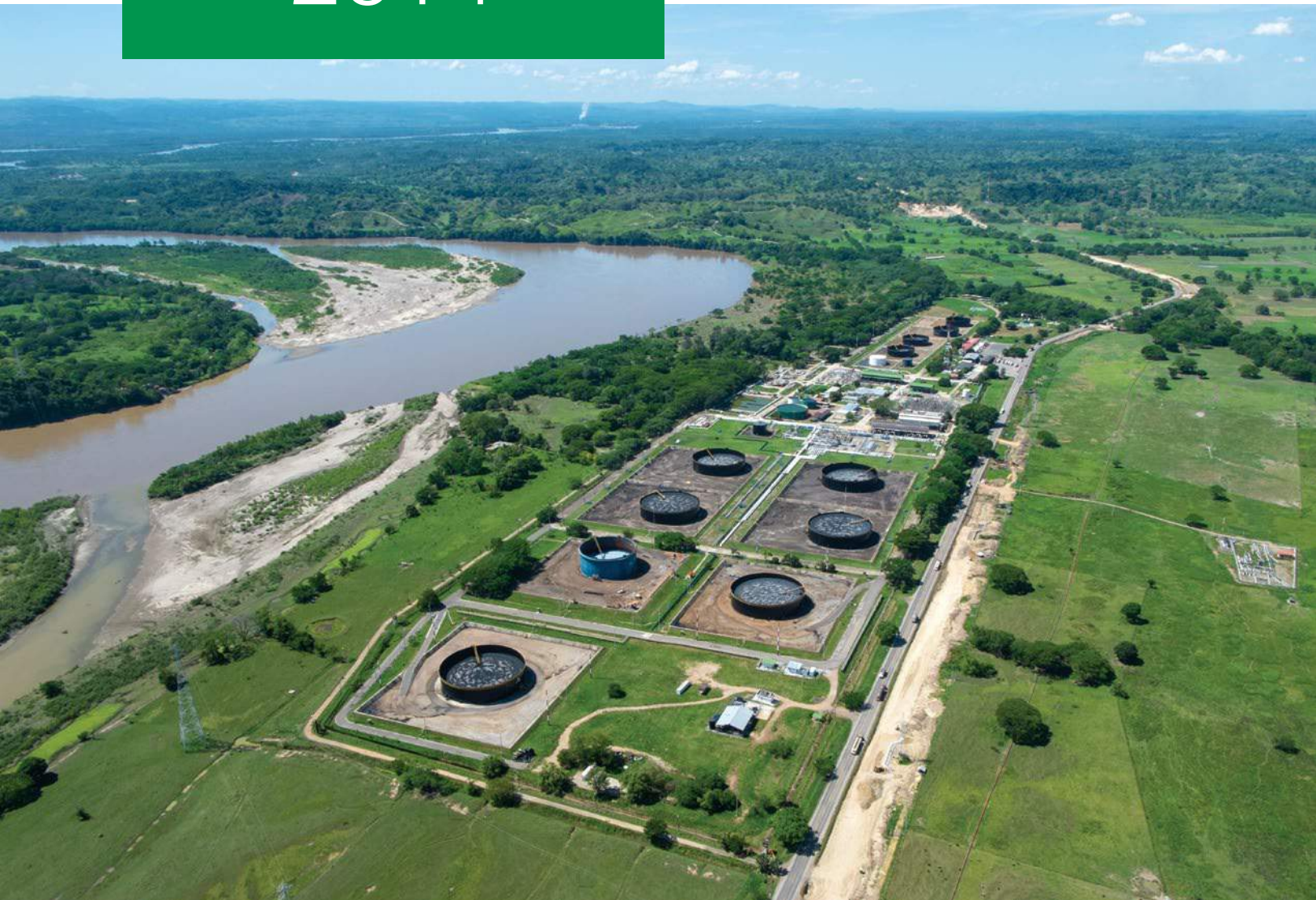




Informe de Sostenibilidad 2014



CONTENIDO



ACERCA DE ESTE INFORME

10

11 (G4-3; G4-28; G4-29; G4-30)

11 (G4-31; G4-32)



CARTA DEL PRESIDENTE (G4-1)

12



PERFIL DE OCENSA (G4-4, G4-5, G4-6)

14

16 Participación en Transporte de crudo

17 La actualidad de Ocesa



1 ESTRATEGIA DE NEGOCIO

18

- 19 Visión
- 19 Misión
- 22 Hitos destacados 2014

- 23 La sostenibilidad para Ocesa
- 24 Análisis de materialidad (G4-18, G4-19)



2 PARA NUESTROS ACCIONISTAS

28

- 29 Oferta de valor
- 29 Los accionistas para Ocesa (G4-7; G4-13)

- 30 Generamos valor sostenible (G4-9, G4-EC1)
- 30 Aplicamos estándares de gestión y comportamiento (G4-34)



3 PARA NUESTROS CLIENTES

36

- 37 Oferta de valor
- 37 Los clientes para Ocesa
- 38 Cumplimos satisfactoriamente los compromisos adquiridos en servicios de transporte

- 41 Aplicamos estándares que generan confianza y eficiencia

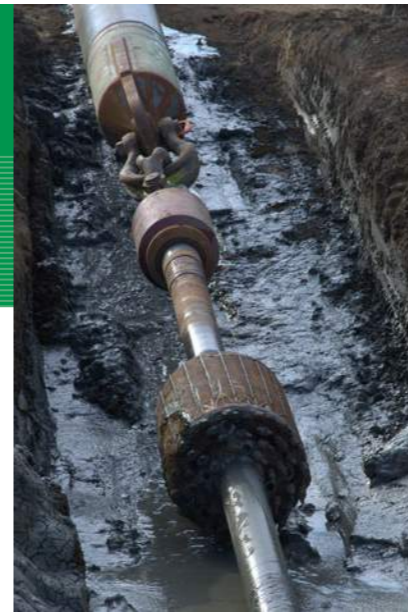


4 PARA NUESTROS EMPLEADOS

48

- 49 Oferta de valor
- 49 Los empleados para Ocesa (G4-10, G4-LA1, G4-LA3, G4-LA12)
- 50 Establecemos relaciones de confianza y mutuo beneficio

- 51 Construimos un buen ambiente de trabajo
- 53 Promovemos la competitividad, el liderazgo, la equidad y el desarrollo profesional
- 55 Salud y Seguridad Ocupacional (G4-LA5, G4-LA6)



7 PARA EL ESTADO

78

- 79 Oferta de valor
- 79 Perfil del Estado
- 80 Fortalecimiento Institucional



5 PARA NUESTROS CONTRATISTAS

60

- 61 Oferta de valor
- 61 Los contratistas para Ocesa
- 62 Establecemos relaciones de mutuo beneficio

- 63 Las políticas organizacionales enmarcan nuestras relaciones
- 64 Procuramos el desempeño responsable en la cadena de abastecimiento



8 PARA LA SOCIEDAD CIVIL

82

- 83 Oferta de valor
- 83 La sociedad civil para Ocesa
- 84 Compromiso con el desarrollo sostenible

- 93 Compromiso con la transparencia
- 97 Compromiso con la promoción y respeto de los derechos humanos



6 PARA NUESTRA COMUNIDAD

66

- 67 Oferta de valor
- 67 La comunidad para Ocesa
- 68 Desarrollo de actividades de manera segura y responsable (G4-EC7, G4-S02)

- 70 Contribuimos al desarrollo sostenible de las regiones (G4-EC8)
- 76 Fundación Oleoductos de Colombia



ANEXOS

98

- 99 Tabla GRI Indicadores Generales
- 102 Tabla GRI Indicadores específicos

- 107 COP 2014
- 108 Correspondencia con la norma ISO 26 000



ACERCA DE ESTE INFORME

Similar a lo que ha hecho en años anteriores, Ocesa quiere compartir con su entorno los avances que implementó para tener un negocio cada vez más sostenible durante 2014. 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.

(G4-3; G4-28; G4-29; G4-30)

El presente reporte consolida la información relacionada con la razón social Oleoducto Central S.A. - Ocesa para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014.

(G4-31; G4-32)

En la presente memoria figuran contenidos básicos de la 'Guía para la elaboración de memorias GRI'. Para Ocesa es importante conocer sus comentarios sobre este Informe de Sostenibilidad. Por favor contáctenos al correo electrónico diana.garcia@ocensa.com.co





Red Pacto Global
Colombia

NIT: 900.327.192-5

Bogotá D.C. 1 de octubre de 2015

Doctora
Luisa Fernanda Lafaurie Rivera
Presidenta de Ocesa
Bogotá D.C


La Corporación Red Pacto Global Colombia, presenta a continuación el concepto resultado de la lectura y análisis del reporte de integrado de gestión sostenible 2014 de OCENSA según los criterios del COP avanzado, política de reporte de progreso en la adopción y compromiso en las siguientes áreas temáticas evaluadas en veintiún criterios:

1. Implementar los Diez Principios en las Estrategias y las Operaciones
2. Políticas y procedimientos robustos de gestión de derechos humanos
3. Políticas y procedimientos robustos de gestión de los estándares laborales
4. Políticas y procedimientos robustos de gestión del medio ambiente
5. Políticas y procedimientos robustos de gestión en la lucha contra la corrupción
6. Tomar Acciones para Apoyar los Objetivos y Asuntos más Amplios de la ONU
7. Liderazgo y Gobernanza de la Sostenibilidad Corporativa

Los contenidos del informe permiten identificar un nivel de avance correspondiente al 95%, según metodología de análisis de los criterios de COP avanzado. Se adjuntan instrumento de evaluación de indicadores y documento de análisis por temáticas.

La Red Local Colombia hace un reconocimiento especial a OCENSA por su compromiso y gestión de principios y propósitos del Pacto Global en su operación y con sus grupos de interés.

Cordialmente


Mauricio López González
Director Ejecutivo

Calle 93 N° 13 24 Ofic. 204 Teléfonos (57-1) 384 8220 - 616 1358 - 616 1427 - Bogotá Colombia

www.pactoglobal-colombia.org

info@pactoglobal-colombia.org

CONCEPTO COP OCENSA

OCENSA



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL



**LUISA FERNANDA
LAFURIE RIVERA**
Presidenta de Ocesa

CARTA DEL PRESIDENTE (G4-1)

El 2014 fue un año fundamental para Ocesa. Avanzamos con éxito en los proyectos de ampliación y aumento de capacidad Delta 35 y Potencia 135, al tiempo que completamos doce meses de poner en marcha el Plan de Negocio 2023 con resultados positivos y una visión de crecimiento clara, para transformar a Ocesa en la plataforma líder de transporte de crudo en el país.

Ahora más que nunca, vemos la sostenibilidad como una forma integral de crecer y consolidar nuestro negocio en el mediano y largo plazo, a través de la creación de relaciones de beneficio mutuo con nuestra cadena de valor. Hemos abordado de manera proactiva los principales retos económicos, sociales y ambientales que enfrentamos, al tiempo que creamos un camino para un futuro próspero para la empresa y la sociedad.

Para llegar a donde queremos es muy importante el aporte de todos nuestros colaboradores. Su compromiso y su capacidad de innovar no solamente han consolidado a Ocesa como un jugador líder en el transporte de petróleo, sino que la ayudarán a seguir avanzando.

Así mismo, aprovecho para ratificar el compromiso de Ocesa con el Pacto Global de las Naciones Unidas. En el 2014 enviamos nuestra primera Comunicación de Progreso (CoP), para rendir cuentas de la forma como desarrollamos los Diez Principios durante ese año.

A lo largo de este Informe de sostenibilidad, que sigue los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI G4), presentamos los principales avances y retos que enfrentamos durante 2014, para cumplir con la oferta de valor que construimos para cada uno de nuestros grupos de interés.

REFERENCIA A EXPEDICIÓN

Quiero resaltar la actividad *Expedición Ocesa Sostenible* que se llevó a cabo dentro del marco del Mes de la Sostenibilidad de Ocesa en octubre. En esta actividad participaron más de 90 colaboradores que viajaron hasta Coveñas a entender de cerca cómo el oleoducto convive de manera armónica con las comunidades y el medio ambiente de la zona de influencia.

REFERENCIA AL DERRAME

En el mes de julio de 2014 se presentó una emergencia en la zona de cargue de los buques en el Golfo de Morrosquillo que desató el derrame de 69 barriles de crudo en el mar. Nuestro sistema de respuesta a emergencias se activó de inmediato y se logró resolver sin causar daños ambientales de largo plazo. El trabajo con las comunidades que se vieron afectadas sigue en curso y se les está dando todo el apoyo necesario.

REFERENCIA AL FUTURO

Para el año 2015 seguiremos fortaleciendo nuestras relaciones con las comunidades de la zona de influencia de Ocesa a través de nuestros programas y de la mano con la Fundación Oleoductos de Colombia. Igualmente seguiremos enfocando nuestros esfuerzos en lograr conseguir una operación más eficiente y segura.





PERFIL DE OCENSA (G4-4, G4-5, G4-6)

Ocensa es el oleoducto de mayor capacidad de transporte de petróleo en Colombia. Transportamos cerca del 61% de la producción del país, que proviene en su mayoría de los Llanos Orientales. Durante 2014 transportamos un promedio diario de 601.925 barriles de crudo liviano, pesado y mezcla, que representa un crecimiento de 1,9% frente al 2013, cuando transportamos 590.000 barriles diarios en promedio.



Ocensa
transporta
cerca del
61%
de la producción
del país

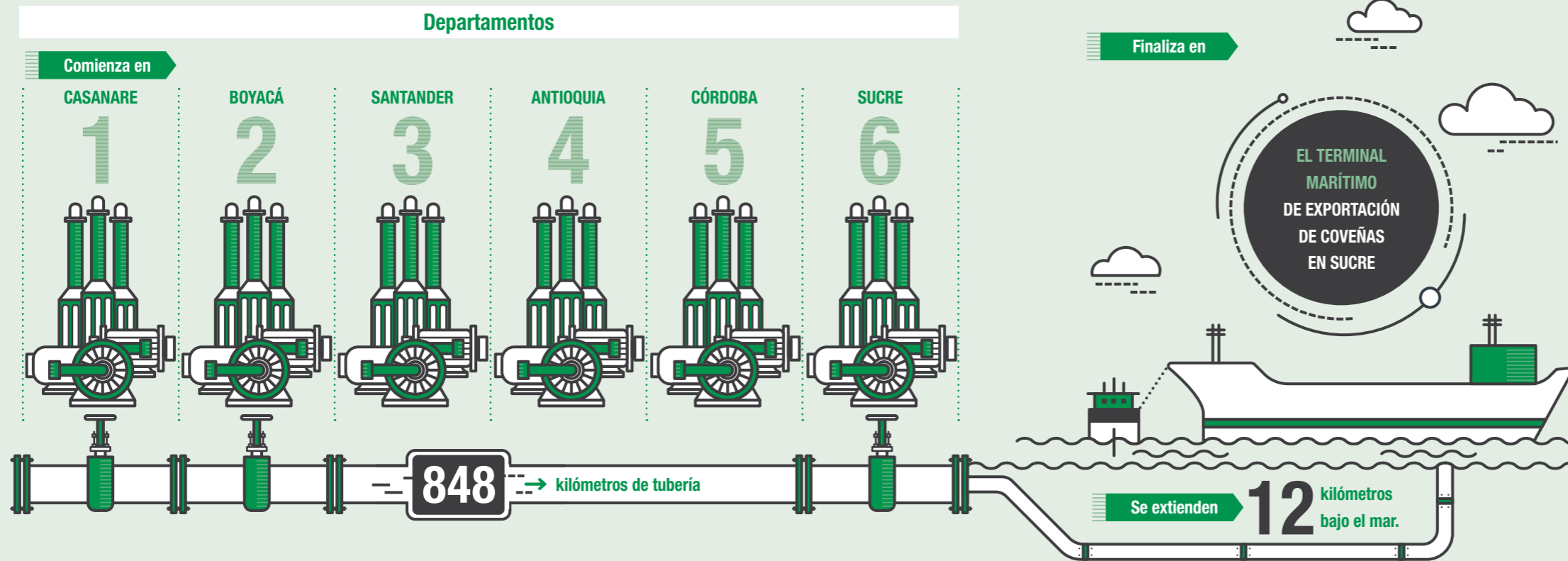
PARTICIPACIÓN EN TRANSPORTE DE CRUDO

El oleoducto se compone de 848 kilómetros de tubería que comienzan en el departamento de Casanare, en las instalaciones de Cupiagua y Cusiana, las cuales abastecen las refinерías de Barrancabermeja y Cartagena. Luego finalizan en el terminal marítimo de exportación de Coveñas en Sucre, donde se extienden 12 kilómetros bajo el mar. En su recorrido, el oleoducto atraviesa seis departamentos y 45 municipios de Colombia (ver gráfica 01).



En 2014, después de dos años de trabajo exhaustivo, Ocesa logró madurar un modelo de negocio que la consolidará líder de servicios de transporte de petróleo del país.

EL OLEODUCTO ATRAVIESA 6 DEPARTAMENTOS Y 45 MUNICIPIOS DE COLOMBIA



- EL SISTEMA CUENTA CON:**
- 7 estaciones de bombeo.
 - 1 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).
 - 19 tanques de almacenamiento de hasta cinco millones de barriles de petróleo.
 - 1 terminal marítimo que permite el cargue de los buques de crudo para su exportación.
 - 1 monoboya (TLU 2)

LA ACTUALIDAD DE OCENSA

Entre 2012 y 2013, Ocesa inició un proceso de ajuste de su estructura accionaria, de gobierno corporativo y de gestión, en función de una nueva visión y misión estratégica. Durante 2014 se consolidó esa nueva estructura de gobierno corporativo.

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.

Gráfica 01 Participación en Transporte de Crudo



Capítulo 1

ESTRATEGIA DE NEGOCIO

VISIÓN

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

MISIÓN

En Ocesa prestamos servicios de transporte de petróleo con excelencia operacional, para generar desarrollo y bienestar.



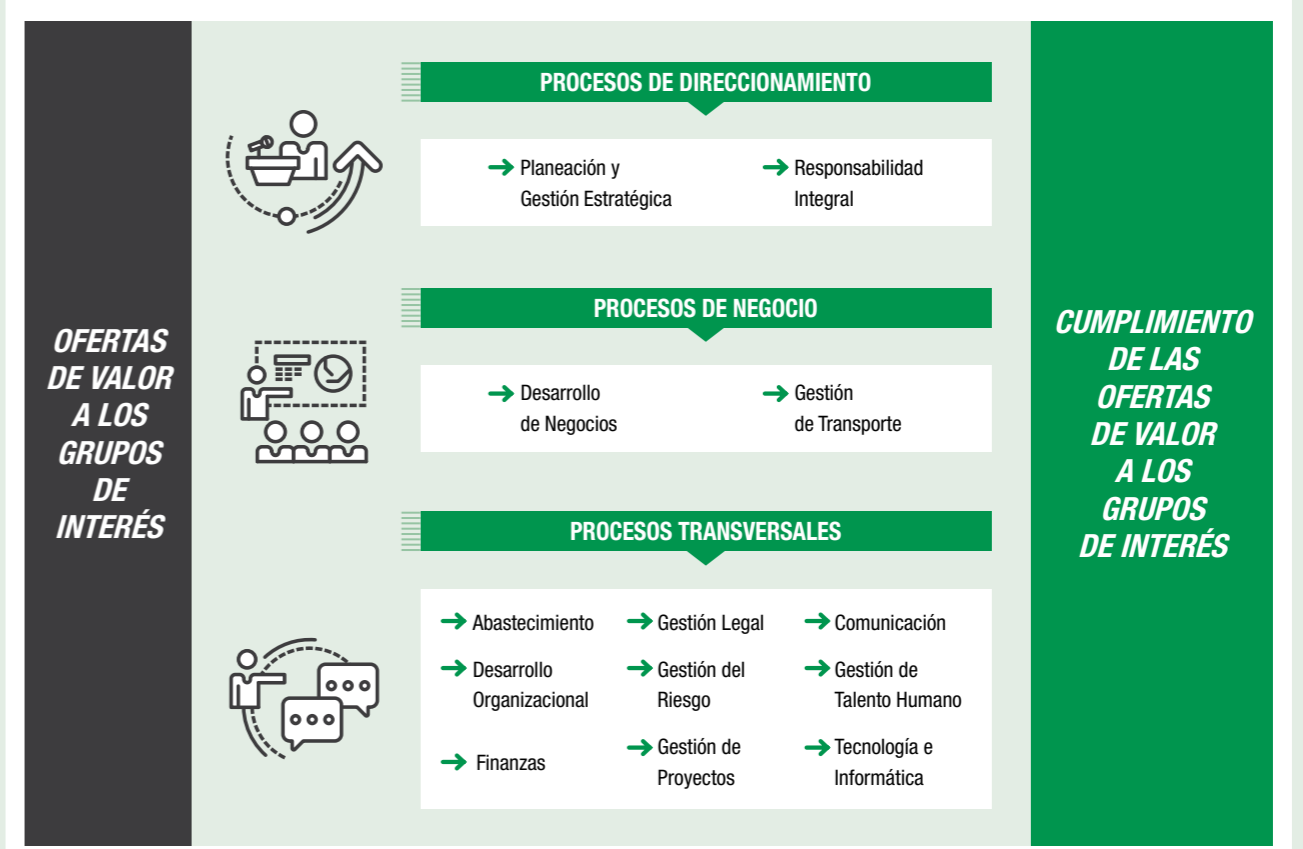
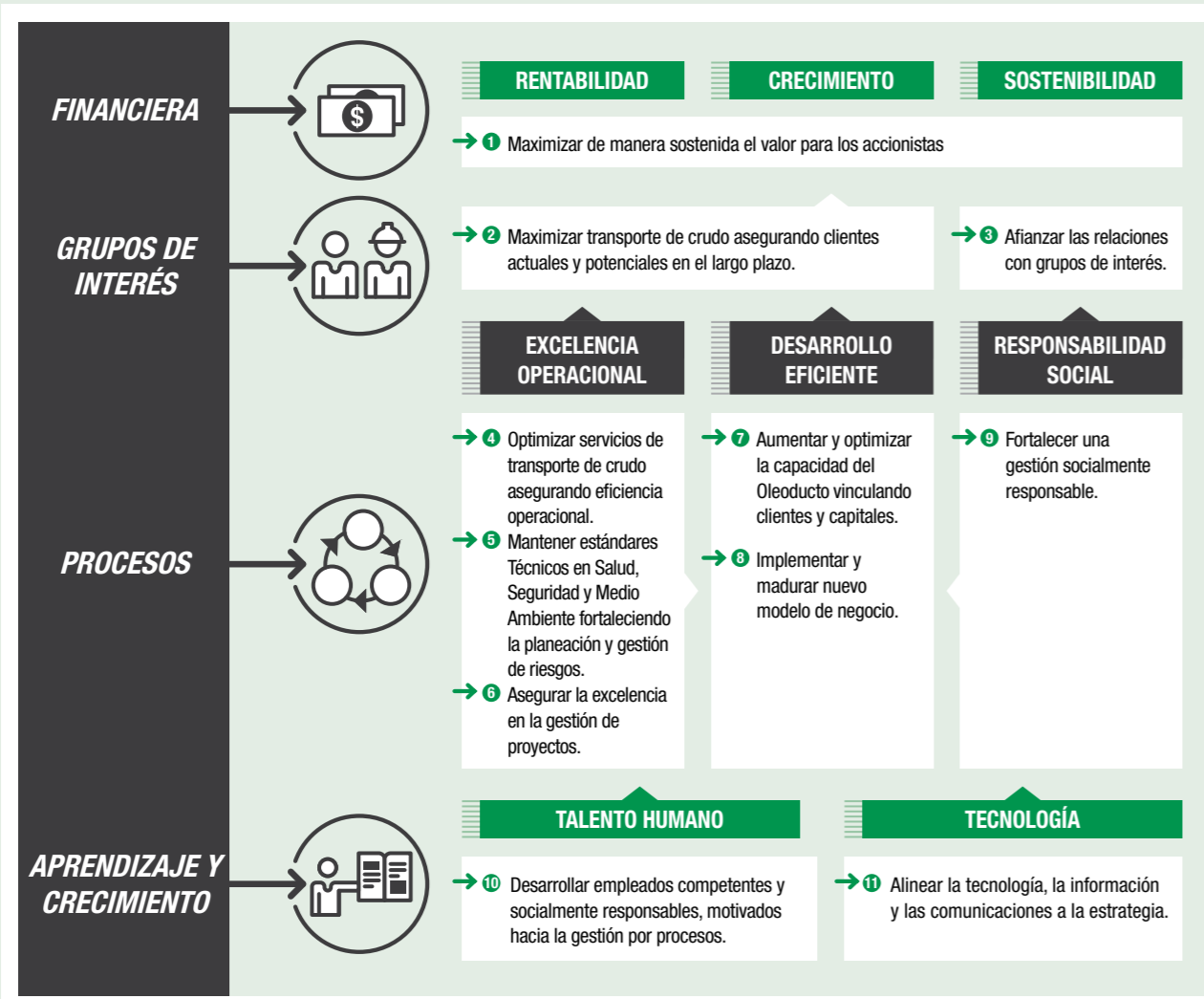
Utilidades operacionales
US\$1.500 millones



En el Mapa Estratégico de Ocesa (ver gráfica 02), la sostenibilidad está integrada como un pilar fundamental para el desarrollo del negocio que se 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 su lado, el Mapa de Procesos de la Compañía (ver gráfica 03), responde a las expectativas de los grupos de interés, las integra a la organización con procesos de direccionamiento, de negocio o transversales, y da cumplimiento a las mismas.

