realizan auditorías anuales a un grupo de contratistas en las cuales se evalúan prácticas laborales y de Derechos Humanos y se establecen compromisos y acciones de mejora. "
6 a 8	Compromisos, estrategias o políticas en el área de los Estándares Laborales	G4-LA1; G4-LA2; G4-LA3; G4-LA5; G4-LA6; G4-LA7; G4-LA8; G4-LA9; G4-LA10; G4-LA11; G4-LA12; G4-LA14; G4-LA15; G4-LA16	"- Ocenca cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, una Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE), un Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos. - Todos estos documentos se enfocan en garantizar unos altos estándares laborales de empleados y de contratistas. "
9 a 11	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Gestión Ambiental	G4-EN3; G4-EN5; G4-EN8; G4-EN9; G4-EN11; G4-EN12; G4-EN14; G4-EN15; G4-EN18; G4-EN19; G4-EN21; G4-EN23; G4-EN24; G4-EN26; G4-EN27; G4-EN29; G4-EN30; G4-EN31	"- Ocenca cuenta con una Política Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE), en la cual se estipula la forma de actuar de la compañía en cuanto a la gestión ambiental a lo largo de todo el oleoducto y para los contratistas. - También cuenta con la certificación ISO 14001 y OSHAS 18001 y capacita constantemente a los contratistas y a los empleados en el cumplimiento de las certificaciones. "
12 a 14	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Anticorrupción	G4-S6; G4-S7; G4-S8; G4-SO4; G4-SO5; G4-SO7; G4-SO8	"- Ocenca cuenta con un Código de Conducta en el cual plantea una postura estricta frente a la no tolerancia y lucha frontal contra la corrupción. - Así mismo, existe una línea Ética mediante la cual los grupos de interés se pueden comunicar para reportar comportamientos sospechosos, con carácter anónimo."

15 a 18	Descripción de contribuciones del negocio a objetivos y asuntos de las Naciones Unidas	G4-HR2; G4-HR8; G4-HR11; G4-HR12; G4-LA5; G4-LA8; G4-LA16; G4-SO1; G4-SO2; G4-EN5; G4-EN8; G4-EN9; G4-EN11; G4-EN12; G4-EN14; G4-EN15; G4-EN18; G4-EN19; G4-EN24; G4-EN26	"- El modelo de inversión social de Ocenca debe cumplir con el principio de generación de alianzas con entidades públicas y las comunidades, con el fin de garantizar un desarrollo regional adecuado. - Así mismo, Ocenca cuenta con una Política de Derechos Humanos que rige el trabajo de la compañía en todos los ámbitos. "
19	Descripción del compromiso y liderazgo del CEO	G4-1	La Presidenta de Ocenca avala el compromiso de Ocenca con el Pacto Global.
20	Adopción y supervisión de la Junta Directiva	G4-34; G4-35; G4-36; G4-38; G4-39; G4-40	La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno de Ocenca, toma las decisiones estratégicas de la compañía y brindan los lineamientos frente al modelo de sostenibilidad de la empresa.
21	Descripción del relacionamiento con grupos de interés	G4-24; G4-25; G4-25; G4-26; G4-27	- Ocenca cuenta con un modelo de relacionamiento con grupos de interés y canales de diálogo para identificar sus expectativas frente a la organización