Ocesa consolidó su proceso de cambio con la puesta en marcha del nuevo modelo de negocio.



Gráfica 02 Mapa Estratégico de Ocesa

Gráfica 03 Mapa de Procesos Ocesa

HITOS DESTACADOS 2014

Nuevo modelo de negocio

Ocensa consolidó su proceso de cambio con la puesta en marcha del nuevo modelo de negocio. Este viabilizará la consecución de los resultados financieros, ambientales, sociales y económicos que la compañía dispuso en su visión estratégica para el año 2023.

Proyectos de expansión

→ **Proyecto Ferrari:** Durante 2014 se ajustó el mapa de procesos en función de la nueva estructura organizacional. Ocensa logró conceptualizar el 87% de todos sus procesos, al tiempo que formuló los planes para desplegar el 78% de ellos. Se destaca la intervención a los procesos de presupuesto y abastecimiento por su alta incidencia económica y cultural dentro del negocio. Las mejoras implementadas en planeación y control permitieron generar ahorros por US\$20,4 millones.

→ **Proyecto Delta 35:** el objetivo principal de este proyecto es permitir que Ocensa alcance una capacidad de transporte de 610.000 barriles por día para el Segmento II. En 2014 este proyecto cerró de manera exitosa, cumpliendo con los hitos establecidos en tiempo y alcance y presentando optimizaciones en costos de aproximadamente US\$15 millones.

→ **Proyecto Potencia 135 (P 135):** este proyecto busca aumentar la potencia de bombeo del sistema actual, para incrementar el volumen de transporte de petróleo en 135.000 barriles

adicionales por día para el 2016. En 2014, el proyecto alcanzó hitos fundamentales. Por un lado, se estableció oportunamente el alcance técnico: el 100% de la capacidad ofrecida fue contratada mediante un proceso abierto y homogéneo en que participaron los agentes del mercado siguiendo contratos, en su mayoría a ocho años, bajo la modalidad "Ship or Pay". La financiación para el proyecto cerró de manera exitosa, gracias a la colocación de un bono por US\$500 millones a siete años en el mercado internacional, con una tasa histórica del 4% en este tipo de colocaciones, y presentando una sobredemanda de 9 veces el bono ofrecido.

Ética y Cumplimiento

→ **Línea Ética:** para el periodo entre octubre de 2013 y diciembre de 2014, la organización atendió 22 casos que siguieron el protocolo interno definido, según la tipología de cada caso.

La financiación para el proyecto cerró de manera exitosa, gracias a la colocación de un bono por US\$500 millones a siete años en el mercado internacional, con una tasa histórica del 4%



Integridad del Oleoducto

En 2014, Ocensa logró una adecuada mitigación de corrosión interna a partir de la inyección de químicos en los tanques con muy baja concentración de biocida, para minimizar el impacto sobre el medio ambiente. Así mismo, se realizaron corridas de raspadores de limpieza en todos los sectores del oleoducto.

Salud y Seguridad en el Trabajo

Durante el 2014, Ocensa continuó con la estrategia de prevención y reducción de la accidentalidad. A la fecha no se han presentado lesiones de carácter permanente, lo que también se refleja en el resultado obtenido para el indicador TRIF (Frecuencia Total de Lesiones Registrables por millón de horas trabajadas), el cual registró un valor de 2,93, inferior al resultado obtenido en 2013, de 3,25.

Nuestros Empleados

Cultura organizacional: se realizó el diagnóstico de la cultura existente y se identificaron las brechas que aún se deben superar para llegar a la cultura requerida. A partir de este diagnóstico se formularán los planes de acción requeridos por Ocensa para avanzar en materia de cultura organizacional.

Expedición Ocensa Sostenible: en el mes de octubre de 2014 se llevó a

cabo el Mes de la Sostenibilidad de Ocensa, enmarcado por charlas académicas en las instalaciones de la organización y cuatro (4) expediciones para conocer la operación del oleoducto y su relación con el medio ambiente y las comunidades de la zona de influencia. En total se movilizaron cerca de 80 personas y en las charlas participaron más de 70 colaboradores.

Pacto Global

En el 2014, Ocensa envió su primer Comunicación de Progreso (CoP), un informe en que rinde cuentas de lo que hizo durante el año con relación a los Diez Principios del Pacto Global. La Comunicación de Progreso remitida cumplió con el nivel "Avanzado" según el estándar definido por el Pacto Global.

LA SOSTENIBILIDAD PARA OCENSA

Modelo de sostenibilidad

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

En el año 2014, la organización avanzó en la construcción de la estrategia de sostenibilidad y reputación de



Ocensa. Para lograr que los fundamentos de esta estrategia se incorporaran en la cultura de la Compañía, se adelantó el proyecto "Ocensa Sostenible", que identificó a 80 potenciales líderes en sostenibilidad, entre 167 colaboradores que participaron. De éstos, 27 líderes participarán en la co-creación de proyectos que permitan implementar una estrategia de sostenibilidad y reputación durante 2015.

Modelo de relacionamiento con grupos de interés y ofertas de valor (G4-24, G4-25, G4-26, G4-27)

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

Durante el 2012, Ocensa desarrolló un riguroso ejercicio para construir el Modelo de Relacionamiento con sus grupos de Interés. Este modelo se sustentó en diferentes metodologías¹ de carácter técnico desarrolladas de manera exhaustiva para:

- Identificar los grupos de interés y priorizar sus expectativas desde la estrategia de Ocensa.
- 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 grupo.

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.

- Subclasificar los grupos de acuerdo a sus dinámicas propias de funcionamiento.
- Declarar las ofertas de valor a cada grupo de interés de Ocesa.

A partir del nivel de relevancia y la ponderación de las variables de cada modelo aplicado, fueron priorizados 8 de los 15 grupos de interés, a quienes posteriormente se les formuló una oferta de valor para responder a sus expectativas.

La construcción del 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 2013, comenzó un proceso de divulgación y socialización del Modelo, que tuvo tres objetivos:

- Mejorar los niveles de conocimiento de las interrelaciones cotidianas que cada empleado tiene con los grupos de interés desde 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 (ver gráfica 04).

Con el objetivo de dar cumplimiento a las ofertas de valor establecidas para cada uno de los grupos de interés, la organización concertó y definió 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.

A través de encuestas y del diálogo con los grupos de interés se estableció que Ocesa alcanzó un nivel de cumplimiento de las ofertas de valor del 99,2% y un índice de satisfacción de los grupos de interés del 83,95%, en 2014.

Evaluación con respecto a la Norma ISO 26000

En 2011, Ocesa realizó un primer diagnóstico de responsabilidad social siguiendo el estándar 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 2013 Ocesa realizó un segundo diagnóstico 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, como respeto para las partes

interesadas, legalidad, y respeto de los derechos humanos. Así mismo, se evidenciaron nuevas oportunidades de mejora en participación y desarrollo de la comunidad y el 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.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD (G4-18, G4-19)

En 2013, la empresa realizó un análisis partiendo de la estrategia corporativa y de 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 aquellos que gestionan otras empresas referentes en la industria de transporte de hidrocarburos local e internacional 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 identificar estos asuntos, fueron ponderados en función de su impacto sobre los grupos de interés y para el desarrollo de la estrategia del negocio.

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 adicionar otros estándares de referencia a la guía de ISO 26000, en materias como el Pacto Global de Naciones Unidas, el Global Reporting Initiative, ISO 9004, RS 10 (AENOR), y SGE 21 (Forética).



Gráfica 04 Ofertas de Valor por Grupo de Interés

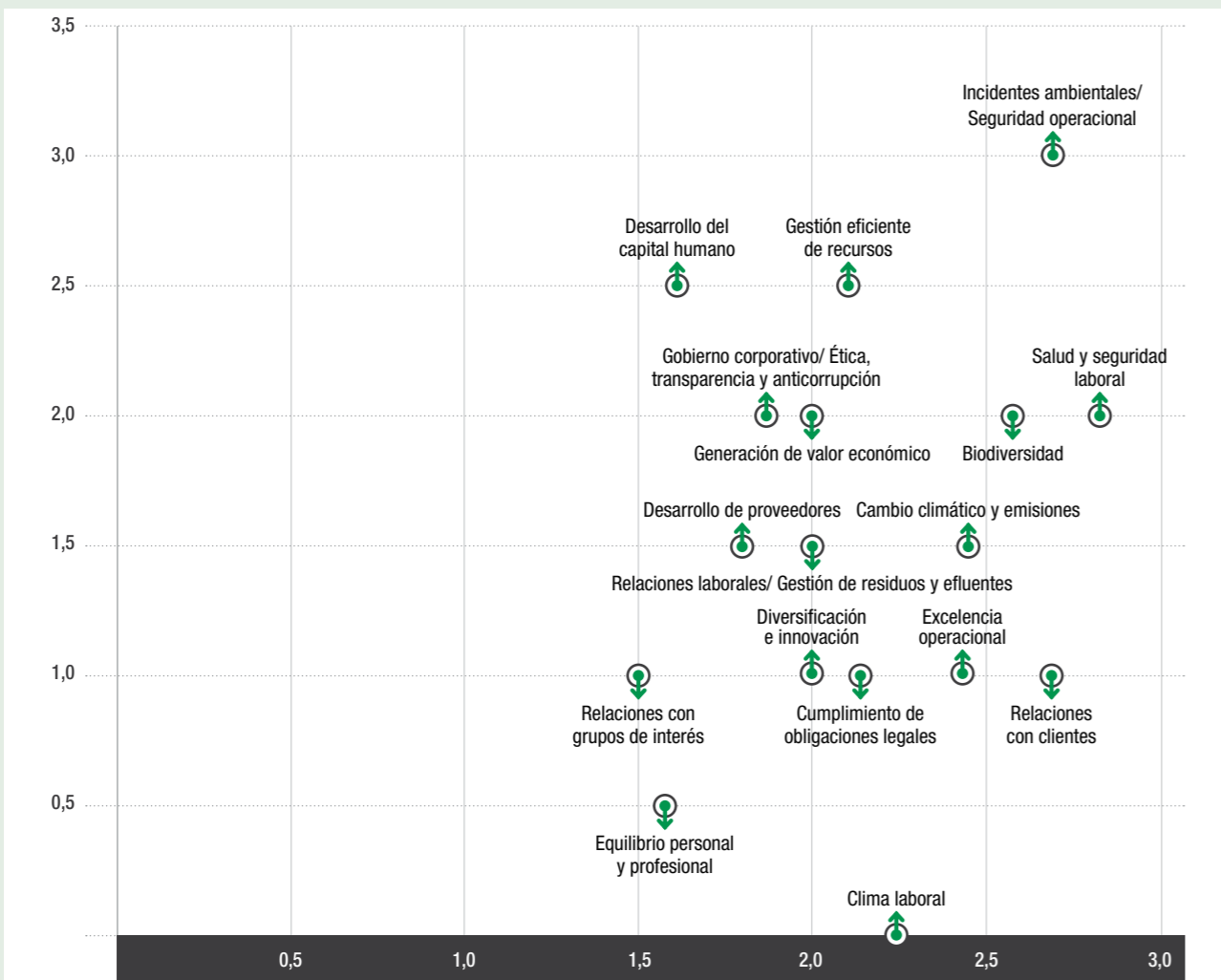
En 2014, Ocesa mantiene vigente su matriz de materialidad, pues sus focos en sostenibilidad siguen siendo los mismos del año inmediatamente anterior y no se presentó ningún cambio significativo en el negocio que conllevara a revisar esos focos de sostenibilidad de la compañía. Los resultados de este ejercicio se encuentran consignados en la **gráfica 05**.

Ocesa utiliza el Informe de Sostenibilidad como su principal herramienta para rendir cuentas a sus grupos de interés sobre los avances y retos en cuanto al cumplimiento de las ofertas de valor (**ver tabla 01**).



Tabla 01 Contenido del Reporte

CONTENIDO	Capítulo
Para Nuestros Accionistas	
Los Accionistas para Ocesa	Capítulo 2
Generamos Valor Sostenible	Capítulo 2
Aplicamos Estándares de Gestión y Comportamiento	Capítulo 2
Para Nuestros Clientes	
Los Clientes para Ocesa	Capítulo 3
Cumplimos satisfactoriamente los compromisos adquiridos en servicios de transporte	Capítulo 3
Aplicamos estándares que generan confianza y eficiencia	Capítulo 3
Para Nuestros Empleados	
Los Empleados para Ocesa	Capítulo 4
Establecemos relaciones de confianza y mutuo beneficio	Capítulo 4
Construimos un buen ambiente de trabajo	Capítulo 4
Promovemos la competitividad, el liderazgo, la equidad y el desarrollo profesional	Capítulo 4
Salud y Seguridad Ocupacional	Capítulo 4
Para Nuestros Contratistas	
Los Contratistas para Ocesa	Capítulo 5
Establecemos relaciones de mutuo beneficio	Capítulo 5
Las políticas organizacionales enmarcan nuestras relaciones	Capítulo 5
Procuramos el desempeño responsable en la cadena de abastecimiento	Capítulo 5
Para Nuestra Comunidad	
La Comunidad para Ocesa	Capítulo 6
Desarrollo de actividades de manera segura y responsable	Capítulo 6
Contribuimos al desarrollo sostenible de las regiones	Capítulo 6
El Estado para Ocesa	
Perfil del Estado	Capítulo 7
Cumplimos las obligaciones legales	Capítulo 7
Fortalecimiento Institucional	Capítulo 7
Para la Sociedad Civil	
La Sociedad Civil para Ocesa	Capítulo 8
Compromiso con el desarrollo sostenible	Capítulo 8
Compromiso con la transparencia	Capítulo 8
Compromiso con la promoción y respeto de los derechos humanos	Capítulo 8



Gráfica 05 Matriz de Materialidad de Ocesa



PARA NUESTROS ACCIONISTAS

Capítulo

2

OFERTA DE VALOR

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

LOS ACCIONISTAS PARA OCENSA (G4-7; G4-13)

Ocesa 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 el transporte de petróleo a través de oleoductos.

Durante el 2014, Ocesa tuvo cambios importantes en su composición accionaria. Inicialmente, Inversiones Sol del Sur S.A.S. se retira de la sociedad y da paso a Banco de Bogotá (Panamá), S.A. - Fideicomiso Acciones Ocesa, que ingresa con el mismo porcentaje de participación.

La **gráfica 06** muestra la composición accionaria a diciembre de 2014.

GENERAMOS VALOR SOSTENIBLE (G4-9, G4-EC1)

En las tablas 02, 03, 04, 05, 06, se destacan las principales cifras y resultados financieros obtenidos en el ejercicio 2014. Las cifras están expresadas en millones de pesos.

Activos corrientes

La participación de los activos se incrementó en 9% para 2014, con respecto al total registrado el 31 de diciembre de 2013. La variación más significativa en los activos corrientes se generó por el efectivo y equivalentes al efectivo provenientes de la financiación obtenida por la Compañía, en mayo de 2014.

Activos no corrientes

Al cierre del año 2014, se presenta un incremento en la Propiedad Planta y Equipo generado principalmente por la ejecución de proyectos de inversión en Delta 35 por COL\$160.196 millones, Potencia 135 por COL\$94.772 millones y compra a nuestra matriz Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S de activos ubicados en las estaciones del Porvenir y Miraflores por COL\$87.589 millones.

Durante 2014 se capitalizaron COL\$77.363 millones correspondientes principalmente a proyectos que entraron en operación durante este periodo.

Pasivos y Patrimonio

El 7 noviembre de 2014 se realizó el primer pago de US\$10 millones a los

tenedores de bonos, correspondiente a los intereses causados de conformidad con el cronograma de pagos. La Compañía quedó al día con sus obligaciones derivadas de la emisión.

La participación del patrimonio respecto al total de los activos presenta una disminución del 13 puntos porcentuales, al pasar de 91% en diciembre de 2013 a 78%, en el mismo periodo del 2014.

APLICAMOS ESTÁNDARES DE GESTIÓN Y COMPORTAMIENTO (G4-34)

Para generar confianza hacia los accionistas y demás grupos de interés, Ocesa adoptó un conjunto de estándares de comportamiento que rigen todos los procesos de toma de

Tabla 02 Valor Económico Generado y Distribuido

	2013	2014
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO		
Ingresos		
Ingresos por transporte de hidrocarburos	2.283.886	2.754.692
Servicios Portuarios	21.073	29.935
Otros Ingresos	31.934	64.737
Ingresos Operacionales	2.336.893	2.849.364
Ingresos financieros	8.816	8.127
Valor Económico Generado y Distribuido		
Ingresos no financieros	16.415	16.922
Ingresos No Operacionales	25.231	25.049
Ingresos Totales	2.362.124	2.874.413
Costos, Gastos Operacionales		
Depreciaciones y Amortizaciones	63.763	72.397
Costos Fijos	224.855	300.166
Costos Variables	104.584	120.034
Salarios Beneficios Sociales para los Empleados	47.830	55.321
Comunidades	4.625	5.576
Gastos de Administración	40.470	38.749
Costos Fijos, Variables y Administración	486.127	592.243
Gastos Financieros	65.371	8.043
Otros Gastos	16.530	137.031
Diferencia en Cambio	-113.695	-37.740
Impuestos y Contribuciones	651.402	738.090
Otros Gastos	619.608	845.424
Total Costos, Gastos Operacionales	1.105.735	1.437.667
Utilidad y/o Perdida	1.256.389	1.436.746
Inversión		
AFE's to Capex	48.286	409.388
TOTAL COSTO INVERSIÓN	48.286	409.388

Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S.

Acciones suscritas **3.747.910**
Participación (%) **72.648%**

Banco de Bogotá (Panamá), S.A.

Fideicomiso Acciones Ocesa

Acciones suscritas **257.950**
Participación (%) **5%**

Fideicomiso Acciones Ocesa

cuyo vocero es Alianza Fiduciaria S.A.

Acciones suscritas **1.153.140**
Participación (%) **22.352%**

Total

Acciones suscritas **5.159.000**
Participación (%) **100%**

Gráfica 06 Estructura Accionaria (A partir del 17 de marzo 2014)

decisiones y operaciones de la empresa. Ocesa cuenta con cuatro órganos sociales (ver gráfica 07). Los órganos de la sociedad tienen las facultades, deberes, funciones y responsabilidades señaladas en la Ley y en los Estatutos Sociales de Ocesa.

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.

Este Código estipula las funciones y responsabilidades de los principales órganos de gobierno y de control. Así mismo, establece 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.

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

- 

→ **Política en Derechos Humanos**

- 

→ **Política Sobre Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas**

- 

→ **Política en Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Ambiente**

- 

→ **Lineamientos de Política de Relacionamento con la Comunidad**

Este Código también 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.

Junta directiva (G4-38, G4-39, G4-40)

A 31 de diciembre de 2014, la Junta Directiva de Ocesa estaba compuesta por cinco (5) miembros principales, cada uno con un (1) suplente personal, elegidos todos por la Asamblea General de Accionistas. De los anteriores, dos (2) miembros principales y sus respectivos suplentes son independientes.


De conformidad con el Código de Buen Gobierno Corporativo, los miembros independientes cumplen con las disposiciones contenidas en el artículo 44 de la Ley 964 de 2005. La Junta Directiva de Ocesa cuenta con 40% de miembros independientes.

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.


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 2013, la Junta Directiva eliminó la figura de Presidente de Junta y delegó sus funciones a cualquiera de los asistentes a las reuniones de Junta Directiva (ver tabla 07).

Estructura de comités (G4-36)


Los órganos sociales de Ocesa son:

- 

→ **Asamblea General de Accionistas:** órgano que tiene bajo su cargo la dirección de la sociedad.

- 

→ **Junta Directiva:** órgano encargado de la administración de la sociedad.

- 

→ **Administración:** órgano encargado de la administración y representación legal de la sociedad.

Tabla 03 EBITDA

	2013	2014	Variación	%
EBITDA	1.910.158	2.323.115	412.957	22%

Tabla 04 Principales Indicadores Financieros

	2013	2014
INDICADORES DE LIQUIDEZ		
Razón corriente (activo corriente / pasivo corriente)	1,12	1,95
Capital de trabajo (activo corriente – pasivo corriente)	92.548	943.746
Indicador de endeudamiento		
Nivel de endeudamiento (total pasivo / total activo)	8,64%	22,10%
Endeudamiento financiero (pasivo financiero / total pasivo)	0,06%	53,79%
Indicador de rentabilidad		
Margen operacional (utilidad operacional / ingresos operacionales)	79,01%	78,99%

Tabla 05 Proveedores de Crédito

	2013	2014	Variación	%
ENTIDADES FINANCIERAS				
Servicio de la Deuda (Intereses)	80.141	20.619	-59.522	-74,27%

Tabla 06 Proveedores de Capital

	2013	2014	Variación	%
ACCIONISTAS				
Pago de Dividendos	934.919	1.419.234	484.315	51,80%

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

Para atender de manera especializada sus responsabilidades y funciones, la Junta Directiva de Ocesa cuenta con dos (2) comités de carácter permanente, los cuales hacen seguimiento a acciones definidas, evaluando los resultados y presentando recomendaciones y propuestas a la Junta Directiva.

Los Comités de Auditoría y de Compensación están compuestos por los mismos miembros de la Junta Directiva. El quórum ordinario para la adopción de recomendaciones es el mismo de la Junta Directiva (3 de sus miembros). Todos los miembros de la Junta asistieron a los dos comités durante 2014.

En adición a los anteriores comités, el Oficial de Ética y Cumplimiento es el responsable directo de velar por el cumplimiento de las políticas de Ética y Cumplimiento. Este cargo es designado por la Junta Directiva.

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

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, ambiental y financiero.

Sistemas de Gestión

Gestión de riesgos

La identificación, valoración y gestión de riesgos que podrían impactar la realización 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 2014, Ocesa avanzó con la gestión de riesgos del proyecto P135 y 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, en 2012 se concluyó el diseño del Modelo de Maduración de

Gestión de Proyectos (MMGP). Éste estuvo orientado a estandarizar la gestión de los proyectos, y disminuir 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), catalogada como una de las mejores prácticas para la optimización del desempeño de los proyectos en términos de alcance, costo, tiempo y resultados en todo el mundo.

Durante 2014 se avanzó en la aplicación del Modelo particularmente en los proyectos estratégicos de ampliación de capacidad de transporte, como P135.

Control Interno

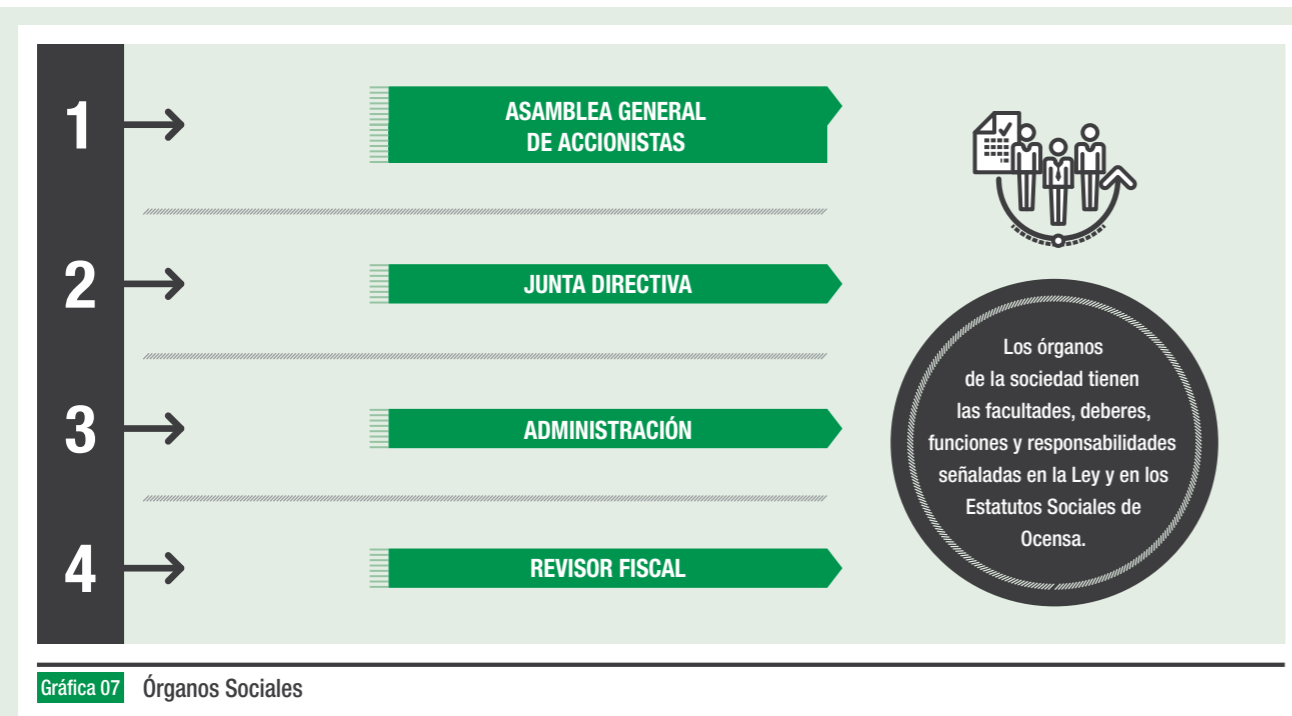
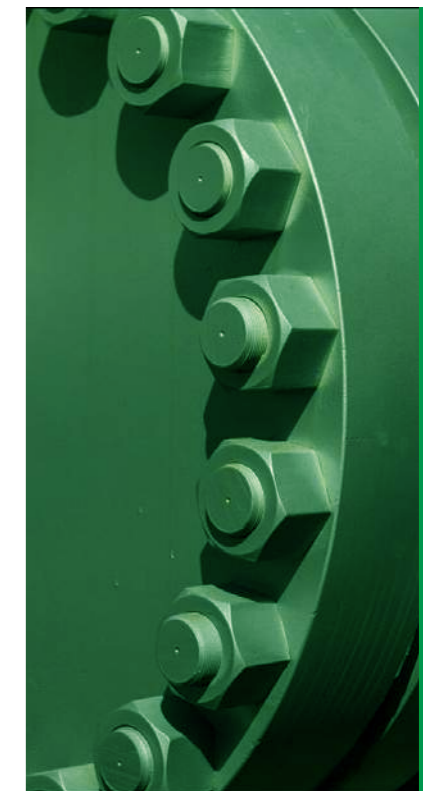
Ocesa cuenta con un área de Auditoría Interna que reporta directamente al Comité de Auditoría de la Junta Directiva y se encarga de velar por la implementación de un Sistema de Control Interno efectivo. Para lograrlo, aplica normas de auditoría aceptadas generalmente y fundamentadas en el código de ética del Instituto de Auditores Internos (THEIIA).

En 2014, el equipo de auditoría interna revisó y evaluó el sistema de control interno para las actividades incluidas en el plan de trabajo, al tiempo que valoró los procesos que alimentan el reporte financiero y los controles generales de tecnologías de información (TI), que forman parte de las exigencias del Grupo Empresarial Ecopetrol, para el reporte anual de controles Internos.

Para cada uno de los 18 proyectos de auditoría vinculados al Plan de Auditoría, la empresa emitió reportes dirigidos a identificar las oportunidades de mejora del Sistema de Control Interno en 2014, que en su mayoría fueron calificados como de impacto moderado o bajo. Esto permite concluir que, dentro del alcance evaluado, el Sistema de Control Interno gestionado por la Administración no está afectado por debilidades significativas que limiten sus posibilidades de lograr los objetivos propuestos.

La evaluación de los componentes del Sistema de Control Interno en Ocesa, considerados en el alcance de auditoría interna para 2014 arrojó

resultados satisfactorios, que se reflejaron en el cumplimiento de los objetivos corporativos definidos por la Administración de la Compañía y en la inexistencia de brechas significativas o materiales de control que representen riesgos significativos para la continuidad de sus operaciones.



Gráfica 07 Órganos Sociales

Tabla 07 Miembros de Junta Directiva

REGLÓN	Miembro Principal	Suplente
Primero	Thomas Rueda Ehrhardt	Alexander Cadena Motezuma
Segundo	Camilo Soto Franky (Independiente)	Ricardo Mauricio Reina Echeverri (Independiente)
Tercero	Juan Guillermo Serna Valencia (Independiente)	Ernesto Fajardo Pinto (Independiente)
Cuarto	Mauricio Salgar Hurtado	David Arango López
Quinto	Gurinder Prakash Singh Grewal	Manuel García Podesta



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 empresas de exploración y extracción de petróleo crudo del país, así como por medianos y pequeños productores y comercializadores de crudo que buscan confiabilidad a través de un sistema de transporte que lleve su producción hacia las refinerías o al puerto de Coveñas para su exportación **(ver gráfica 08)**.

Tipología de clientes

Remitentes

Son aquellos clientes con quienes Ocesa tiene establecidos acuerdos de transporte de largo plazo con cupos volumétricos definidos.

Terceros

Son aquellos clientes con quienes Ocesa 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 presente el sistema a lo largo del año.

Ocesa también cuenta con otro tipo de clientes en los usuarios del terminal marítimo de Coveñas, otros

oleoductos y otros productores y comercializadores de crudo, a quienes les ofrece servicios de operación y mantenimiento de instalaciones, y servicios técnicos y administrativos, entre otros.

CUMPLIMOS SATISFACTORIAMENTE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN SERVICIOS DE TRANSPORTE

Con el fin de cumplir con todas sus obligaciones y ofrecer un servicio de alta calidad, Ocesa cuenta con un sistema de nominaciones mediante el cual sus clientes informan con dos meses de anterioridad la cantidad de crudo que quieren transportar a través del oleoducto.

Volúmenes transportados y exportados (G4-8)

Para 2014, la empresa tuvo como meta mantener una capacidad efectiva que permitiera recibir mínimo 597.500 barriles de petróleo en promedio por día. Los resultados obtenidos durante ese año con respecto a la capacidad de transporte ofrecida en el Segmento II fue de 601.925 barriles diarios en promedio.

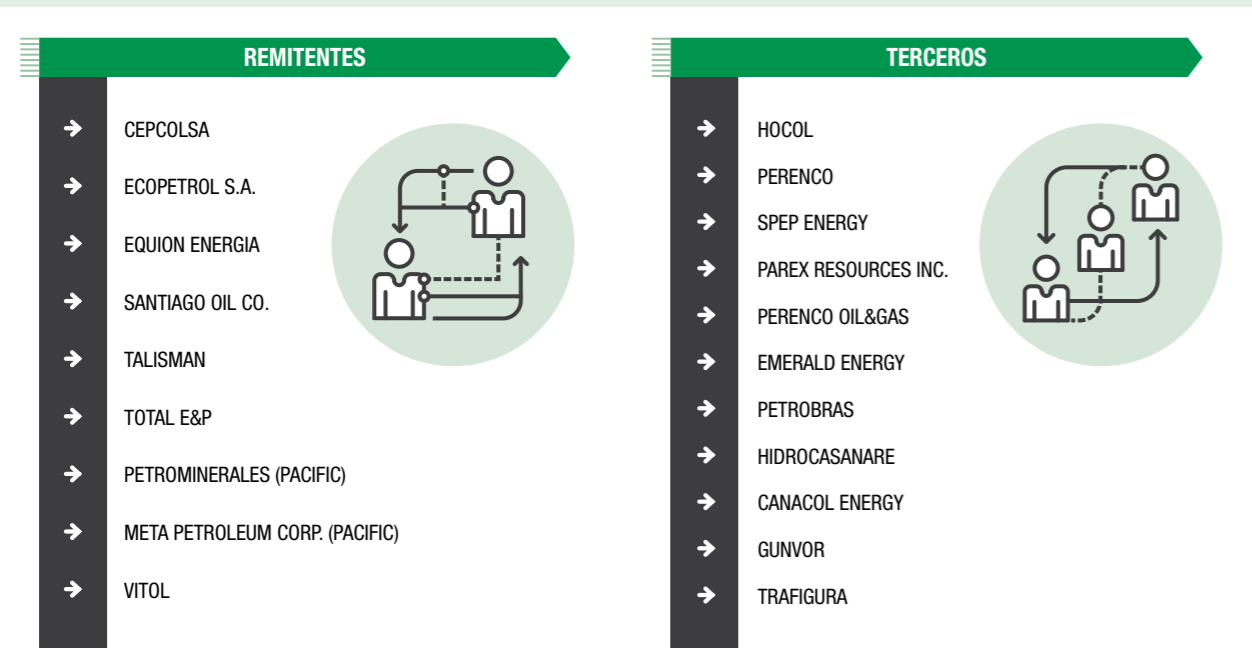
Durante 2014, el ofrecimiento de capacidad adicional se mantuvo en promedio por encima de la capacidad proyectada, lo cual permitió realizar entregas adicionales a las programadas, de la mano con una mejora en Factor de Servicio acumulado del año. **(ver gráfica 09).**

Los volúmenes exportados muestran un incremento de 9,6% en la exportación frente a los resultados obtenidos en 2013, cuando se exportaron 129'649.825 barriles.

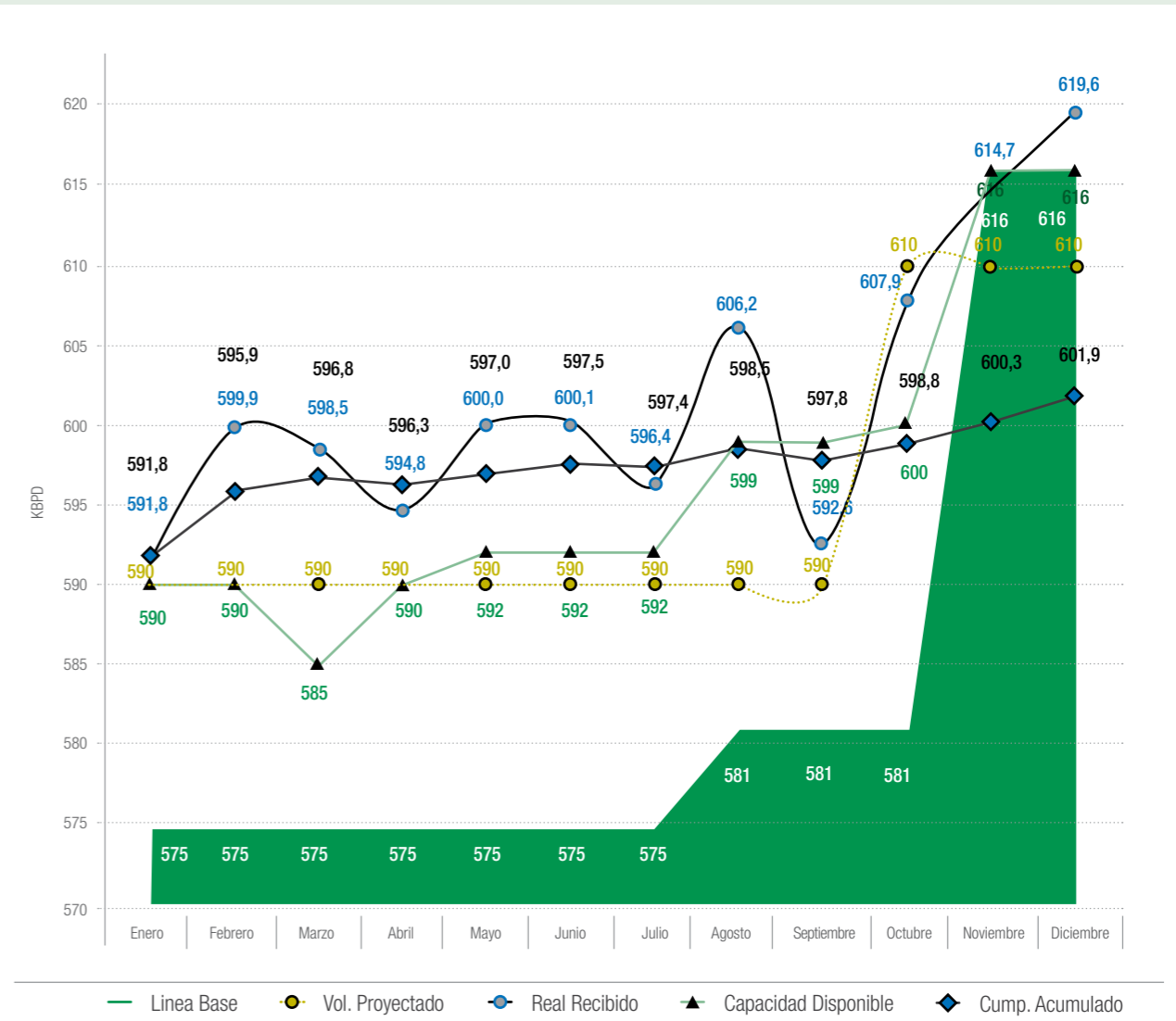
Recibo y dilución en el descargadero de Cusiana

En el transcurso del año y con la entrada en funcionamiento de las nuevas bahías en el descargadero de Cusiana, Ocesa logró programar volúmenes por un valor de 40.424 barriles por día, entre crudo mezcla y diluyente **(ver tabla 08).**

En 2014 se recibieron por el descargadero 14'097.154 barriles para un promedio diario de 38.622 barriles. De este volumen total, 9'594.711 barriles fueron crudo mezcla, lo que representa un promedio diario de 26.287 barriles. A su vez, 4'502.443 barriles correspondieron a diluyente, para un promedio diario de 12.335 barriles.



Gráfica 08 Clientes por Tipo



Gráfica 09 Factor de Capacidad de Transporte 2014

Este año, Ocesa continuó realizando el proceso de dilución de crudo Rubiales con diluyente recibido en el descargadero de Cusiana, para lo cual usó crudo Cusiana. En este periodo se permitió viabilizar la entrada de 86'188.964 de barriles ya diluidos al sistema, para un promedio diario de 236.134 barriles.

Por solicitud de un remitente, a partir del mes de septiembre se inició un proceso para usar mayor proporción de diluyente en el crudo Castilla, con el fin de entregar al sistema un crudo con calidad de 21,5 API (Crudo Mezcla). Esto permitió recibir un volumen total hasta el mes de diciembre de 2'417.832 barriles.

Volumenes recibidos

→ **Segmento I:** Cusiana – El Porvenir. En 2014, el Segmento I recibió 302.375 barriles por día, lo que representó un aumento frente a una proyección inicial de 285.000 barriles por día. De este volumen, el 78% corresponde a crudo pesado y el restante 22%, a crudo liviano.

→ **Segmento II:** El Porvenir – Vasconia. En el caso del Segmento II, se recibieron 601.925 barriles por día en el 2014. De este volumen, el 76% correspondió a crudo pesado y el restante 24% a crudo liviano.

En el transcurso del año se obtuvieron mejoras en las condiciones operativas. Gracias a la optimización del transporte con el DRA (Drag Reducing Agent), la confiabilidad y el manejo de la integridad, que junto con la operación de

SCADA al 100% y a una dieta más liviana a la calculada, la empresa logró recibir y transportar volúmenes por encima de los que se tenían proyectados.

El mayor ingreso de volúmenes se alcanzó por la oportuna gestión hacia todos los sistemas oferentes, optimizando los recibos e incluyendo los volúmenes recibidos durante varios espacios de tiempo por la línea Araguaneý, debido al mantenimiento del oleoducto Bicentenario (ver gráfica 10).

→ **Segmento III:** Vasconia – Coveñas. En 2014, el Segmento III recibió 403.019 barriles por día. De este volumen, el 78% correspondió a crudo pesado, mientras que 22% correspondió a crudo liviano.

La cifra alcanzada en este segmento fue inferior a los 407.000 barriles por día que se tenían proyectados, debido a la mayor solicitud de entregas hacia la Refinería de Barrancabermeja y a los mayores volúmenes entregados en Vasconia ODC por los remitentes (ver gráfica 11).

Exportaciones de crudo por la TLU-2

Las exportaciones realizadas en el puerto de Coveñas por la TLU-2 en 2014, finalizaron con un promedio de 394.463 barriles por día equivalentes a 142'006.680 barriles al año. Esta cifra superó los 365.000 barriles por día que estaban proyectados.

Los volúmenes exportados muestran un incremento de 9,6% en la exportación frente a los resultados obtenidos en 2013,

cuando se exportaron 129'649.825 barriles. También cabe destacar que los volúmenes exportados corresponden aproximadamente a 40% de la producción total del país en 2014.

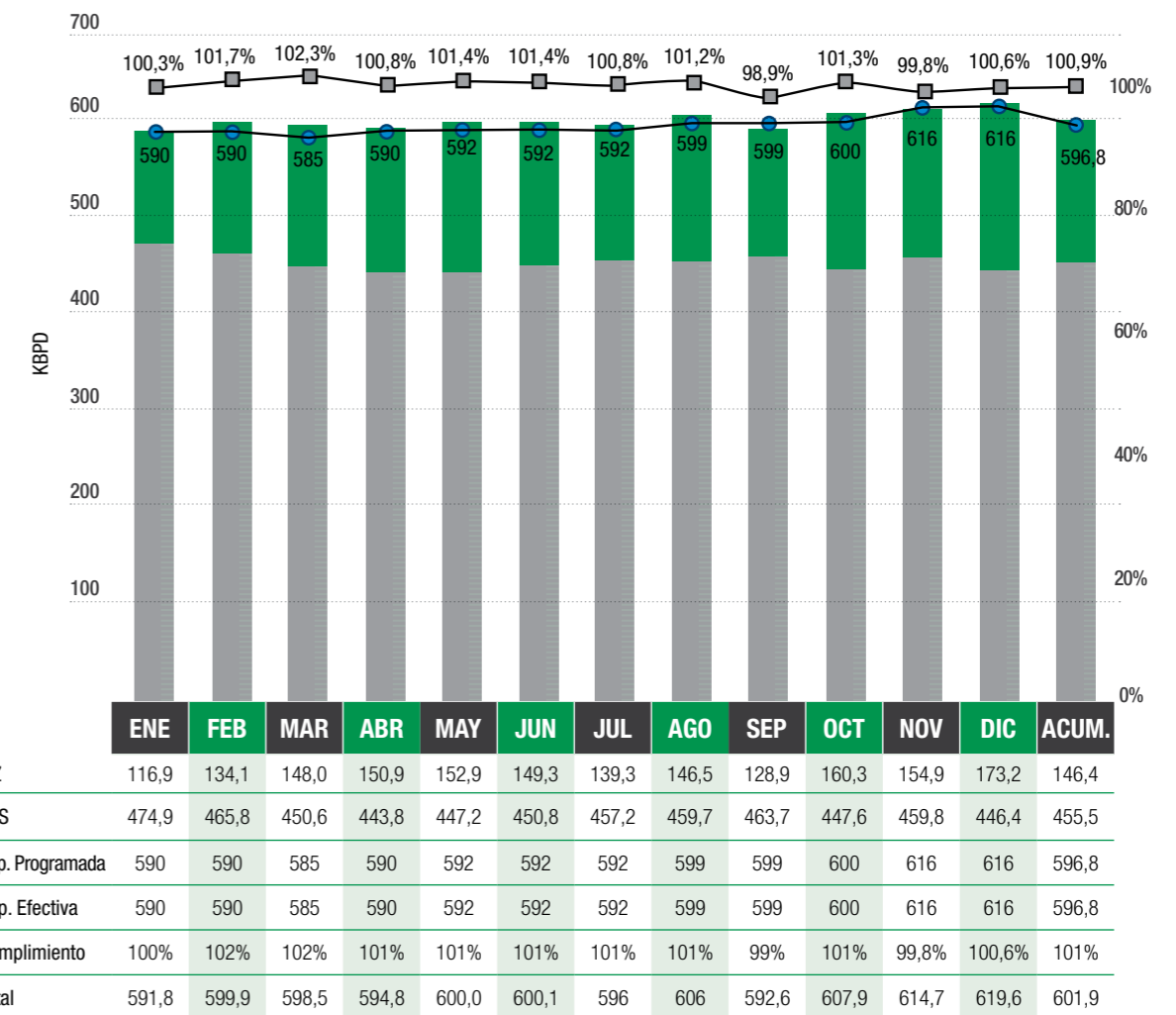
Ese año la optimización operativa del puerto permitió atender un mayor número de buques comparado con el año 2013 (ver gráfica 12).

Para la optimización de las exportaciones por el puerto, se atendieron solicitudes de los remitentes lo que permitió una mayor evacuación de volúmenes en el Terminal Coveñas y un mayor ingreso por el pago de servicios portuarios.

La **gráfica 13** muestra los volúmenes exportados por calidad en cada uno de los meses de enero a septiembre en miles de barriles por día.

APLICAMOS ESTÁNDARES QUE GENERAN CONFIANZA Y EFICIENCIA

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



Gráfica 10 Volúmenes Recibidos Segmento II

Tabla 08 Programación de Volúmenes

CRUDO	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	TOTAL
MZ	372.996	539.605	645.298	807.001	975.398	960.513	9.594.711
	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
DILUYENTE	806.414	949.469	800.967	794.306	974.477	968.267	4.502.443
	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	



Confiabilidad

Los elementos clave de los estándares de confianza de OcenSA son la información permanente sobre la operación, la prevención y el arreglo 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

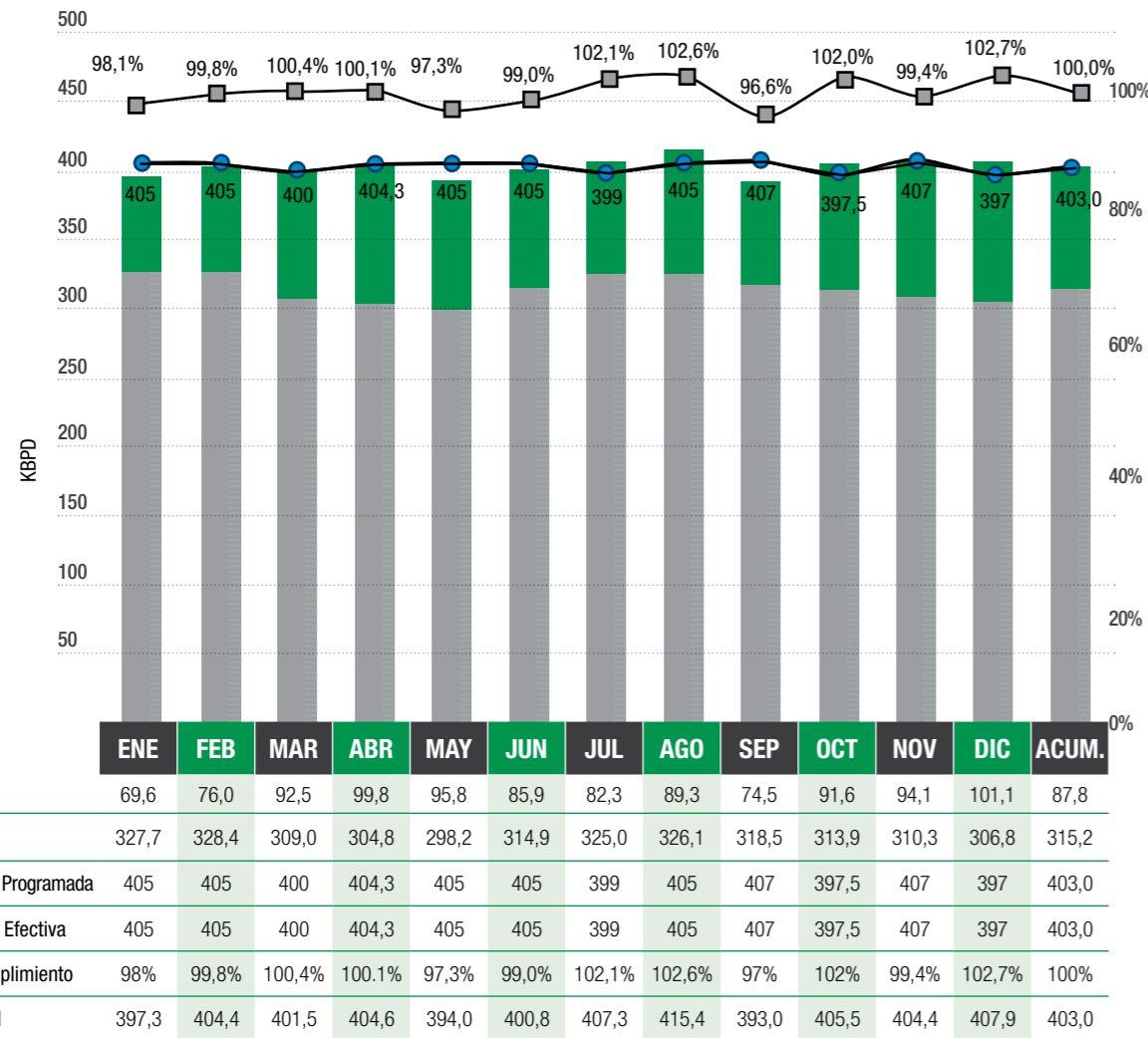
El Boletín del Transportador (BTO) es un instrumento fundamental que da cumplimiento a los requerimientos de la

Resolución 181258 de 2010, emitida por el Ministerio de Minas y Energía. Esta publicación tiene el fin de informar sobre las operaciones de OcenSA a todos sus clientes y grupos de interés.

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



Los elementos clave en 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.



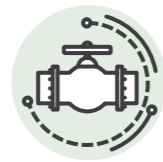
Gráfica 11 Volúmenes Recibidos Segmento III

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. Este abarca los principales aspectos que ayuden a mitigar los riesgos en la operación y la integridad del sistema de transporte de Ocesa. Con este Programa damos cumplimiento a nuestro compromiso indeclinable de proteger las comunidades, los empleados, los contratistas y el ambiente.

El Programa inicia con 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, Ocesa clasificó las causas potenciales de falla en el sistema de transporte en ocho categorías principales:



- Corrosión Interna
- Corrosión Externa
- Agrietamiento
- Defectos de construcción y fabricación
- Fallas en componentes
- Clima y fuerzas externas
- Operaciones Incorrectas
- Daños por terceros

Las causas potenciales de falla son monitoreadas constantemente para generar una respuesta inmediata en caso de cualquier eventualidad. En 2014 se realizaron inspecciones periódicas con herramientas inteligentes de inspección en línea (ILI, por sus siglas en inglés).

Durante 2014 no se presentaron incidentes graves de integridad con afectación a personas o al medio ambiente en ningún punto del oleoducto.



Control de corrosión interna

Esta actividad busca controlar los procesos de corrosión interna en tanques y tuberías asociados a bacterias. Para esto, la empresa inyecta un agente biocida, ambientalmente amigable y en concentraciones muy bajas en su sistema.

La gestión sobre los diferentes aspectos de los activos, tanto en su desempeño como en su esquema de operación (en los equipos y en el sistema

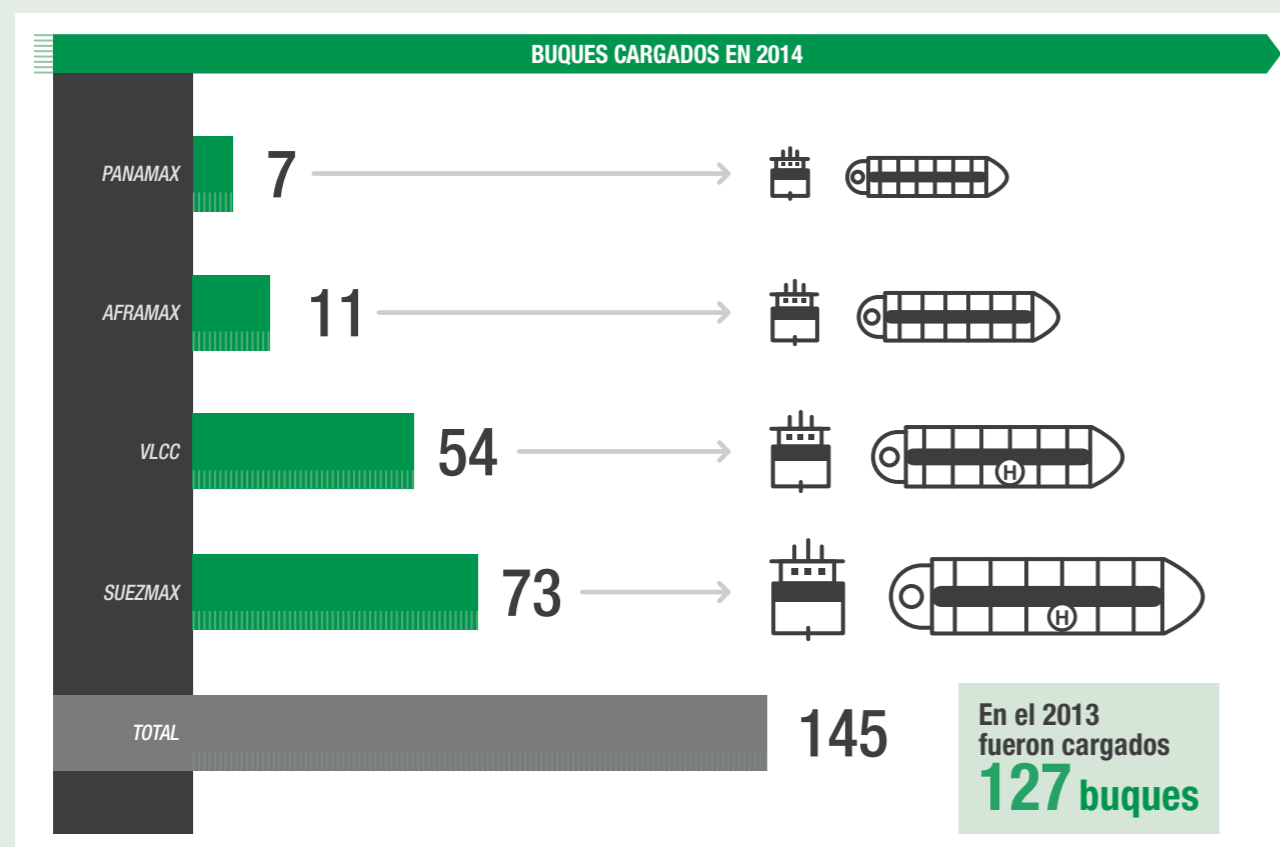
completo), permitió alcanzar los niveles de Factor de Servicio requeridos para hacer posible el cumplimiento de los volúmenes de bombeo.

EFICIENCIA

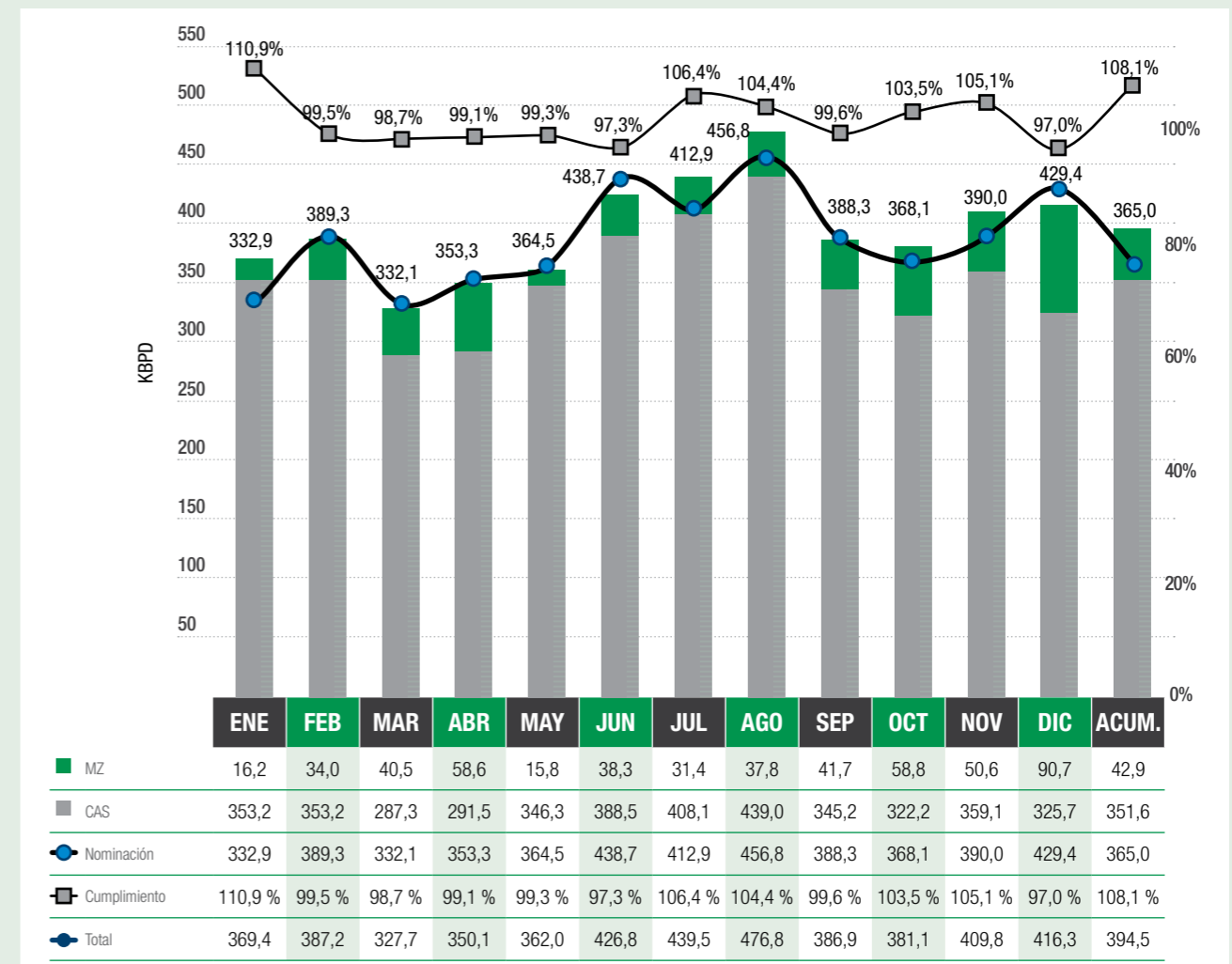
Los elementos clave en los estándares de eficiencia de Ocesa son los sistemas de control, de inyección y de calidad que garantizan una operación oportuna y al menor costo posible de todo el oleoducto.

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 y flujo, entre otros. Estas variables son determinantes para mantener las condiciones de seguridad e integridad de la operación.



Gráfica 12 Buques Cargados en 2014



Gráfica 13 Volúmenes Exportados - Exportaciones TLU-2



Durante 2014, la organización sostuvo niveles de confiabilidad y disponibilidad de maquinaria superiores a los de 2013, cerrando por encima del 98% en promedio, apalancando el factor de servicio.



El sistema cuenta con equipos de la más alta tecnología, que incluyen sistemas satelitales y conexión de datos de voz, radio y teléfonos, entre otros. Así mismo, cuenta con un grupo de operadores en un cuarto de control en Bogotá, que monitorea el sistema 24 horas del día y siete días de la semana. A su vez, cada estación del oleoducto cuenta con un sistema denominado DCS, compuesto por un computador para controlar y monitorear la operación en zonas específicas. SCADA también cuenta con un sistema de detección de fugas, denominado sistema LDS, que envía señales cuando alguna lectura sobrepasa los parámetros normales.

A partir del 2014, Ocesa actualiza permanentemente la plataforma que soporta el SCADA, para mantenerla al día con los avances tecnológicos, y diseña nuevos cuartos de control para optimizar su funcionamiento.

DRA - Sistema de Inyección

El DRA (Drag Reducing Agent) es un producto químico utilizado en el oleoducto para reducir la fricción dentro del sistema al formar una pared aislante entre el tubo y el crudo, lo cual facilita el bombeo y optimiza el transporte.

El presupuesto del DRA proyectado para 2014 fue de US\$50 millones, a una TRM de \$1.900. La **gráfica 14** muestra el presupuesto contra la ejecución mes a mes de DRA.

Durante todo el año se trabajó en la optimización operativa no solo para lograr ahorros en DRA, sino para tener un costo por barril rentable para la compañía, manteniendo un promedio de bombeo que se ajustara a las

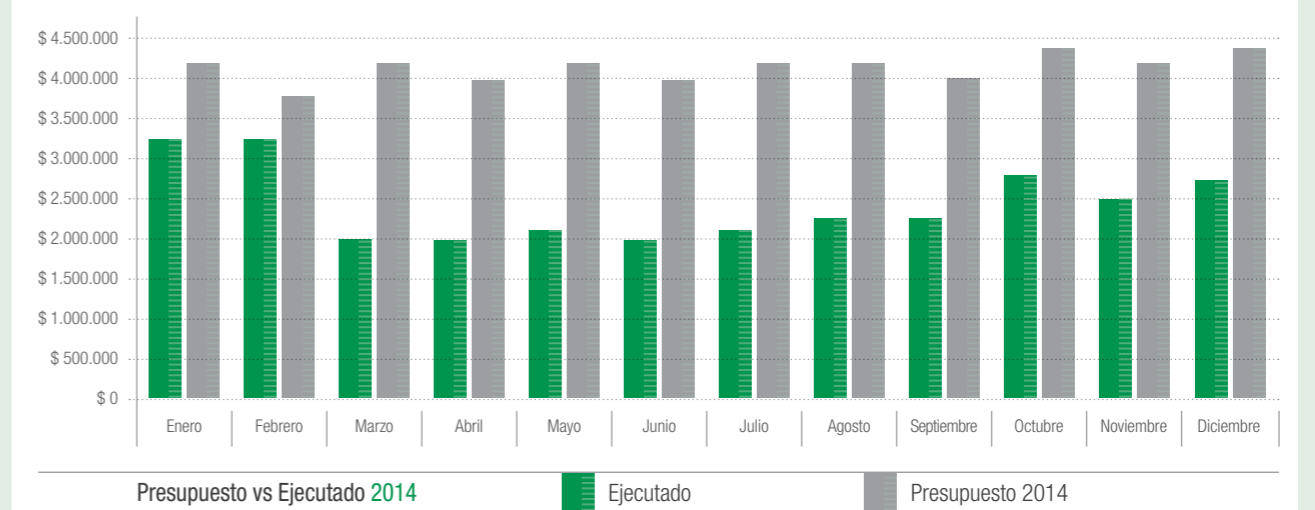
necesidades de los clientes de transportar su crudo de manera oportuna. Los ahorros logrados por DRA en 2014 obedecen a:

- Una negociación realizada con el proveedor donde se logró una reducción de precios por un acuerdo de compra a un año.
- Un estricto seguimiento de las variables operativas y la identificación de nuevas variables externas, como el clima, que afecta la temperatura de transporte del oleoducto. Actualmente, también se analiza el comportamiento de la viscosidad y el desempeño del oleoducto, durante periodos prolongados de sequía o periodos prolongados de lluvias. Con el resto de las variables operacionales se recalcula la inyección de DRA.

Factor de Transporte

El Factor de Transporte mide algunas variables para monitorear la satisfacción de los clientes, de acuerdo con el servicio prestado. El propósito de Ocesa es superar los mínimos en calidad y cantidad del transporte.

Durante 2014, la organización sostuvo niveles de confiabilidad y disponibilidad de maquinaria superiores a los de 2013, cerrando por encima del 98% en promedio, apalancando el factor de servicio.



Gráfica 14 Presupuesto DRA



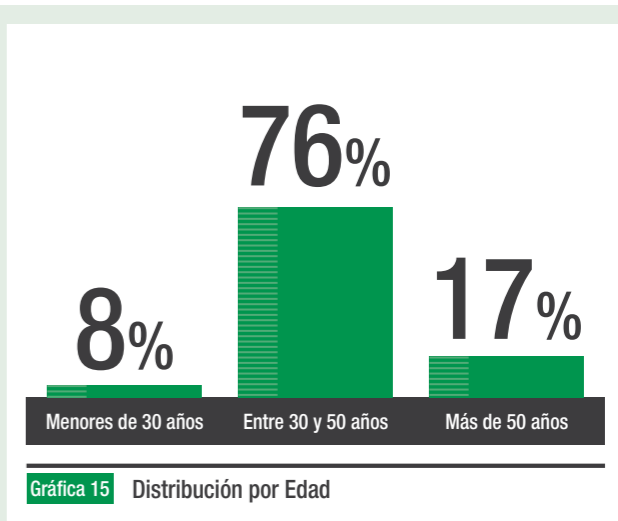
PARA NUESTROS EMPLEADOS

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 (G4-10, G4-LA1, G4-LA3, G4-LA12)

Para Ocesa, los empleados son su activo más importante. Gracias a su esfuerzo y dedicación, ha logrado crecer de una manera sostenible.



Capítulo

4

Al finalizar 2014, Ocesa contaba con una planta de empleados directa de 276 personas de las cuales el 31% eran mujeres y el 69%, hombres. La **gráfica 15** muestra la distribución por Edad. La distribución por tipo de contratación se muestra en la **gráfica 16**. Según las bases de trabajo para las cuales fueron contratados se encuentran distribuidos en la **gráfica 17**.

La participación del género femenino aumentó en 18% con respecto a 2013. Entre los motivos de este crecimiento sobresalió la entrada del Proyecto Potencia 135, que requirió de nuevo personal y que generó movimientos internos de reestructuración.

La Junta Directiva está compuesta en 20% por mujeres y en 80%, por hombres. El 60% de las personas del Grupo Directivo de Ocesa tiene edades entre 30 y 50 años, mientras que el 40% restante, más de 50 años.

En 2014, el comportamiento del indicador de género tuvo una variación de 2% con respecto al año 2013 por la incorporación del Director del Proyecto Potencia 135 para la variable de participación de género masculino.

Durante el año 2014 se presentaron 46 contrataciones laborales, de la siguiente manera:

Mujeres → 17
Hombres = 29

Según las bases de trabajo para las cuales fueron contratados se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Coveñas // Sucre → 1
Bogotá → 45

En el 2014 se presentaron ocho (8) licencias por paternidad y no se presentó ninguna licencia por maternidad. Todos ellos se reincorporaron al trabajo normalmente y continuaron con sus actividades.

ESTABLECEMOS RELACIONES DE CONFIANZA Y MUTUO BENEFICIO

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

Reglamento Interno de Trabajo

Durante el 2014, Ocesa presentó a los empleados el nuevo reglamento interno para cada una de las áreas de la organización. Éste ya había sido modificado en 2013.

Comité de Convivencia

De acuerdo con lo definido por la Ley participan dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores elegidos de manera libre, todos con sus respectivos suplentes.

Este comité se constituye como parte de la prevención de acoso laboral y contribuir en la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, de acuerdo con lo definido en la Resolución 2646 de 2008. Los ocho trabajadores del comité corresponden al 2,5% de los empleados laborando a diciembre de 2014.

CONSTRUIMOS UN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO

Great Place to Work

Ocesa se preocupa por mantener un buen clima organizacional, así como por brindar un balance laboral y familiar adecuado para sus empleados. En 2014, la empresa realizó una encuesta de clima interno mediante la metodología Great Place to Work. En esta, la organización quedó ubicada en puesto 15 entre las mejores compañías para trabajar en Colombia.

Uno de los aprendizajes más relevantes de esta medición fue reconocer algunos beneficios no monetarios que mejoran las condiciones de los colaboradores. Estos elevan la capacidad de atraer talento de más alto nivel y contribuyen a crear un clima laboral favorable.

La meta para 2015 es trabajar para mejorar los resultados de la medición con programas que impacten positivamente el clima laboral. Así mejorará la favorabilidad que perciben los colaboradores.

Compensación (G4-LA2, G4-LA13, G4-EC5)

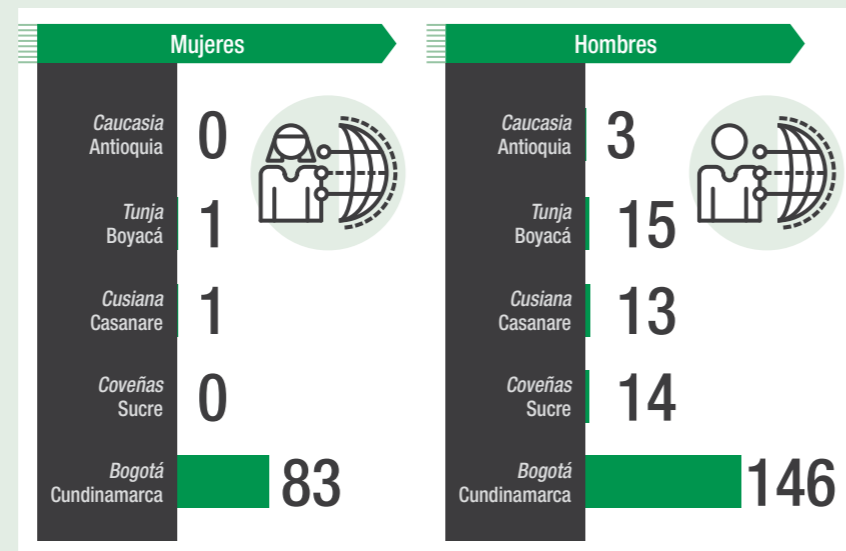
Ocesa es una empresa que remunera de manera competitiva a sus trabajadores. No existe una relación diferenciadora por género y salarios en la compañía, pues cuenta con una escala salarial que clasifica los niveles a partir del rol en la organización, para lo cual agrupa los cargos en nivel operativo, táctico y estratégico.

Para los empleados con contrato directo, la compañía ofrece los siguientes beneficios:

- Un seguro de vida que paga la organización y que va ligado al tipo de salario que se determine. Si es un contrato ordinario, la prima corresponde a 14 veces su remuneración. Si es integral es de 12 veces la misma.
- En cuanto al plan médico, la compañía ofrece una póliza de medicina pre-pagada y otorga un beneficio monetario limitado \$4'300.000 sobre el valor de la póliza anual.
- En materia de ahorro la compañía otorga el 1% de ahorro, siempre y cuando el trabajador se encuentre ahorrando el mismo 1%.
- La compañía cubre las incapacidades al 100%.



Gráfica 16 Distribución por tipo de contrato



Gráfica 17 Distribución según las bases de trabajo para las cuales fueron contratados



Ocesa es una empresa que remunera de manera competitiva a sus trabajadores. No existe una relación diferenciadora por género y salarios en la compañía.

- Licencias de maternidad y paternidad extendidas adicionales a los días de Ley. Para las mujeres la extensión corresponde a ocho días hábiles. Para los hombres es de tres días hábiles adicionales.
- Crédito de libre inversión con una tasa del 2,5% EA, que puede tomarse una vez termine el periodo de prueba.
- Un crédito hipotecario con tasa del 2,5% EA, el cual depende de factores como antigüedad y desempeño.
- Los cargos de Presidente, Vicepresidente y Directores tienen leasing de Vehículo adicional a las prestaciones antes mencionadas.

Ocensa se basa en el salario mínimo para cálculo del pago de cuota de sostenimiento de los practicantes universitarios que corresponde a dos SMMLV. Así mismo, se rige por las normas vigentes frente al salario mínimo integral y el pago de prestaciones cuando aplica esta modalidad de pago.

Salario Emocional

El sistema de compensación de Ocensa ha sido estructurado siguiendo una estrategia de posicionamiento de mercado, en la que siempre busca atraer y retener al 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:



→ **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.



→ **Círculo de Cultura Flexible:** busca aumentar la productividad y el compromiso, al generar 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.



→ **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 transición laboral.



→ **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. Así aporta a los resultados de la organización

y contribuye al desarrollo profesional e intelectual de sus colaboradores.

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

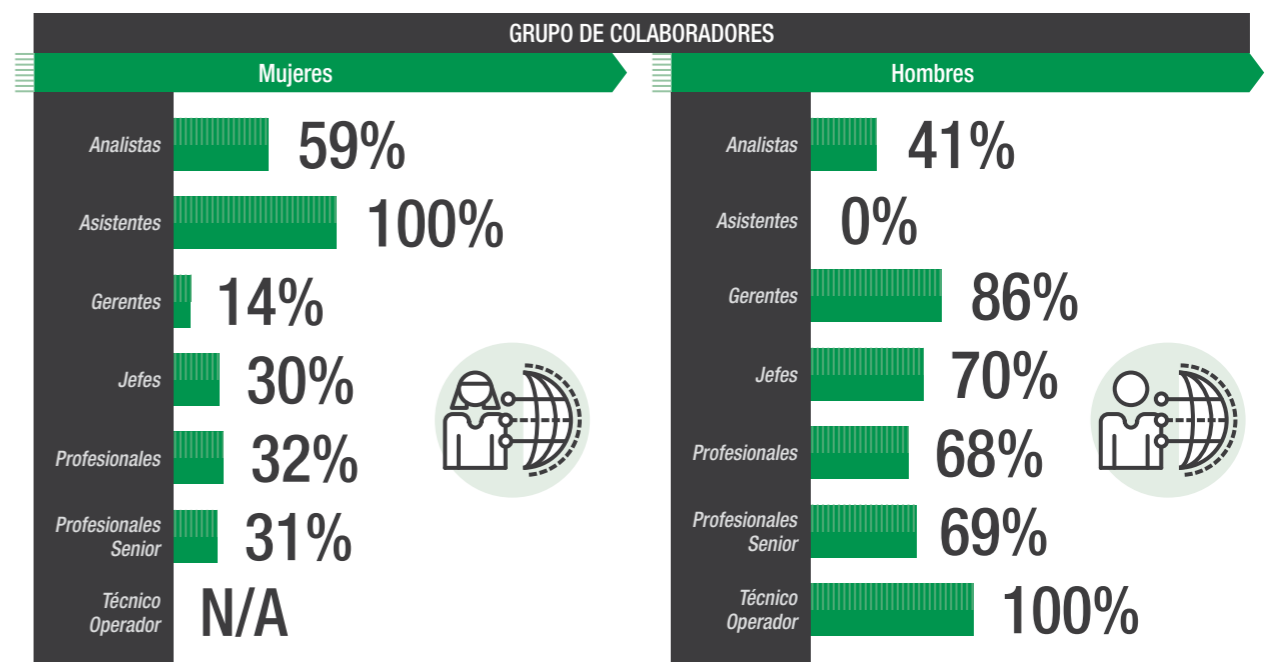
El plan de formación y capacitación de Ocensa busca fortalecer las competencias requeridas para cada uno de los cargos de la organización y así cerrar las brechas que puedan existir, identificadas a través de la evaluación de desempeño.

En 2014, 101 mujeres fortalecieron sus competencias mediante la participación en 5.445 horas de capacitación, al tiempo que 218 hombres lo hicieron con 11.778 horas de capacitación. En ambos casos fue parte del plan de formación anual individual en temas técnicos, conductuales y transversales que buscan agregar valor en términos de conocimiento para el desempeño de los equipos de trabajo. La **tabla 09** muestra el promedio de horas de capacitación que los empleados de la organización recibieron.

En el caso de quienes dejan la compañía, Ocensa posee un convenio con un tercero, para estructurar un programa de transición laboral. Así busca mitigar los impactos que puede generar el hecho que una persona quede cesante.

Tabla 09 Horas de Capacitación por Nivel

GRUPO DE COLABORADORES	2013	2014	Variación
Directores - Gerentes	29	66	56%
Líder - Superintendente	43	51	16%
Jefe - Coordinador	53	45	-18%
Profesional	44	61	28%
Profesional Senior	33	48	30%
Inspectores	19	55	66%
Técnico Operador	68	57	-20%
Analistas - Asistentes	27	48	44%
Estudiante en Práctica	13	16	19%
TOTAL	2.342	2.461	5%



Gráfica 18 Distribución de las Evaluaciones de Desempeño



Un gran avance en retención y desarrollo del talento está en contar con análisis de 49 cargos para identificar su criticidad frente al negocio. Estos se agrupan en cuatro bloques de acuerdo a la prioridad de los mismos, lo que permite elaborar planes de trabajo enfocados en su desarrollo, potenciales sucesores y en la gestión del conocimiento.

Evaluación de Desempeño (G4-LA11)

En 2014, Ocesa realizó la evaluación de desempeño periódica al 100% de sus empleados. En total, 280 colaboradores realizaron con sus jefes la evaluación del desempeño anual de acuerdo a los lineamientos corporativos.

El resultado de las evaluaciones de desempeño en las fases de planeación, seguimiento y cierre por nivel de cargo correspondió a la distribución que se muestra en la **gráfica 18**.

En cuanto a los resultados individuales, el desempeño estuvo muy alineado a los excelentes resultados corporativos, en los que la mayor parte de la población fue evaluada con resultados satisfactorios y no se presentaron resultados insuficientes. Para la compañía es importante contar con el mejor talento y promover el resultado grupal sobre el individual para el logro de su estrategia, conforme a los atributos de la cultura requerida.

El reto para 2015 es lograr gestionar desempeños y resultados de equipo, mediante la interacción entre áreas y procesos apalancados en seis atributos culturales que deben caracterizar a las personas que trabajen en Ocesa.

Modelo de Competencias

Ocesa 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:



→ **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 realizó una evaluación de competencias 360, en la cual los empleados fueron evaluados por sus pares, jefe y clientes, para determinar la apropiación de las competencias frente al perfil esperado.

Los principales resultados de esta evaluación fueron la identificación de 11 cargos críticos para definir planes de desarrollo en 2015 y 2016, y la definición de planes de desarrollo para fortalecer competencias organizacionales.

El principal aprendizaje que quedó del ejercicio de evaluación de competencias fue la necesidad de preparar el talento y desarrollar sucesores para el futuro, con transferencia de conocimiento clave del negocio.

Para 2015, Ocesa espera implementar planes de desarrollo y formación para los sucesores así como desarrollo de habilidades blandas.

Mes de la Sostenibilidad

En 2014, la organización avanzó en la construcción de la estrategia de sostenibilidad y reputación. Para lograr la apropiación de esta estrategia y que sus fundamentos se incorporaran en la cultura de la Compañía, se realizó el proyecto "Ocesa Sostenible", en que gran cantidad de empleados de la compañía participaron de una expedición por la zona norte del oleoducto (Coveñas), todos los viernes de octubre. Allí vieron y entendieron cómo la operación de Ocesa convive en armonía con el medio ambiente y las comunidades de su área de influencia.

En la expedición participaron 80 empleados, de los cuales se identificaron 27 líderes en sostenibilidad, a partir de observación de unas competencias en sostenibilidad deseadas. Estos líderes participarán en la co-creación de proyectos que redunden en la implementación de la estrategia de sostenibilidad y reputación durante 2015.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (G4-LA5, G4-LA6)

Para Ocesa, el cumplimiento de la Política de Salud Ocupacional, Seguridad y Medio Ambiente es uno de los pilares fundamentales de una operación sostenible y es un elemento muy importante de la medición del desempeño de los trabajadores de todos los niveles y los contratistas que le prestan sus servicios.

Las reuniones semanales del Equipo Directivo inician por un reporte sobre el desempeño general en esta materia.

El 100% de los empleados de Ocesa se encuentra representados en comités de salud y seguridad.

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

de acuerdo con la Ley participan dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, elegidos de manera libre, todos con sus respectivos suplentes.

Tabla 10 Resultados en Salud y Seguridad Ocupacional

INDICADOR	2013	2014	Variación	Meta 2014
Lesiones (índice de frecuencia)	2,37	1,82	-23%	No definida
Lesiones (índice de severidad)	13,21	3,88	-71%	4,74
Lesiones (TRIF)	3,26	2,93	-10%	3,80
Ausentismo (índice general de ausentismo)	1,21	1,08	-11%	Menor 2%
Ausentismo (índice general de frecuencia)	2,11	2,49	+18%	No definida
Ausentismo (días perdidos por caso)	11,78	8,84	-25%	No definida
Enfermedad laboral	0	0	-	0
Víctimas mortales	0	0	-	0

El comité se reúne de forma ordinaria cada mes, o en forma extraordinaria cuando se requiera, dejando las actas respectivas. Sus miembros reciben entrenamiento y tienen funciones según lo definido en la legislación, haciendo énfasis en el desarrollo de actividades de promoción, divulgación e información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los ocho trabajadores del comité corresponden al 2,5% de los empleados laborando a diciembre de 2014.

Comités HSE por Gerencia en Bogotá y por sede de trabajo

en el primer caso se realizan reuniones cada dos meses, en el segundo cada mes.

La agenda de las reuniones ha sido previamente establecida y en ellas se presentan los resultados de la gestión HSE de la Compañía y se tratan temas de interés de cada grupo en particular, incluyendo por ejemplo la difusión de estándares y la revisión de temas de interés general.

Los porcentajes de participación varían según las programaciones de trabajo y viajes de los empleados (ver tabla 10).



→ **Lesiones:** en Ocesa es mandatorio el reporte de todo incidente, independientemente de su severidad y la totalidad de eventos reportados, incluso aquellos sin lesión, son registrados en las bases de datos del sistema.

El TRIF se calcula sumando los casos de fatalidad, lesiones incapacitantes, trabajo restringido y tratamiento médico, según las clasificaciones de la norma OHSAS, sin excluir ningún tipo de lesión ni segmento corporal. En el caso de empleados directos de Ocesa, se presentó un incidente menor durante la inspección de un área externa a la compañía. Los demás incidentes corresponden a empleados de contratistas. No se registraron casos de contratistas independientes. De los accidentes anotados, el 68% son casos de primeros auxilios, 22% son casos de tratamiento médico o trabajo restringido y el 10% restante son casos incapacitantes. La totalidad de las incapacidades fueron temporales, no se presentaron casos de incapacidad permanente parcial, invalidez ni fatalidad.

El 76% de los casos corresponden a cinco tipos de lesiones: golpe, herida, raspadura, distensión muscular y esguince. A diciembre de 2014 las primeras tareas afectadas por accidentalidad son desplazamiento a pie (19%), manejo manual de cargas (14%) y operación de herramienta mecanizada (11%).

El índice de severidad se asocia con dos eventos de fractura de un dedo de la mano y huesos de la nariz, que representan el 86% de los días perdidos anotados. Ambos casos se presentaron en contratistas y corresponden a lesiones por golpe por un objeto.

El 92% de los casos ocurrieron en hombres, el 8% restante corresponde a casos de mujeres, de los cuales hay un caso incapacitante, los demás son de primeros auxilios. La distribución por región se muestra en la tabla 11.



→ **Enfermedad laboral:** a la fecha no hay registro de casos de enfermedad laboral calificados en empleados de Ocesa, directos ni temporales. No hay días perdidos por incapacidades donde se haya anotado este tipo de origen. Los contratistas no han reportado este tipo de incidentes relacionados con las labores contratadas.



→ **Ausentismo:** en Ocesa se lleva 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. En la tabla 12 se pueden ver los resultados reportados durante el año 2014.

Es decir, se presentaron incapacidades en un número mayor de trabajadores, pero la duración y severidad de las mismas fue menor. De hecho, el 52% de las incapacidades son de tres días o menos. Este comportamiento se asocia con el aumento de episodios leves de enfermedades infecciosas, tipo resfriado común o infección viral, que corresponde al 69,5% de los casos. El 45% de los casos y el 32% de los días perdidos se presentaron en mujeres (que representan el 30% de la población trabajadora). A su vez, la distribución del ausentismo por región se puede ver en la tabla 13.

No se lleva registro del ausentismo médico de los contratistas y no hay casos de ausentismo laboral de los contratistas independientes que trabajan in situ.

Tabla 11 Distribución por Departamento

REGIÓN	Lugar específico	Porcentaje de lesiones
Casanare	Cusiana, El Porvenir	33%
Sucre	Terminal Coveñas	18%
Antioquia	Caucasia, Remedios, Chiquillo	13%
Boyacá	Vasconia, Soracá y Páez	13%
Derecho de vía	A lo largo de la línea	8%
Bogotá	Bogotá	7%
Santander	La Belleza	5%
Córdoba	La Granjita	2%

Tabla 12

INDICADOR	Resultado	Variación respecto a 2013
Índice general de ausentismo (IGA): Días de ausencia en el periodo x 100 días de trabajo programados	1,08 días de incapacidad en el año por cada 100 días de trabajo programados	Disminuyó el 11%
Índice general de frecuencia (IGF): Número de ausencias en el periodo x 100 # promedio de trabajadores	2,49 de cada 100 trabajadores tuvo una ausencia por incapacidad médica o licencia durante el año	Aumentó el 18%
Días perdidos por caso: Días de ausencia Número de ausencias registradas	8,84 días perdidos por caso de incapacidad médica o licencia de maternidad	Disminuyó el 25%



→ **Víctimas mortales:** durante 2014 no se presentaron casos de víctimas morales, relacionadas o no con el trabajo, en empleados ni contratistas.

(G4-LA7) Casi la totalidad de los trabajadores de Ocesa desarrollan labores de naturaleza administrativa o de supervisión de labores operativas. 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.

Hay un grupo de operadores de cuartos de control del oleoducto (11%), donde 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.

AVANCES RELEVANTES

Lo más relevante en la gestión es la disminución sostenida a través de los años de los indicadores de frecuencia y severidad de la accidentalidad y de severidad del ausentismo, al tiempo que se refuerza una cultura de reporte entre la población trabajadora.

Así mismo, el mantenimiento de cero casos de enfermedad laboral y víctimas fatales. El refuerzo permanente a la

gestión HSE de los contratistas, los programas de gestión del comportamiento de trabajadores directos e indirectos y el seguimiento de las condiciones de salud de los empleados, han incidido positivamente en estos resultados.

RETOS

Para 2015 se implementará un proyecto de ampliación del Oleoducto, llamado Proyecto 135, que implica un reto frente al mantenimiento de las tendencias, en particular de accidentalidad, considerando el ingreso de un número importante de nuevos contratistas y trabajadores.

A partir del análisis histórico del comportamiento de los incidentes, accidentes y reportes de actos y condiciones sub-estándar, se han definido los peligros y riesgos prioritarios para fines de intervención y vigilancia.

PERSPECTIVAS

Aunque el desarrollo de un gran proyecto podría impactar negativamente el comportamiento de los indicadores de accidentalidad durante el año 2015, Ocesa ha tomado medidas desde la planeación de las actividades para intervenir los factores de riesgo.

En este sentido, se trabajará en áreas nuevas (Chiquillo, Páez y La Granjita), donde no existía antes la presencia de la empresa. Por esto se deben redoblar esfuerzos para difundir la cultura del cuidado, la prevención y el reporte de incidentes y accidentes.

Así mismo, se han definido los riesgos prioritarios para el desarrollo de proyectos, con base en datos históricos, para establecer programas de intervención y control. Para los demás indicadores (ausentismo, enfermedad, participación en comités) no se espera impacto por el proyecto y se propenderá por mantener o mejorar los niveles actuales que presenta la organización.

Para 2015 se implementará un proyecto de ampliación del Oleoducto, llamado Proyecto 135, que implica un reto frente al mantenimiento de las tendencias, en particular de accidentalidad.



Tabla 13 Ausentismo por Región

REGIÓN	Lugar específico	Porcentaje de casos
Bogotá	Bogotá	84%
Sucre	Terminal Coveñas	7%
Boyacá	Tunja	5%
Casanare	Cusiana	2%
Antioquia	Puerto Berrío	2%



PARA NUESTROS CONTRATISTAS

Capítulo

5

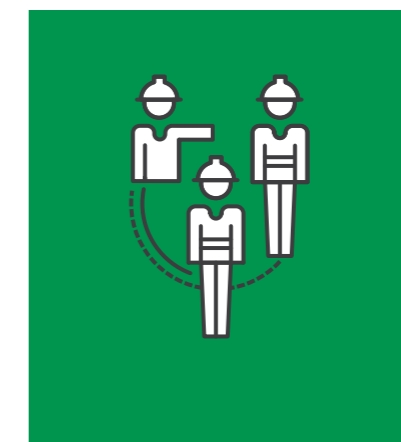
OFERTA DE VALOR

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 2014 el monto total de los contratos de Ocesa fue de \$837.200 millones.



ESTABLECEMOS RELACIONES DE MUTUO BENEFICIO

Proceso de Abastecimiento (G4-12)

Ocensa 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. Desde el año 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 Ocensa se detallan tres modalidades de procesos de contratación: 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 se aplicarán los principios de la función administrativa y de la gestión fiscal establecidos en la Constitución y en la Ley, a saber:



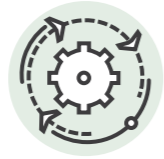
→ **Transparencia:** deberán estar orientados a soportar su evaluación, observación y vigilancia.



→ **Economía:** se adelantarán de la manera más eficiente posible, propendiendo porque en la selección de las ofertas la relación costo-beneficio (ya sea éste estratégico y/o económico y/o técnico y/u operacional o de otra índole) sea la más conveniente y adecuada a los intereses, necesidades y/o circunstancias de tiempo, modo y lugar de la Compañía.



→ **Moralidad:** se adelantarán en interés exclusivo de la Compañía, procurando obtener el mayor beneficio posible para ésta.



→ **Celeridad:** se desarrollarán en tiempos razonables, para satisfacer oportunamente las necesidades de la Compañía.



→ **Imparcialidad:** se evaluarán las ofertas de manera objetiva, dando aplicación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto en la Constitución Política y en la Ley.



→ **Eficacia:** se tomarán las medidas necesarias que permitan el logro de los objetivos buscados a través de cada proceso.



→ **Valoración de costos ambientales:** en el diseño y ejecución de todo contrato debe incluir en las variables el costo ambiental de las alternativas a disposición.



→ **Publicidad:** se garantizará a los oferentes la oportunidad de conocer la información relevante del proceso a través de comunicaciones escritas o electrónicas, en igualdad de condiciones.



→ **Buena fe:** deberán ceñirse a los postulados de la buena fe.

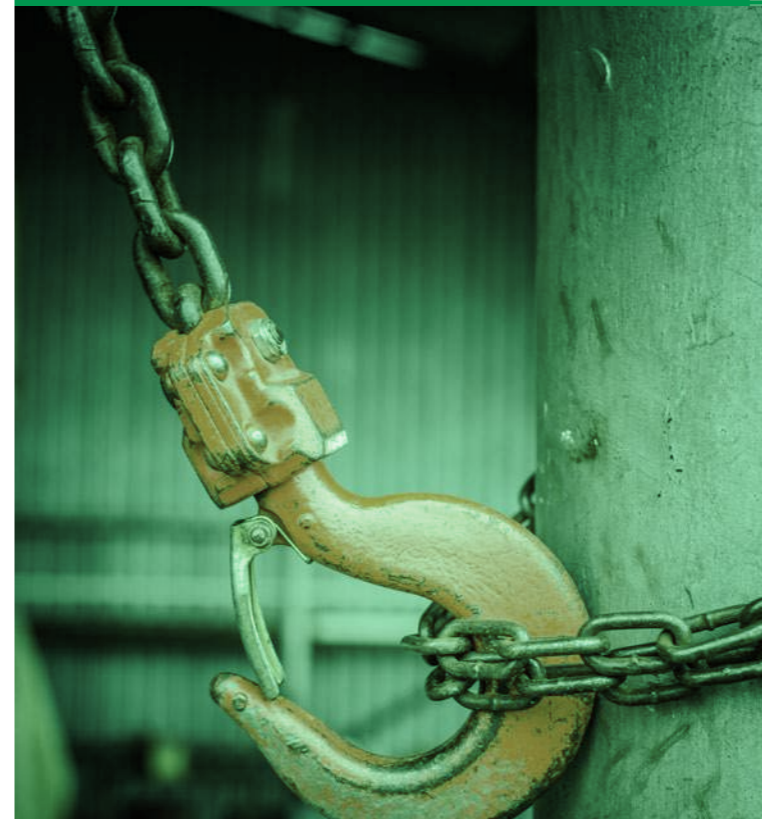


→ **Igualdad:** se adelantarán sin discriminación alguna, dando idéntico tratamiento a todos los oferentes y asegurando que en ningún caso consideraciones de índole personal guíen o influyan la toma de decisiones.

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.



Ocensa surte un riguroso proceso de selección y contratación de proveedores y contratistas.



LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES ENMARCAN NUESTRAS RELACIONES

Ocensa cuenta con un sistema de políticas organizacionales para regular la operación de la compañía y de sus contratistas. Estas propenden 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.

Ocensa 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 Ocensa. 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.

Política de Derechos Humanos

Ocensa 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.

Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE)

Para Ocensa, 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.

Lineamientos para las Relaciones con la Comunidad

Ocensa 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.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y de Drogas

Ocensa 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: www.ocensa.com.co



PROCURAMOS EL DESEMPEÑO RESPONSABLE EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

Programa de Fortalecimiento a Contratistas

En el marco de la prestación de servicios de transporte, Ocensa 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 se vea reflejado en beneficios para ambas partes.

Durante el año 2014, 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.

Contratación Local

Una actividad fundamental de Ocensa 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 y proveedores (G4-EC9; G4-LA14).** Monto total contratado con proveedores locales (ver tabla 14). Monto total por contratado por departamento con contratistas y proveedores durante el año 2014 (ver tabla 15).

En 2014, el 9% de las compras totales de Ocensa fueron locales lo cual representa un aumento con respecto al 2013, cuando las compras locales representaron el 5% del total de las compras de la empresa. La tabla 16 presenta la distribución de las compras locales en porcentaje por departamento.

Contratación con Juntas de Acción Comunal

Ocensa, a través de la Fundación Oleoductos de Colombia, ha implementado el Programa de Contratación del

Mantenimiento del Derecho de Ocensa. Este 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.

La iniciativa además 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 comunidad, así como los bienes y servicios necesarios para la ejecución.

Tabla 14 Tipo de Compras

TIPO DE COMPRA	Valor en Pesos
Compras locales	10.932.762.113,00
Contratos locales	48.133.294.884,00
TOTAL	59.066.056.997,00

Tabla 15 Compras por Departamento

DEPARTAMENTO	Valor en Pesos
Casanare	\$ 7.880.766.002,00
Boyacá	\$ 2.601.284.077,00
Santander	\$ 16.870.349.213,00
Antioquia	\$ 37.792.619.116,00
Córdoba	\$ 6.675.808.483,00
Sucre	\$ 2.834.359.610,00
TOTAL	\$ 74.655.186.501,00

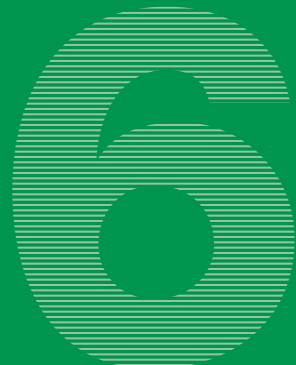
Tabla 16 Compras Locales por Departamento

DEPARTAMENTO	Compras Locales
Casanare	11%
Boyacá	3%
Santander	23%
Antioquia	51%
Córdoba	9%
Sucre	4%



PARA NUESTRA COMUNIDAD

Capítulo



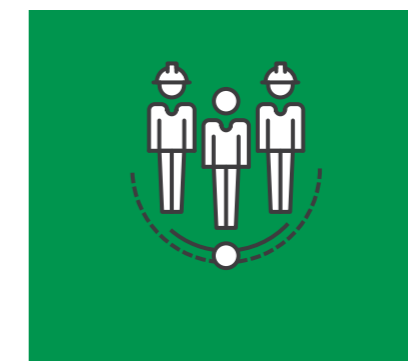
OFERTA DE VALOR

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. Esto también 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 como el área de influencia de la Compañía. Es decir, quienes hacen parte de los 45 municipios por donde pasa el oleoducto.



DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE MANERA SEGURA Y RESPONSABLE (G4-EC7, G4-SO2)

Como parte del compromiso de Ocesa con la generación de oportunidades que dinamicen las economías locales y contribuyan con el bienestar de las comunidades de los municipios de nuestra área de influencia, la empresa contrató 5.791 personas de los departamentos del área de influencia del oleoducto durante 2014. Estas personas participaron en la realización de actividades de mantenimiento mayor y menor, ampliación del descargadero, rocería, cafetería, transporte, vigilancia y obras para el proyecto Delta 35, entre otras. Del total contratado, 3.340 corresponden a contratos de mano de obra no calificada (MONC) y 2.451 a labores que requieren de un nivel de especialización técnica o práctica.

En cuanto a la distribución de este empleo local por género, 89% (5.145 personas) pertenece al género masculino y el 11% (645) son mujeres, teniendo en cuenta el tipo de labores contratadas y las competencias requeridas.

Impuesto de Transporte

Es una forma de compensación establecida a favor de los municipios por los que atraviesa el oleoducto y 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 de este impuesto 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 2014 Ocesa distribuyó entre 41 municipios del área de influencia la suma de \$52.317.738.983 por concepto de transporte de crudo a través del oleoducto. Esta cifra supera en un 11,8% lo distribuido en 2013 (ver tabla 17).

Gestión Integral del Riesgo con las Comunidades

Desde el año 2000, Ocesa desarrolla el Programa de Respuesta a Emergencias con las comunidades de los 43 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.

Con el fin de fortalecer las capacidades de las comunidades con respecto a la gestión integral del riesgo, Ocesa priorizó 3 ejes de intervención durante 2014 (ver gráfica 19).

Desde el año 2000, Ocesa desarrolla el Programa de Respuesta a Emergencias con las comunidades de los 43 municipios que constituyen el área de influencia del oleoducto.



Tabla 17 Impuesto al Transporte (Año 2014)



TRAMO CUIPIAGUA - CUSIANA - EL PORVENIR

MUNICIPIO	VALOR COL\$
Monterrey	\$5.354.960.187
Subtotal	\$5.354.960.187



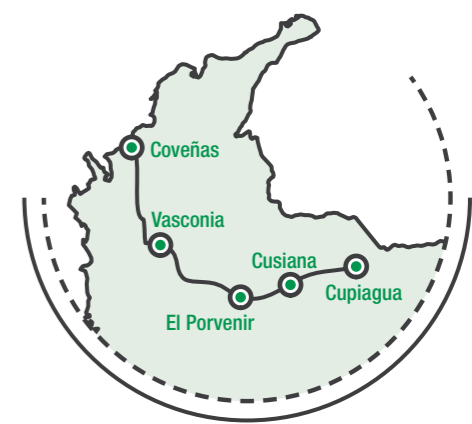
TRAMO EL PORVENIR - VASCONIA

MUNICIPIO	VALOR COL\$
Monterrey	\$344.100.475
Sabanalarga	\$1.662.939.098
San Luis de Gaceno	\$255.836.785
Campohermoso	\$1.407.102.314
Páez	\$1.407.102.314
Miraflores	\$2.494.408.648
Zetaquirá	\$1.471.061.509
Ramiriquí	\$1.087.306.332
Jenesano	\$1.726.898.295
Boyacá	\$383.755.178
Ventaquemada	\$511.673.568
Samacá	\$1.471.061.509
Sáchica	\$895.428.746
Villa de Leyva	\$1.263.833.716
Sutamarchán	\$79.309.402
Santa Sofía	\$1.662.939.098
Monquirá	\$319.795.978
Puente Nacional	\$1.918.775.884
Albania	\$831.469.548
Jesús María	\$1.151.265.531
Florián	\$2.591.626.626
La Belleza	\$1.097.539.807
Otanche	\$3.506.243.131
Subtotal	\$29.541.473.492



TRAMO VASCONIA - COVEÑAS

MUNICIPIO	VALOR COL\$
Puerto Nare	\$196.885.145
La Apartada	\$544.463.151
Buenavista	\$1.142.691.091
Segovia	\$895.070.159
Coveñas	\$269.581.196
San Andrés de Sotavento	\$1.118.459.073
Chinú	\$212.030.155
Pueblo Nuevo	\$708.786.520
Momil	\$396.042.041
Sahagún	\$1.741.676.281
Tuchín	\$357.422.263
Remedios	\$2.489.839.830
Planeta Rica	\$711.058.270
Caucasia	\$2.363.377.987
Puerto Berrío	\$2.108.185.549
Zaragoza	\$2.040.790.251
Purísima	\$124.946.342
Subtotal	\$17.421.305.304
TOTAL IMPUESTO 2014	\$52.317.738.983





Del total de los municipios del segmento Cusiana – Coveñas, el proceso adelantado fue:

→ **43** municipios con asesoría

para la revisión y ajustes del Sistema Municipal de Gestión del Riesgo de Desastres (Ley 1523 del 24 de 2012). Esta actividad contó con una participación de 430 miembros del sistema.

→ **16** municipios con la estrategia de formación a docentes

y comunidad educativa implementada. Este trabajo permitió sensibilizar a los docentes sobre su rol como actores sociales y políticos en torno a la gestión del riesgo.

→ **16** municipios con la estrategia de formación a hogares

para la gestión del riesgo implementada.



El trabajo con los hogares permitió a la gente:

- Identificar puntos de encuentro y rutas de evacuación.
- Detectar una emergencia por derrame de petróleo.
- Prevenir una emergencia por derrame de petróleo.
- Construir el directorio de los cuerpos de socorro y las entidades a las que se debe acudir para notificar emergencias.

CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS REGIONES (G4-EC8)

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 (ver gráfica 20).

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.

Ocensa apoyó el desarrollo de 37 proyectos de fortalecimiento institucional, mejoramiento de hábitat e infraestructura comunitaria y de educación psicoafectiva; con una inversión de \$3.225'469.101.

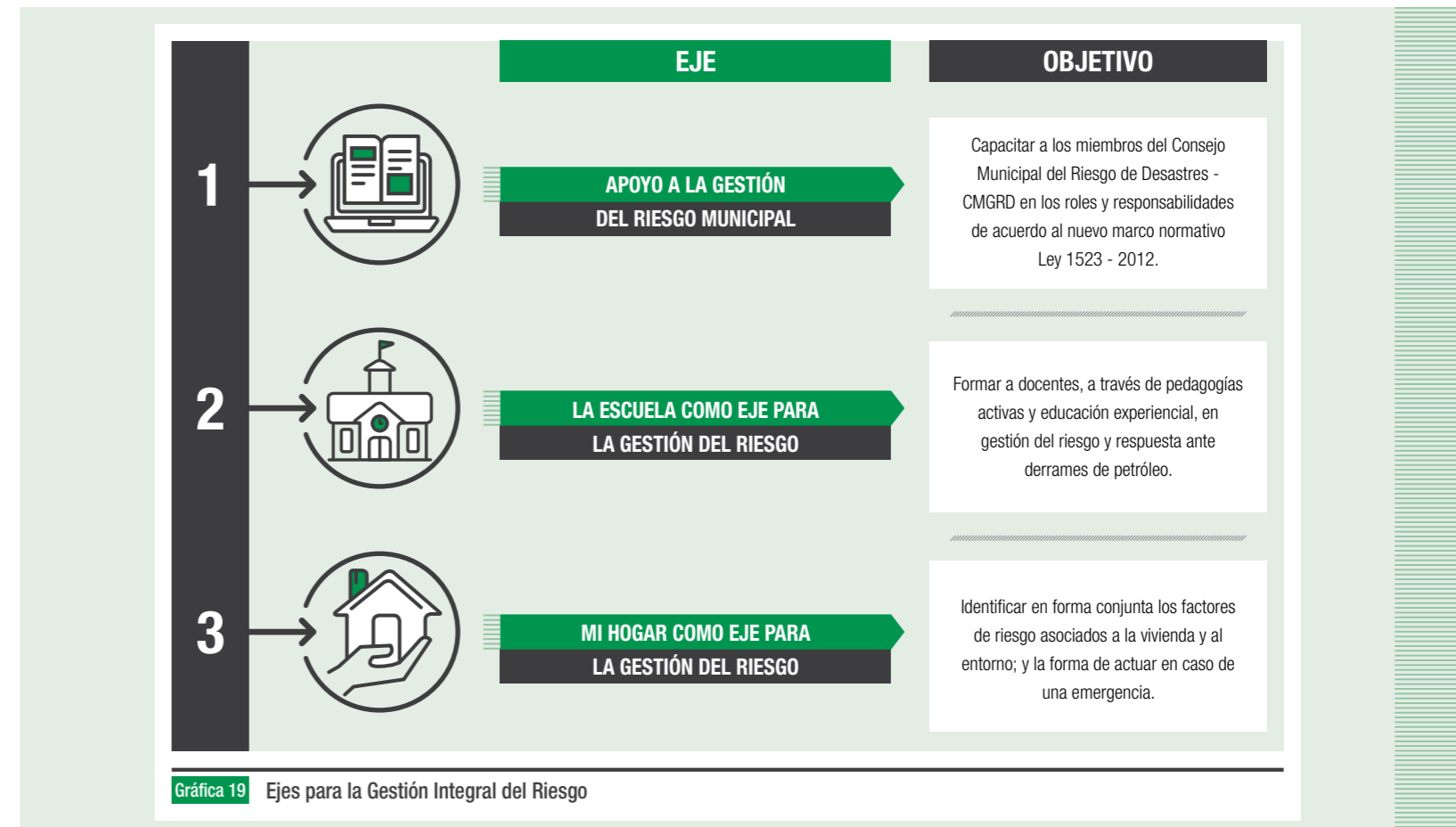
A través de estos proyectos la compañía contribuyó al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de los municipios de San Antero (Córdoba), Remedios, Caucasia, (Antioquia), Florián, Jesús María, La Belleza, Puente Nacional (Santander), Campohermoso, Miraflores, Otanche, Páez, Puerto Boyacá, Ramiriquí, Zetaquirá (Boyacá), Monterrey y Tauramena (Casanare).

Estos recursos a su vez jalonaron recursos de cofinanciación por valor de \$3.698'587.799 (53%), para una inversión total en el 2014 de \$6.924'056.899.

Con el fin de identificar los impactos de su inversión, Ocensa adelantó la Evaluación de Impacto de las Líneas Estratégicas y Proyectos establecidos en el Modelo de Inversión Social de OCENSA 2011 – 2013, con participación los diferentes actores que intervienen de forma directa o indirecta en los programas. En dicho estudio se evidencia lo siguiente:

- Los hogares beneficiarios de los programas perciben que existe un cambio positivo en su situación económica y la atribuyen especialmente a que hay más trabajo y oportunidades de negocio (55,1%) y a la posibilidad de disponer de vivienda propia y en mejores condiciones (22,8%).

- Dichos beneficiarios reconocen un alto grado de bienestar (25,5% frente al 9,2% de los no beneficiarios).
- Además de un conocimiento sobre los actores que intervienen en el modelo de inversión social, los beneficiarios cuentan con una identificación bastante precisa del rol que desempeña cada actor.
- En la gran mayoría de los casos (89,6%), existe una percepción de transparencia en la definición de los beneficiarios.
- Existen cambios de transformación cultural respecto al manejo de aspectos de saneamiento básico y mejorar sus relaciones porque la familia vive más tranquila y viven más cómodos.
- En general, los beneficiarios valoran el apoyo que ofrece Ocensa y consideran que éste permite mejorar la calidad de vida de sus familias.



Gráfica 19 Ejes para la Gestión Integral del Riesgo

Desarrollo Humano

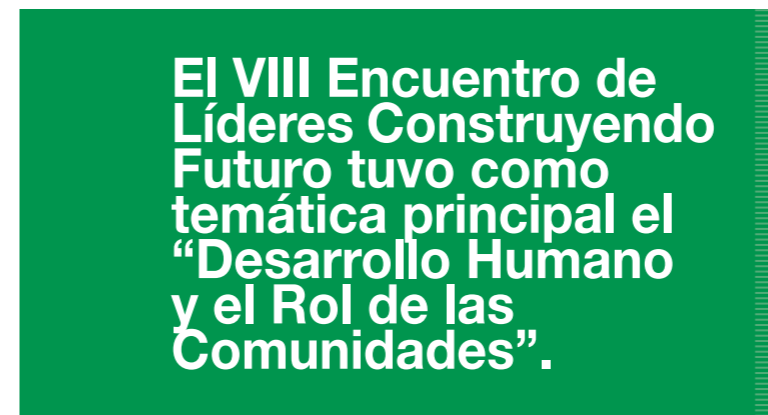
Con el fin de generar espacios de conocimiento, interacción, integración, debate y cualificación de competencias a las organizaciones sociales y comunitarias de los departamentos de Antioquia, Santander, Casanare, Córdoba, Boyacá y Sucre, la empresa realizó el VIII Encuentro de Líderes Construyendo Futuro, entre el 8 y el 11 de octubre de 2014. Este evento tuvo como temática principal el “Desarrollo Humano y el Rol de las Comunidades”.

El encuentro contó con la participación de 463 líderes de 131 comunidades del área de influencia y 17 unidades productivas del área de influencia del Oleoducto Central

(operado por Ocesa) y el Oleoducto de Colombia (operado por ODC). Los asistentes, bajo la metodología de educación experiencial, tuvieron la oportunidad de reflexionar en espacios de formación académica y de contar con espacios de acercamiento real a la materialización de experiencias y procesos que han sido exitosos en las diferentes regiones. Así mismo, les permitió evidenciar los avances en el fortalecimiento del capital social, producto de la intervención de la Fundación Oleoductos de Colombia en el territorio.

Fortalecimiento Institucional

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



Durante 2014 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.

En Córdoba se adelantaron actividades orientadas a sensibilizar, promover, fortalecer y apoyar grupos de ciudadanos y organizaciones sociales para que ejerzan control social a la inversión de los recursos de las regalías en el departamento de Córdoba, en el marco del convenio número 5211922, cuyo objeto es: “Aunar esfuerzos técnicos, operativos, logísticos, financieros e interinstitucionales que conduzcan a apoyar el fortalecimiento del Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías del departamento de Córdoba CSIR - Córdoba, como instancia de participación ciudadana para el buen uso de las regalías creada desde el año 2008”.

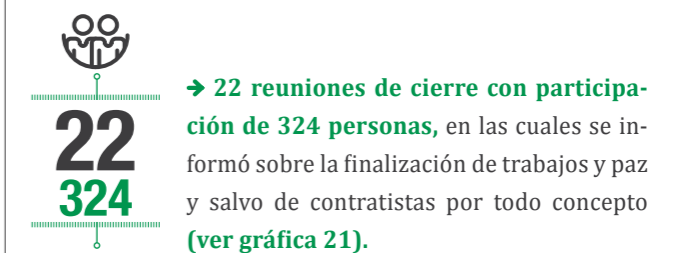
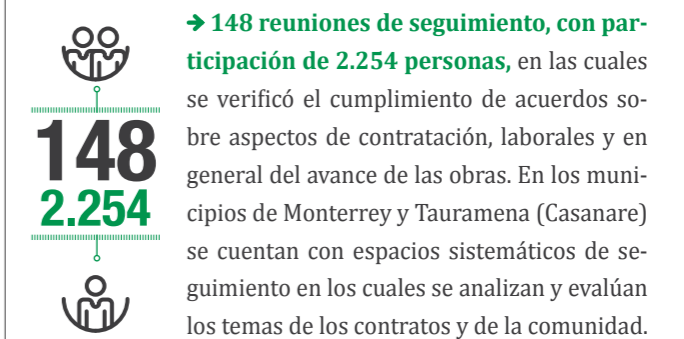
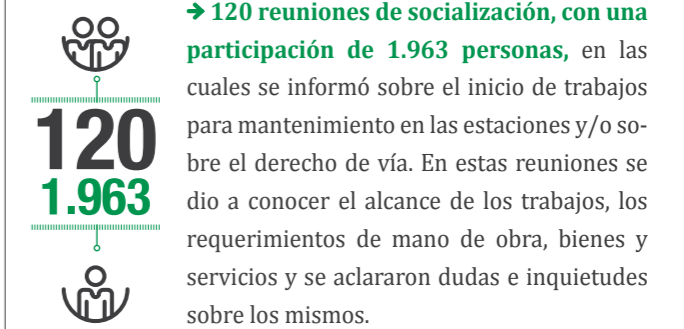
En Antioquia, dada la importancia del ordenamiento del territorio para la proyección del desarrollo local en el largo plazo, se apoyó al municipio de Cauca (Antioquia) en la revisión y ajuste de los componentes y contenidos del Plan Básico de Ordenamiento Territorial (PBOT). El proyecto de Acuerdo que materializa la actualización del PBOT inició su curso para aprobación del Concejo Municipal.

Comunicación y diálogo

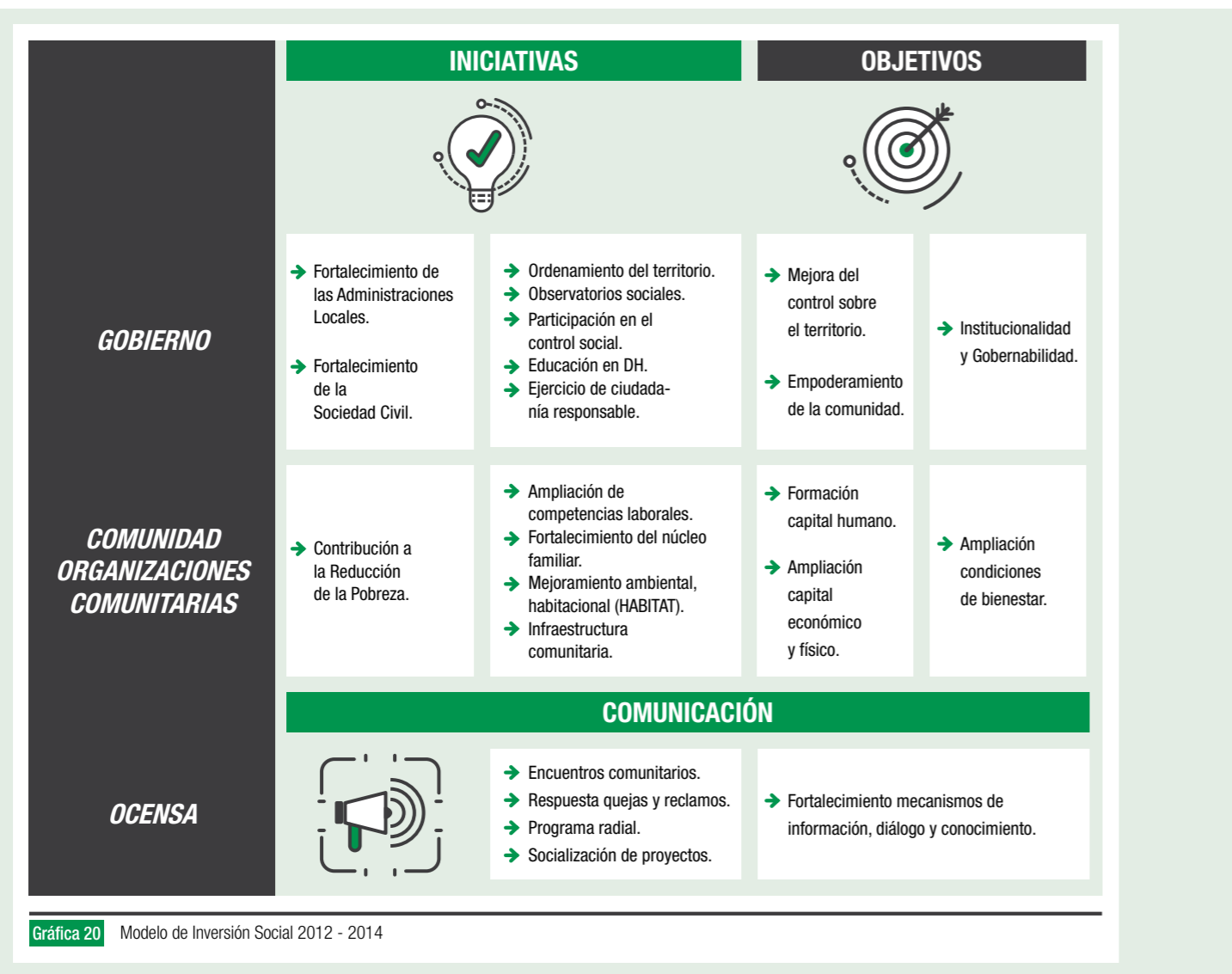
Esta línea de acción tiene por objetivo informar oportunamente a la comunidad sobre los asuntos de interés asociados a las actividades propias de la operación y mantenimiento del oleoducto Cusiana – Coveñas y a crear los espacios y mecanismos para concertar con las comunidades sobre el manejo de algunos de dichos aspectos y para atender sus inquietudes. Para el año 2014 se destacan los siguientes avances:

Zona de intervención

En total se llevaron a cabo 290 reuniones con la participación de 4.541 personas así:



Estos espacios se aprovecharon para dar a conocer las políticas de Ocesa sobre Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Medio Ambiente, Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas, y Relaciones con la Comunidad y Derechos Humanos.



Gráfica 20 Modelo de Inversión Social 2012 - 2014

Encuentros Comunitarios

Con el fin de informar sobre las actuaciones de Ocesa y de su gestión en el territorio, durante los meses de noviembre y diciembre se llevaron a cabo 16 encuentros comunitarios denominados “Gestión y Acción con Responsabilidad Social”, en los municipios del área de influencia de la operación (ver gráfica 22).

Estos encuentros comunitarios lograron vincular tanto personas de las áreas urbanas como de las áreas rurales. De los 737 asistentes, el 79% (581) personas pertenecían al área rural y el 21% restantes (156) al área urbana, tal como se observa en la gráfica 23.

Programa Radial “Construyendo Futuro”

En 2014 se produjeron y emitieron 52 programas radiales “Construyendo Futuro” a través de las emisoras comunitarias de los departamentos de Boyacá, Antioquia, Córdoba, Santander y Sucre.

Los temas abordados fueron:

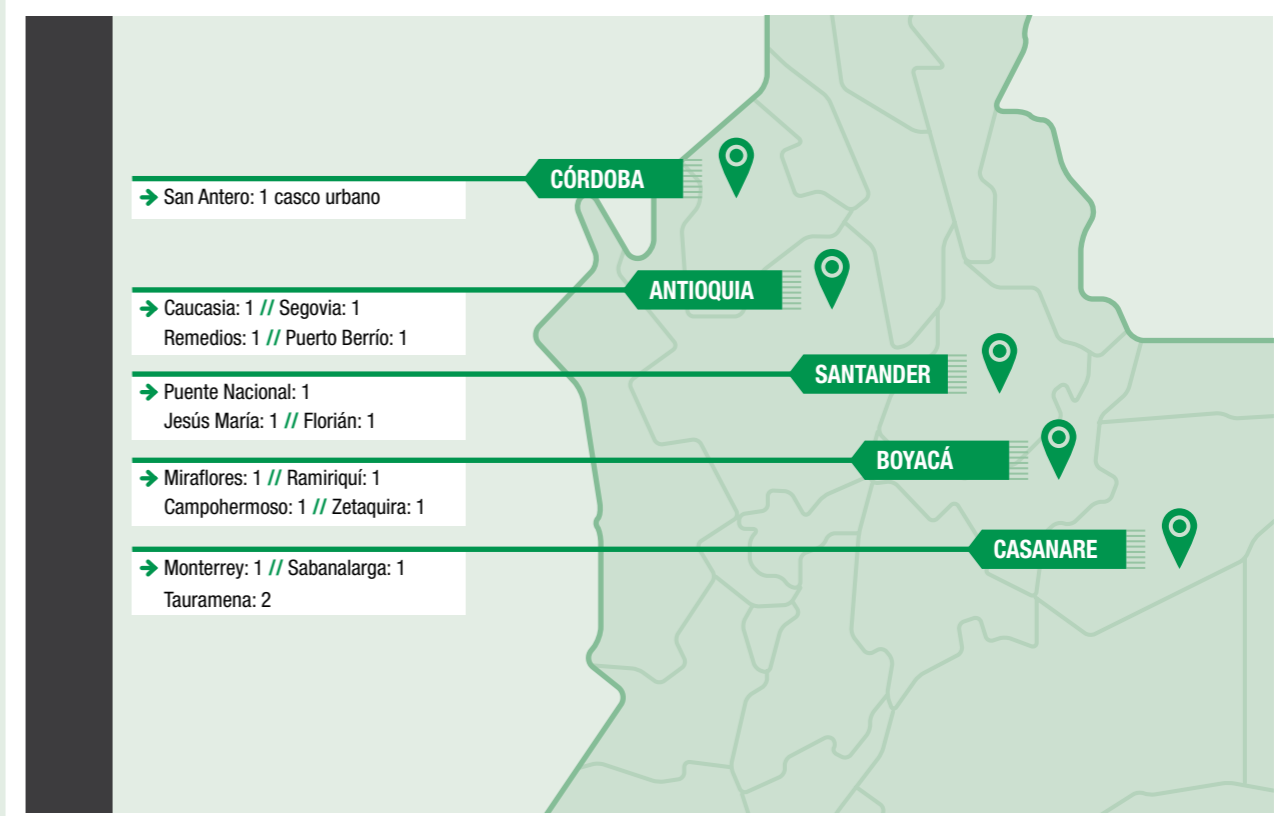
- Proceso de Redireccionamiento Estratégico Fundación Oleoductos de Colombia
- Cambio climático
- Plan de gobierno nuevo periodo presidencial.
- Temáticas de VIII Encuentro de Líderes: Desarrollo Humano
- Educación financiera
- Participación ciudadana y planes de desarrollo rural
- Control social en el marco de la participación ciudadana
- Ocesa 20 años: Homenaje a comunidades



Los encuentros comunitarios lograron vincular tanto personas de las áreas urbanas como de las áreas rurales.



Gráfica 21 Consolidado de Reuniones



Gráfica 22 Encuentros Comunitarios

Periódico Huellas

Es una publicación bimestral orientada a fortalecer la democracia participativa y la interacción con organizaciones sociales y comunidades en 27 municipios del área de influencia. En 2014 se imprimieron 10.000 ejemplares para distribución gratuita.

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.

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.

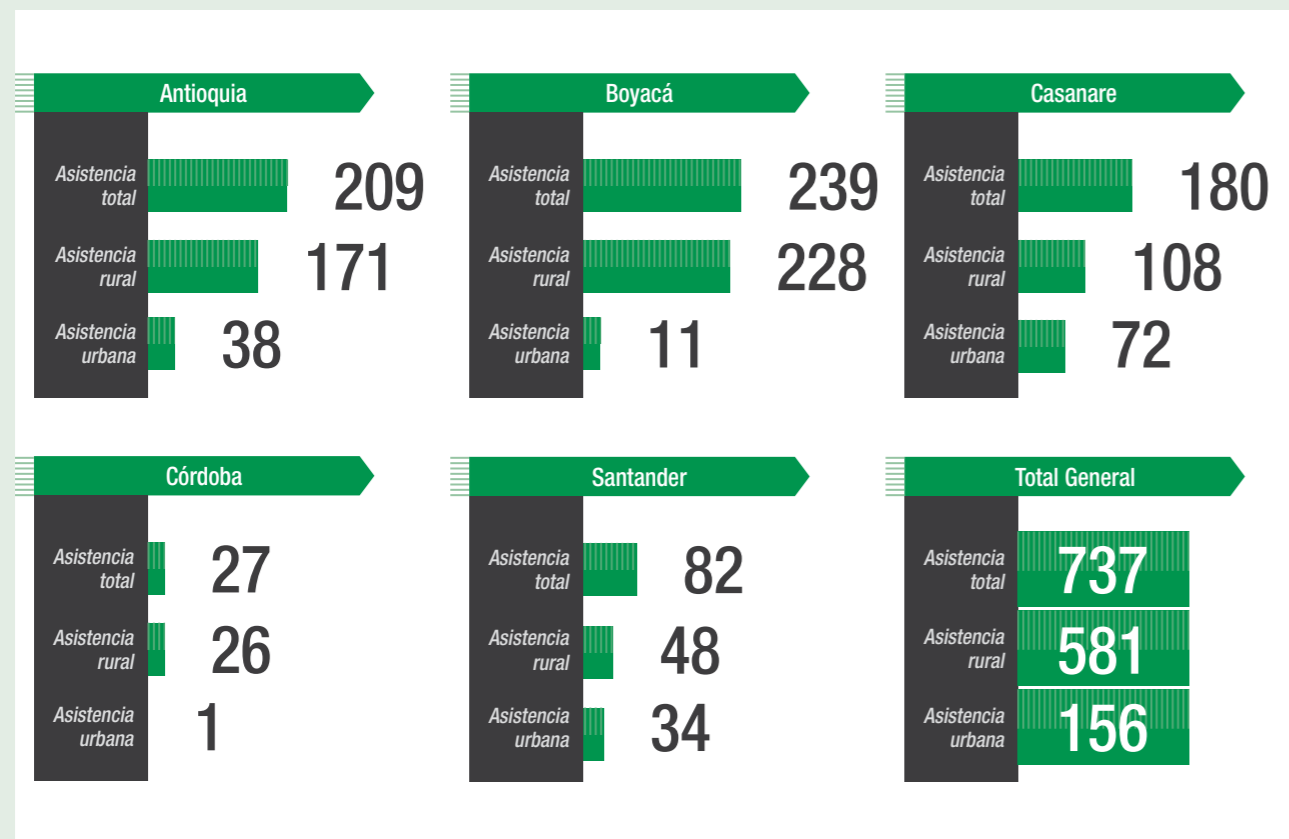
En este año, con fin de realizar una intervención de impacto y medible, se realizó el levantamiento de la línea base y diagnóstico del desempeño de 30 Juntas de Acción Comunal del área de influencia.

Con base en este diagnóstico se estructuraron planes de mejoramiento veredales de acuerdo con el esquema de la **gráfica 24**.

Como resultado de la intervención se logró avanzar en algunos aspectos organizativos y de gestión de las Juntas de Acción Comunal superando la condición crítica en los niveles inferior y medio, que los ubican en un nivel superior, lo que implicó el fortalecimiento de aspectos puntuales de la gestión interna y externa de estas organizaciones.

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.



Gráfica 23 Asistencia Encuentros Comunitarios - Consolidado de Asistencia



Gráfica 24 Capacitación para la participación ciudadana comunitaria



PARA EL ESTADO

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.

PERFIL DEL ESTADO

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

Ocensa está obligada a operar 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.

El oleoducto de Ocensa fue el primer proyecto de grandes dimensiones que recibió licencia ambiental en el país por parte de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA). Actualmente, Ocensa 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.

Así mismo, al tener una plataforma para exportación ubicada en territorio marítimo, Ocensa 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, Ocensa incorpora el distintivo "Vigilado por Supertransporte".

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Una de las principales contribuciones de Ocensa 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 2014 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:

→ Con una intensidad de 150 horas y la participación de 31 estudiantes se llevó a cabo el VII diplomado denominado "Participación Ciudadana,

Control Social y Regalías", el cual tiene como objetivo empoderar y cualificar a ciudadanos y ciudadanas miembros de organizaciones sociales y comunitarias para que puedan participar de manera eficaz en la vigilancia de la inversión de los recursos de regalías.

Como resultado de este proceso, se conformaron 3 veedurías en los municipios de San Antero, Montería y San Andrés de Sotavento y se continuó con el acompañamiento a las 12 veedurías conformadas en los años anteriores y las cuales participaron en el segundo Encuentro Regional de Veedurías CSIR Córdoba que contó con la participación de 78 veedores.

→ En convenio con la Corporación OCASA y la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Montería, se adelantaron 6 talleres encaminados a generar competencias ciudadanas para el control social a través del acompañamiento a ejercicios de control social para promover la transparencia y la lucha contra la corrupción en el departamento.

→ Durante el 2014 se finalizó la asesoría para la revisión y ajuste del plan de ordenamiento territorial (POT) de Cauca (Antioquia).



Como resultado de la asesoría adelantada y del análisis del POT adoptado en el 2000 bajo los criterios de coherencia, pertinencia, y cumplimiento frente a la vigencia del Plan, se entregó un documento preliminar de formulación que incluyó los componentes:

- General del Plan, el cual estará constituido por los objetivos, estrategias y contenidos estructurales de largo plazo.
- Urbano, el cual estará constituido por las políticas, acciones, programas y normas para encauzar y administrar el desarrollo físico urbano.
- Rural, el cual estará constituido por las políticas, acciones, programas y normas para orientar y garantizar la adecuada interacción entre los asentamientos rurales y la cabecera municipal, así como la conveniente utilización del suelo.
- Cartográfico (27 planos): mapas del diagnóstico territorial, hidrografía, geología, geomorfología y zonas de vida entre otros.

Educación en Derechos Humanos (G4-HR7)

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

En 2014 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. Se capacitaron un total de 1.018 miembros de las fuerzas militares en 10 actividades previstas y dirigidas a las Brigadas I, XI, XIV y XVI del Ejército Nacional y la Escuela de Formación de Infantería de Marina de la Armada Nacional en Coveñas (ver tabla 18).

Se llevaron a cabo 335 evaluaciones enfocadas en valorar el aporte de Ocensa en materia de Derechos Humanos, de las cuales 213 evaluaciones consideran valiosos el aporte de Ocensa en esta materia.

Durante 2014 Ocensa llevó a cabo diversas actividades de capacitación y acompañamiento.

Tabla 18 Capacitaciones en Derechos Humanos

EJERCITO NACIONAL 808 (79%)		ARMADA NACIONAL 210 (21%)	
Ejercicios prácticos	Seminarios	Ejercicios prácticos	Seminarios
603	205	117	93



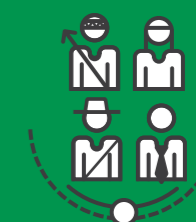
PARA LA SOCIEDAD CIVIL

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

Ocensa 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.

(G4-EN31) Basados en la política de mitigación de impactos ambientales, identificando y evaluando los impactos por medio de un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001 de 2004 y con un foco de gestión orientado a la mitigación y adaptación al cambio climático, Ocensa generó una inversión ambiental que ascendió a los \$17.593 millones, durante el 2014 (ver tabla 19).

Cumplimiento regulatorio (G4-EN29)

Dentro de su sistema de Gestión ambiental, certificado en la norma ISO 14001 de 2004, Ocensa identifica, evalúa y genera planes de acción para cumplimiento y seguimiento de los requisitos legales ambientales. Así mismo, da cumplimiento a su licencia ambiental para la operación y mantenimiento del Oleoducto. Teniendo en cuenta lo anterior en la actualidad Ocensa no posee incumplimientos legales ni multas o sanciones ambientales gracias a su gestión responsable y enfocada en el cuidado del ambiente.

Adaptación y mitigación del cambio climático

La Gestión energética en Ocensa tiene como objetivo definir, desarrollar

y liderar metodologías, técnicas y análisis, para mejorar el desempeño energético de la entidad, asegurando la sostenibilidad y el uso eficiente de la energía en la operación.

El sistema de bombeo en cada una de las estaciones es el mayor demandante de energía, la cual es requerida para cumplir con el objetivo de transportar de manera segura y eficiente el crudo desde los llanos orientales hasta el mar caribe.

Energéticos usados en el sistema (G4-EN3, G4-EN5, G4-OG3)

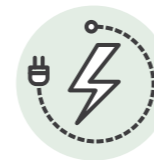
Crudo combustible: el crudo combustible es empleado para la alimentación de motores de combustión de las unidades de bombeo de las estaciones El Porvenir, Miraflores y Caucasia.



→ **Diésel:** uso para el arranque y la parada de las unidades de bombeo, generadores y sistemas auxiliares.



→ **Gas natural:** uso para la Generación en Cusiana y para el sistema Bi-fuel en el Porvenir, Miraflores y Caucasia.



→ **Energía eléctrica:** se hace uso de la energía eléctrica, tomada de la red, para la operación del sistema de bombeo en las estaciones de Vasconia y Coveñas y para los sistemas auxiliares de las demás estaciones.



→ **Energía solar:** Ocensa cuenta con 21 válvulas remotas a lo largo de la línea y una TLU, que tienen instalados paneles solares para alimentar el sistema de control y comunicación (ver gráfica 25).

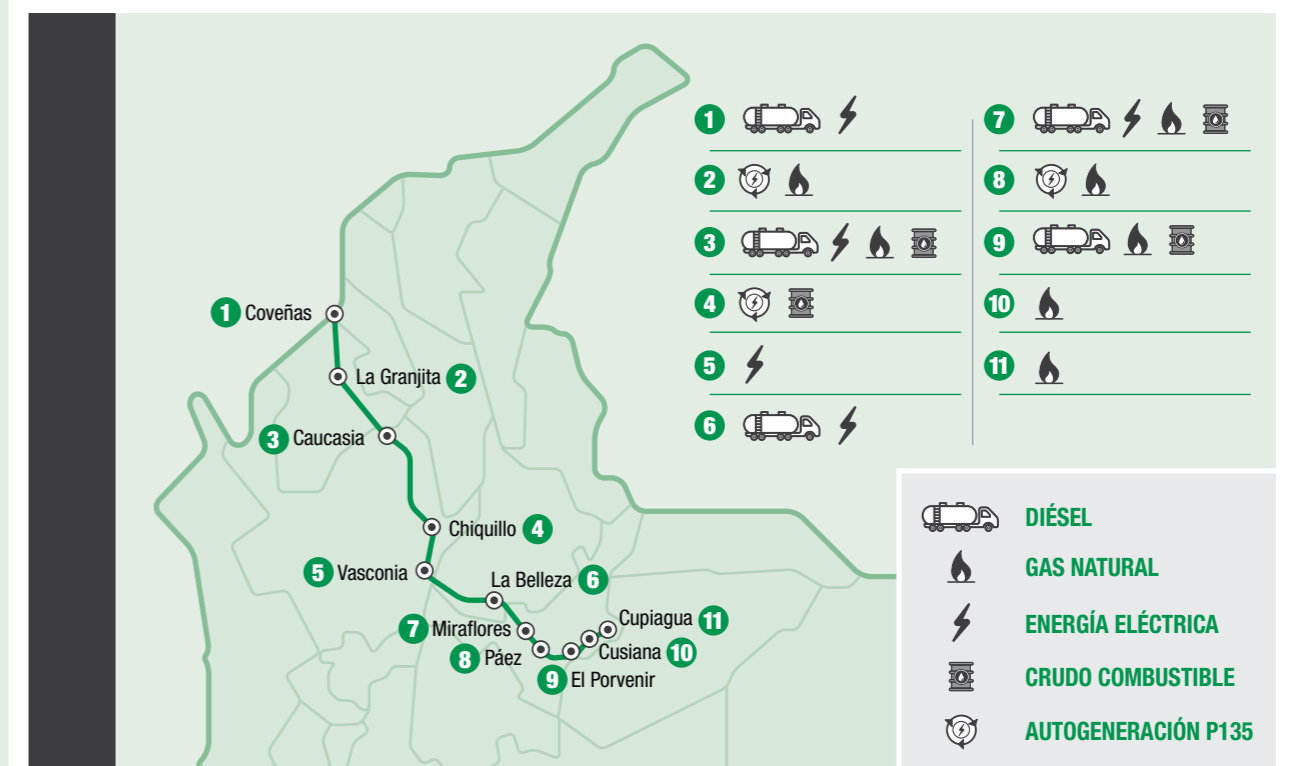
Consumo Energético Interno

Ocensa consumió 5.292 millones de mega julios a partir de fuentes no renovables, en 2014. Esto equivale a un incremento del 16,9% con respecto al 2013, el cual está explicado en el aumento de capacidad del oleoducto (ver tabla 20). Las 21 válvulas remotas consumieron un total de 4,68 Millones de Mega Julios provenientes de la energía solar (energía renovable). (ver gráfica 21 y 22).

Este incremento significativo respecto al año inmediatamente anterior se debe al mejoramiento en la medición de los consumos en las diferentes facilidades del oleoducto y al adecuado y oportuno cambio en los registros asociados. Adicional a esto, se incluye el consumo de las unidades

Tabla 19 Inversión Ambiental 2014

RUBRO	Valor	Part.
Inversión Operativa	\$1.235.807.048	7%
Inversión Recurso Hídrico	\$2.632.643.079	15%
Inversión Recurso Suelo	\$1.995.587.430	11%
Inversión Biodiversidad	\$447.636.747	2,5%
Inversión Recurso Aire	\$294.486.930	1,7%
Inversión Residuos	\$311.819.828	1,8%
Inversión Emergencias	\$10.674.992.825	61%
TOTAL INVERSIÓN AMBIENTAL	\$17.592.973.886	100%



Gráfica 25 Energéticos por Estaciones

eléctricas de la Estación Cusiana, que posee cerca del 90% de sus equipos eléctricos. **(ver gráfica 26).**

Intensidad Energética

Este es un indicador de eficiencia energética. Se define como la relación entre la cantidad de energía consumida y el EBITDA generado por la empresa.

El indicador toma los consumos internos de crudo combustible, energía eléctrica, gas natural y diésel, expresados en unidades de kWh, y los divide entre el EBITDA en dólares, como medida específica de la entidad. El resultado del 2014 fue de 1,28 kWh/USD **(ver gráfica 27).**

Ocensa continúa desarrollando campañas enfocadas en la eficiencia energética y en promover la actualización a tecnologías más limpias, que permitan reducir al máximo el consumo de

energías y la generación de gases efecto invernadero (GEI). Un ejemplo de estos esfuerzos es el proyecto Bi-fuel.

Bi-fuel: sustitución de crudo combustible por gas natural (G4-EN19)

En Ocensa se desarrolló una adaptación en las unidades de bombeo que poseen motores de combustión interna, llamado Sistema Bi-fuel.

Este sistema funciona combinando un porcentaje de gas natural con el aire de admisión antes del turbo cargador del motor, lo cual enriquece la mezcla e induce al motor a consumir menor cantidad de crudo. Como resultado, se genera un menor consumo de crudo combustible y se reducen los contaminantes presentes en los gases de combustión emitidos a la atmósfera. En efecto, por cada 3,587 m³ de gas se deja de consumir un galón de crudo combustible. **(tabla 23).**

En las áreas administrativas se están implementando campañas de ahorro y uso correcto de la energía, las cuales buscan generar cambios de comportamiento en materia de consumo energético.

Emisiones (G4-EN1, G4-EN21)

Uno de los impactos más significativos identificados por la organización es la emisión de gases de efecto invernadero (GEI). Por lo tanto, se realizan mediciones anuales para el seguimiento de los parámetros aplicables y el cumplimiento de la normatividad vigente **(ver gráfica 28).**

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



Tabla 20 Consumo Energético por Estación

ESTACIÓN	Consumo (MJ)
Cupiagua	116.521.440
Cusiana	1.136.898.804
El Porvenir	1.815.108.648
Miraflores	1.447.621.743
La Belleza	967.032
Vasconia	166.751.992
Caucasia	547.207.076
Coveñas	61.884.144
TOTAL	5.292.960.879

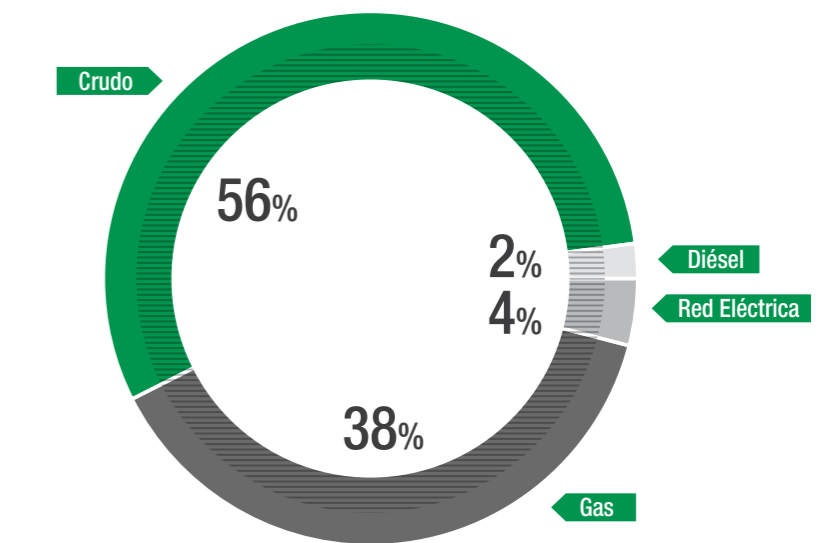
Tabla 21 Consumo por Fuente

TIPO	Consumo	Unidades
Energía Eléctrica	61.654	MWh
Gas	54.114.849	m3
Crudo combustible	492.766	Barriles
Diésel	14.893	Barriles
Energía solar	108,86	MWh

Tabla 22 Total Consumo por Fuente

FUENTES	Consumo en MJ
No renovables	5.292.960.879
Renovables	4.768.243
TOTAL	5.297.729.122

Ocensa continúa desarrollando campañas enfocadas en la eficiencia energética y en promover la actualización a tecnologías más limpias.



Gráfica 26 Matriz Energética 2014

producen emisiones diarias por debajo del límite permitido para cada uno de estos gases.

En 2014 se generaron 410.730 toneladas de CO₂ equivalente, asociadas a la operación de equipos con combustión interna, presentes en las estaciones de bombeo y rebombeo. Esta cifra representa un incremento del 25% con respecto al año 2013, debido al aumento de la capacidad de bombeo del oleoducto. La Estación del Porvenir es la que más motores

a combustión interna posee y por esta razón la intensidad más alta es atribuida a esta estación. Para 2015, Ocesa avanzará en la estructuración de planes específicos de mitigación y adaptación al cambio climático.

Biodiversidad (G4-EN11)

En 2013 se realizaron estudios sobre los ecosistemas sensibles y especies en listas rojas de las autoridades ambientales, y su relación con el área de influencia del oleoducto. Con base en estos estudios,

para 2014 se desarrollaron unas guías de propagación de especies forestales como el abarco y la caoba dirigidas a las comunidades aledañas al área de influencia, con el fin de socializar la importancia de estas especies en los ecosistemas y como medio de producción.

Así mismo, Ocesa desarrolló capacitaciones asociadas a la conservación de la biodiversidad enfocada en la importancia de hacer un uso eficiente de los recursos, prevenir la caza de fauna y el inadecuado aprovechamiento de la flora.



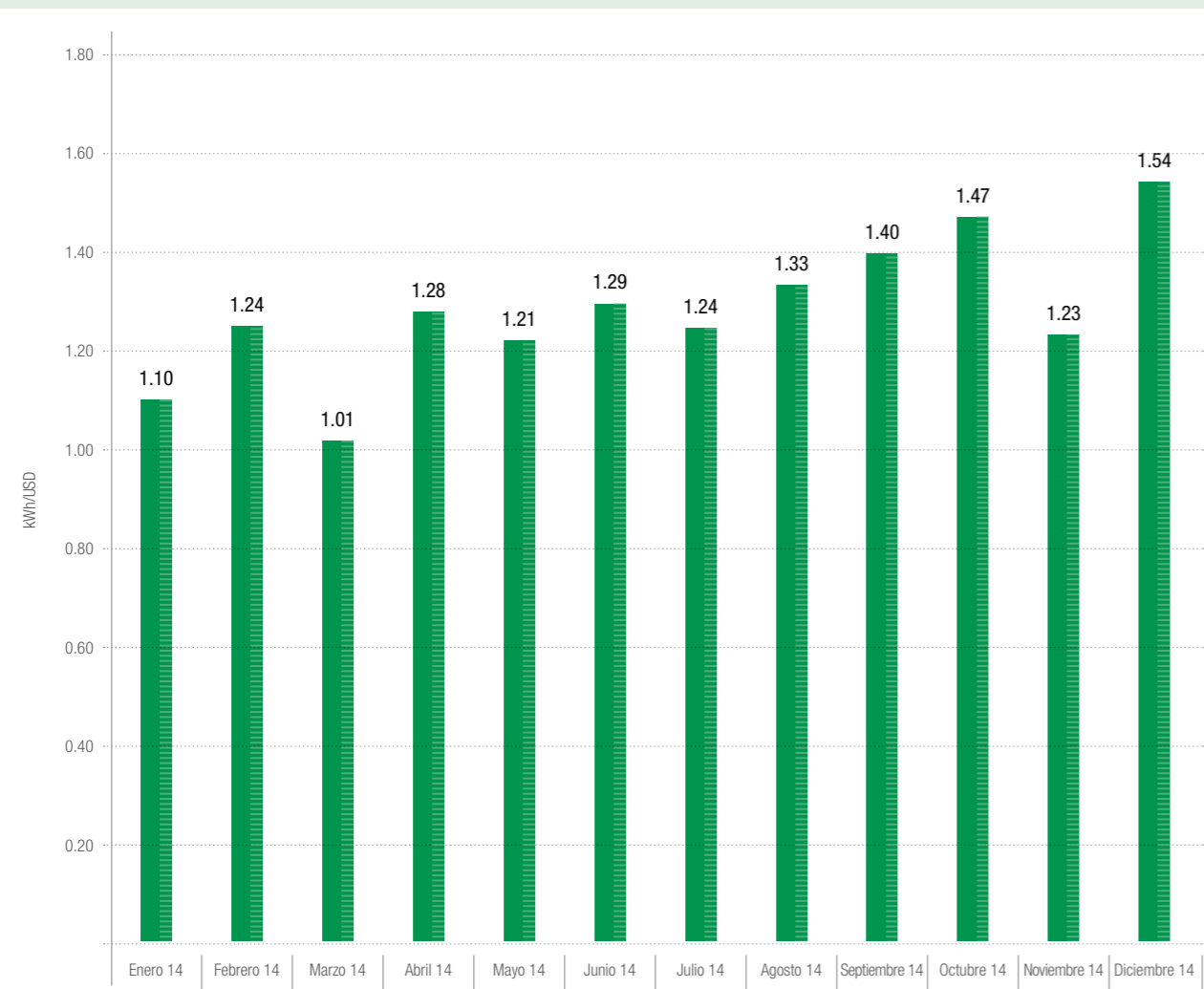
Cabe destacar que dentro del área de influencia directa del oleoducto no existen áreas protegidas. Sin embargo, dentro de los ecosistemas identificados como estratégicos se encuentran los manglares, los páramos y los bosques secos tropicales. Estos ecosistemas tienen una importancia ambiental y económica en las comunidades del área de influencia, por lo cual se propende por su conservación y su desarrollo sostenible.

Agua (G4-EN8)

En cuanto al consumo de agua asociado a la operación, existen impactos que afectan algunas fuentes de agua. Se poseen concesiones de agua en la estación Porvenir, Miraflores y La Belleza que cumplen con la normatividad ambiental y se encuentran monitoreadas dentro del marco de los requisitos legales ambientales. En las demás estaciones la cobertura del recurso está asociada a terceros o a compra del

mismo enmarcado en la normatividad ambiental. En 2014 el consumo total de agua fue de 62.238 metros cúbicos (ver gráfica 29).

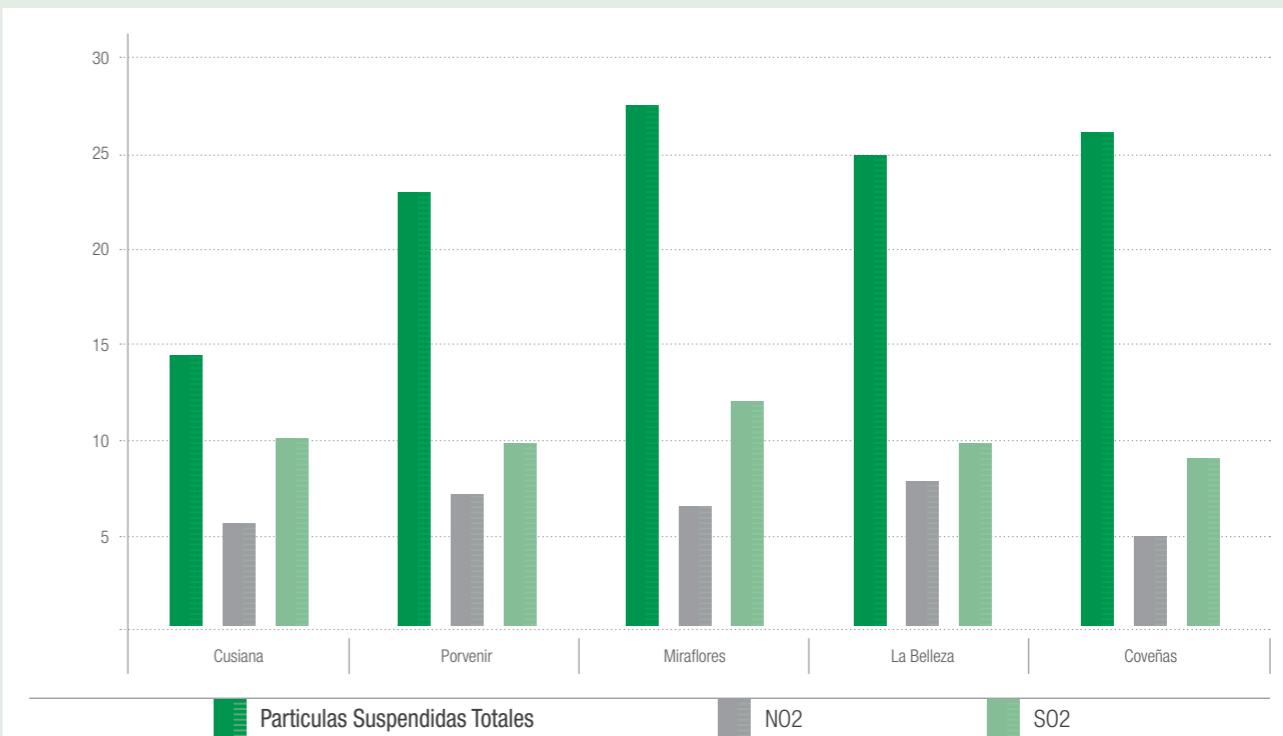
En 2014 se realizaron los monitoreos asociados a los sistemas de tratamiento de agua residual doméstica (Porvenir, Miraflores, La Belleza, Soraca, Berrio, Coveñas) e industrial (Porvenir, Miraflores, La Belleza, Coveñas), cumpliendo en todos los casos con el porcentaje de remoción superior al



Gráfica 27 Intensidad Energética

Tabla 23 Reducción Emisiones por Sistema Bi-fuel

TIPO DE EMISIÓN	Reducción (%)
Material particulado	11,5
Dióxido de Azufre	23,4
Óxidos de nitrógeno	7,1



Gráfica 28 Emisiones por Estación

80%, de acuerdo con el Decreto 1594 de 1984. Adicional a esto, se realizaron monitoreos a 84 puntos asociados al paso de la tubería por cauces existentes en el Derecho de Vía, los cuales arrojaron resultados normales dentro de lo definido por la normatividad ambiental y las buenas prácticas asociadas al sector.

Efluentes y residuos (G4-EN23)

En el marco del actuar responsable, Ocesa clasifica sus residuos desde la fuente donde se generan, permitiendo reducir las cantidades de residuos a disponer y aumentando la

cantidad de materias que se pueden aprovechar o reciclar. Para el 2014, se generaron 63.559 toneladas de residuos ordinarios y 97.026 toneladas de residuos peligrosos (ver gráfica 30)

Los residuos clasificados como peligrosos siguen siendo los de mayor intensidad en la operación y para ellos se cuenta con un estricto protocolo de disposición, por medio de incineración, con una empresa licenciada para el efecto.

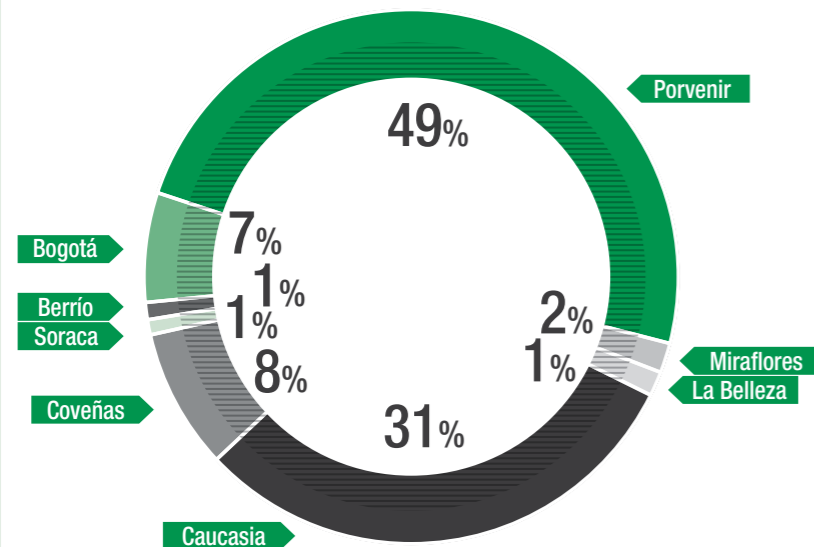
Por su parte, los residuos no reciclables y reciclables se disponen por medio de los servicios municipales del área de influencia de la operación. Cabe

resaltar que un alto porcentaje de los residuos reciclables son entregadas a organizaciones sociales que se dedican al manejo de este tipo de residuos.

Derrames significativos (G4-EN24)

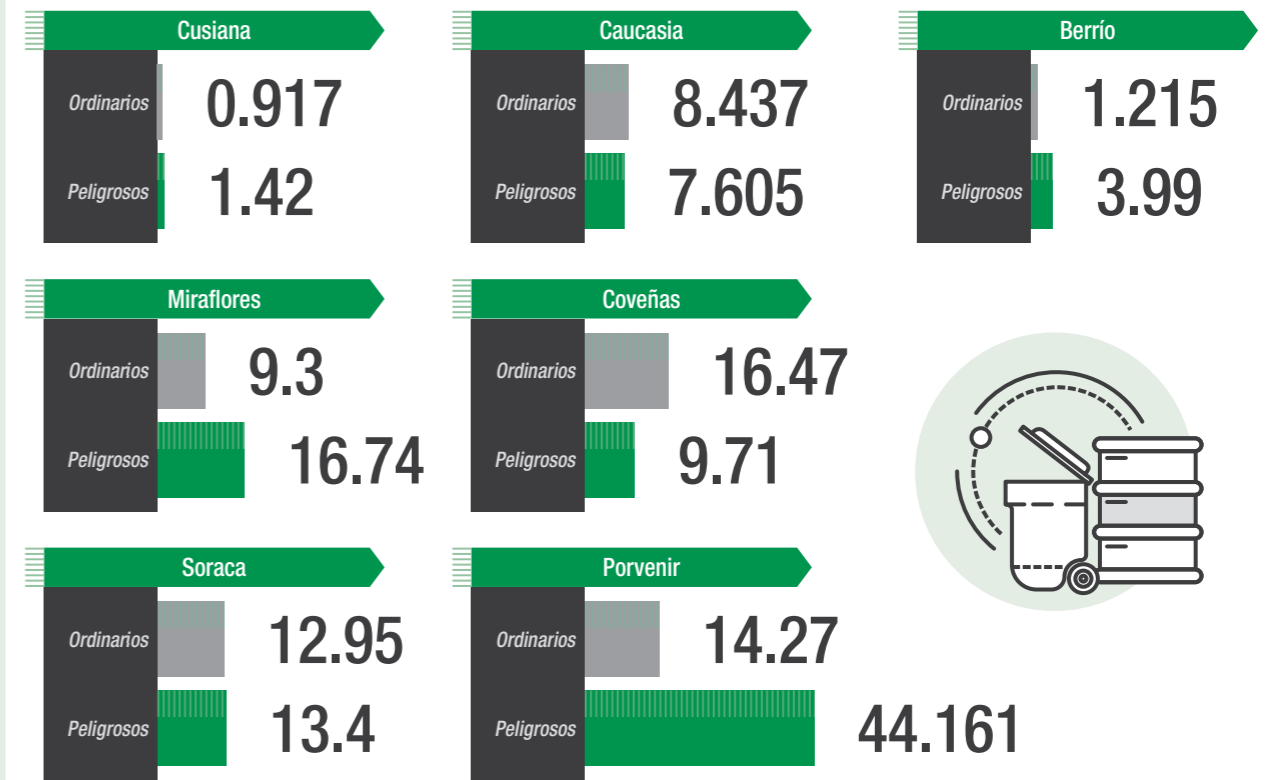
El 20 de julio de 2014 se generó un incidente que activó el Plan de Contingencia del Oleoducto Central S.A. en la Monoboya TLU2 ubicada en el Golfo de Mosrosquillo, en los departamentos de Sucre y Córdoba. Las causas del incidente están asociadas a condiciones climatológicas súbitas, extremas e impredecibles, con un volumen derramado de 69 barriles.

Los residuos asociados a la descontaminación fueron dispuestos por un tercero licenciado para tal fin, por medio de incineración. Inmediatamente se conoció el incidente se procedió a desarrollar monitoreos ambientales en el fondo marino, calidad de agua, calidad del sedimento marino e hidrobiológicos en el área de afectación, arrojando resultados que mostraron la no afectación de los recursos naturales gracias a la oportuna reacción del grupo de respuesta (ver gráfica 31). El incidente fue reportado ante las correspondientes autoridades encargadas del soporte y seguimiento de este tipo de actividades y en cumplimiento de la Licencia Ambiental y el Decreto 321 de 1999 y la Ley 1523 de 2012.



Gráfica 29 Consumo de Agua por Estación

En el marco del actuar responsable, Ocesa clasifica sus residuos desde la fuente donde se generan, permitiendo reducir las cantidades de residuos a disponer.



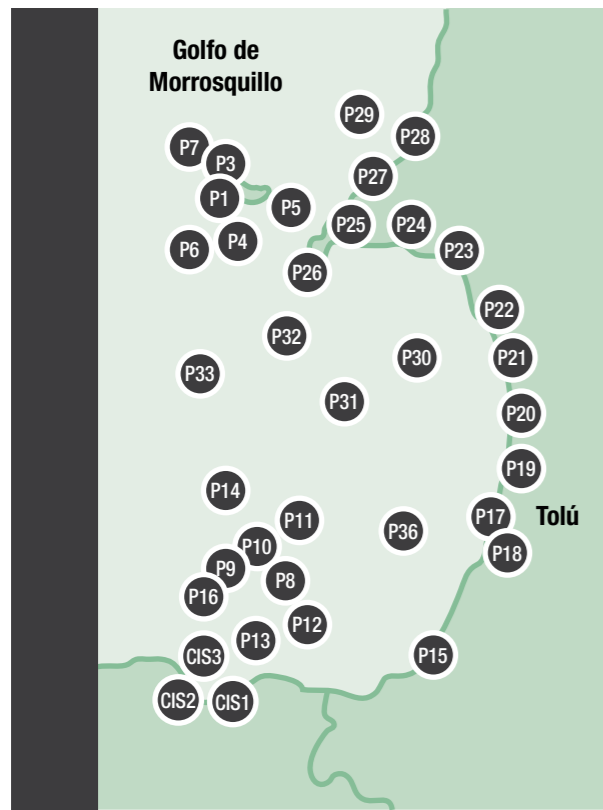
Gráfica 30 Generación de Residuos por Estación



Programa de Respuesta a Emergencias

En el marco de la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres GRD (Ley 1523 de 2012) y del Plan Nacional de Contingencias contra derrames de hidrocarburos (Decreto 321 de 1999) con fin el de iniciar la implementación de los procesos de conocimiento, reducción y manejo, el Sistema de Respuesta a Emergencias (SER) de la compañía estableció como propósito para el año 2014 continuar asegurando la sostenibilidad del modelo de atención de emergencias, para lo cual desarrollaron las siguientes actividades por proceso:

→ **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 HCAs (por sus siglas en inglés) y el desarrollo de actividades con los grupos de interés de



Gráfica 31 Derrames Significativos (G4-EN24)



Ocensa tiene un compromiso con la transparencia y la anticorrupción en todos los procesos de la operación del negocio.

la organización 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 en conjunto con los elementos del sistema integrado de gestión de la compañía con el fin de prevenir y mitigar los riesgos identificados en la etapa de reconocimiento del riesgo, es así como en cada una de las actividades realizadas en el mantenimiento de la línea se activa el Plan de Contingencia preventivamente evitando que se generen condiciones que permitan la materialización del riesgo en los diferentes escenarios.

→ **Manejo de Desastres:** el sistema de respuesta a emergencias de Ocensa, 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. Teniendo en cuenta lo anterior se desarrollaron 14 capacitaciones asociadas al programa de primera respuesta con comunidades enfocados a la contención de crudo en situación de emergencia, dos Simulacro Nivel II, uno en la Ciénaga de Momil y el otro en el Río Ité, en donde participaron las diferentes autoridades competentes al proceso de gestión del riesgo, fortaleciendo las relaciones, roles y responsabilidades de las mismas, Se realizaron entrenamientos con las embarcaciones que dan soporte en los cargues costa afuera y se mejoraron las condiciones de capacidad de respuesta de la Organización.

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)

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, contratistas y demás colaboradores de la Compañía.

Los valores corporativos son:

- **Respeto**, que 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 medio ambiente, asumiendo las consecuencias de nuestros actos y decisiones.
- **Excelencia**, que 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**, que significa pensar, decir y hacer, sin lugar a ambigüedad, de manera congruente y haciendo evidente y trazable lo actuado.
- **Colaboración**, que representa sumar el esfuerzo individual al esfuerzo de otros para trabajar en equipo por el logro de los objetivos de la Compañía.

Los lineamientos principales del Código de Conducta abordan los siguientes temas:

- Actuar con objetividad y evitar conflictos de interés.
- Respetar los Derechos Humanos.
- Cuidar la vida, la salud y la integridad.
- Respetar los derechos de los empleados.
- Actuar siempre con respeto.
- Proteger el medio ambiente.
- Cuidar los bienes de Ocensa.

- Relacionarnos con las comunidades a partir del respeto de las diferentes creencias, culturas e ideologías.
- Construir nuestra imagen y reputación.
- Dar un manejo adecuado a la información.
- Relacionarnos con terceros a partir de las directrices de la Compañía.
- Prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

En 2014, Ocesa enfocó su gestión en relación con los temas de ética y cumplimiento en los siguientes frentes:

- Actualización y divulgación de documentación de políticas y directrices.
- Prevención
- Detección y Monitoreo
- Comunicaciones con Autoridades.

Documentación

Con la finalidad de afianzar las directrices corporativas, durante el año 2014 Ocesa hizo una revisión, actualización y elaboración de documentos que hacen referencia especial a los temas de ética y cumplimiento de la compañía. De conformidad con los lineamientos establecidos en la Ley 1474 de 2010 y Decreto 2641 de 2012, los estándares de la industria y las políticas internas de la compañía, en el 2014 Ocesa elaboró y publicó en la página web su Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano www.ocensa.com.co en la sección de "Ética y Cumplimiento".

Así mismo, se generó una certificación en temas de ética y cumplimiento, enfocado particularmente en fraude y corrupción, expedida de manera trimestral y dirigida a Ecopetrol S.A. en calidad de subordinada.

Durante el año 2014 no se presentó ningún caso confirmado de corrupción en las operaciones de Ocesa ni de sus contratistas.

Prevención

Con el objetivo de promover comportamientos éticos y transparentes en la organización, durante el 2014 se realizaron actividades de capacitación y sensibilización, dentro de las cuales encontramos:

→ **Taller "¿Cuáles son "esas" emociones que movilizan nuestras acciones en Ocesa?"**

→ **Primera Parte:** enfocado en los valores corporativos, dictado por Marcelo Arbeláez, en Bogotá, y en las estaciones de Tunja, Coveñas y Cusiana. Como complemento de este taller, se realizó la revisión de las reflexiones entregadas por empleados y contratistas de la compañía, de los cuales se desprenderá una sensibilización posterior para construir historias con valores.



Gráfica 32 Línea de Ética y Cumplimiento



Detección y Monitoreo

Para poder realizar una mejor detección y monitoreo de aquellas conductas relacionadas con la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo, durante el 2014 Ocesa realizó las siguientes actividades:

- Culminación del proceso de actualización del mapa de riesgos en ética y cumplimiento, y sus controles.
- Culminación de las actividades pertenecientes al Plan de Brechas ISO 26000 para el 2014 en temas de ética y cumplimiento.
- Atención en la línea de ética y cumplimiento de las denuncias, dilemas y consultas recibidos.

Comunicaciones Autoridades

Durante el 2014 se realizaron de conformidad con la norma vigente, los reportes de operaciones sospechosas y transacciones en efectivo a la UIAF (Unidad de Información y Análisis Financiero). Todos los reportes de operaciones sospechosas fueron negativos y no hubo transacciones en efectivo por encima de \$10 millones.

Comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción (G4-S05, G4-S07)

Durante el año 2014 no se presentó ningún caso confirmado de corrupción en las operaciones de Ocesa ni de sus contratistas. Tampoco se presentaron casos de demandas por causas relacionadas con prácticas monopolísticas, competencia desleal o violaciones a la ley.

→ **Segunda Parte:** Construcción de historias con valores, en Bogotá el 22 de agosto, Coveñas el 22 de octubre, en Tunja el 24 de noviembre.

→ **Capacitación Anual en Prevención de la Corrupción, Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LAFT), en coordinación con Deloitte.**

- Bogotá: 22 y 29 de julio; 29 de julio; 30 de octubre.
- Tunja: 15 de septiembre.
- Cusiana: 16 de Septiembre.
- Cauca: 25 de septiembre.
- Coveñas: 28 de octubre.

Asistencia al taller de gestión del riesgo de corrupción para las empresas ofrecido por las Naciones Unidas el 30 de julio de 2014.



Canales de atención a los grupos de Interés

Línea de Ética y Cumplimiento

Para dar cumplimiento a las directrices incluidas dentro del Código de Ética y Cumplimiento, durante el año 2013 se creó una Línea de Ética y Cumplimiento. 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 Ocesa.

La Línea de Ética y Cumplimiento predica la aplicación de lo siguiente:

- Buena fe
- Confidencialidad
- Independencia
- Anonimato
- No represalias

El número total de casos atendidos por la línea ha sido de 22 casos desde su inicio en octubre del 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2014, siendo los principales asuntos recibidos denuncias sobre malas conductas por parte de empleados y contratistas, incluyendo posibles casos de acoso laboral, irrespeto o intimidación, entre otros; así como dilemas por regalos y posibles conflictos de interés.

(G4-LA16) Durante el año 2014, se recibieron nueve (9) denuncias relacionadas con temas laborales, involucrando empleados de Ocesa y de contratistas.

Con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en los valores corporativos, durante el 2014 hubo un especial énfasis en la fase preventiva, llevando a cabo varios talleres de sensibilización en valores, capacitaciones técnicas sobre el manual de ética y cumplimiento, conversatorios con nuestros proveedores y contratistas, y una campaña sobre la política de regalos, cortesías, atenciones y entretenimientos.

La Línea de Ética y Cumplimiento es administrada por un tercero independiente que garantiza confidencialidad de las denuncias, requerimientos y demandas instauradas sobre el comportamiento de las personas de la compañía a través de este canal **(ver gráfica 32)**.

Canal de Atención de Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR) (G4-SO11)

A través de este canal, los grupos de interés pueden presentar inconformidades, inquietudes, quejas y reclamos relacionados con las actividades propias de la operación de Ocesa. Asimismo se consolida como un canal de dialogo 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 2014 se recibieron y gestionaron un total de 415 PQR provenientes de los grupos de interés, de las cuales 413 fueron resueltas y cerradas y 2 recibieron una respuesta parcial durante este periodo y deben ser cerradas durante 2015 **(ver gráficas 33 y 34)**.

Durante 2014 se presentaron un total de 186 reclamaciones sobre impactos sociales, de las cuales 178 fueron resueltas durante el año y las 8 restantes fueron resueltas a inicios de 2015.

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 2014 se realizó 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.

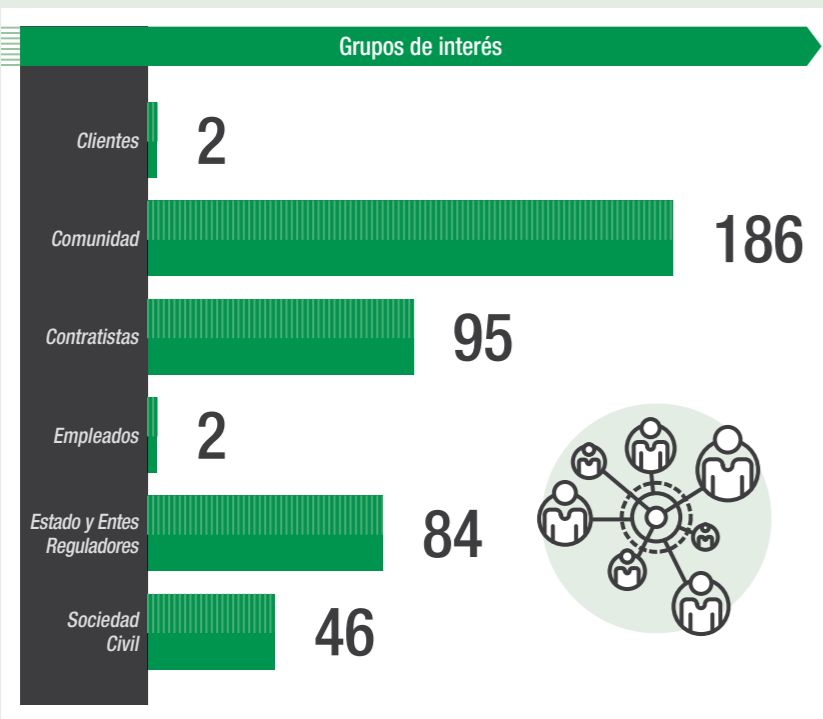
En 2015 continuaremos con la promoción y fortalecimiento del respeto por los Derechos Humanos con los empleados y los contratistas de Ocesa.

Relaciones con Grupos Étnicos (G4-OG10; G4-OG12)

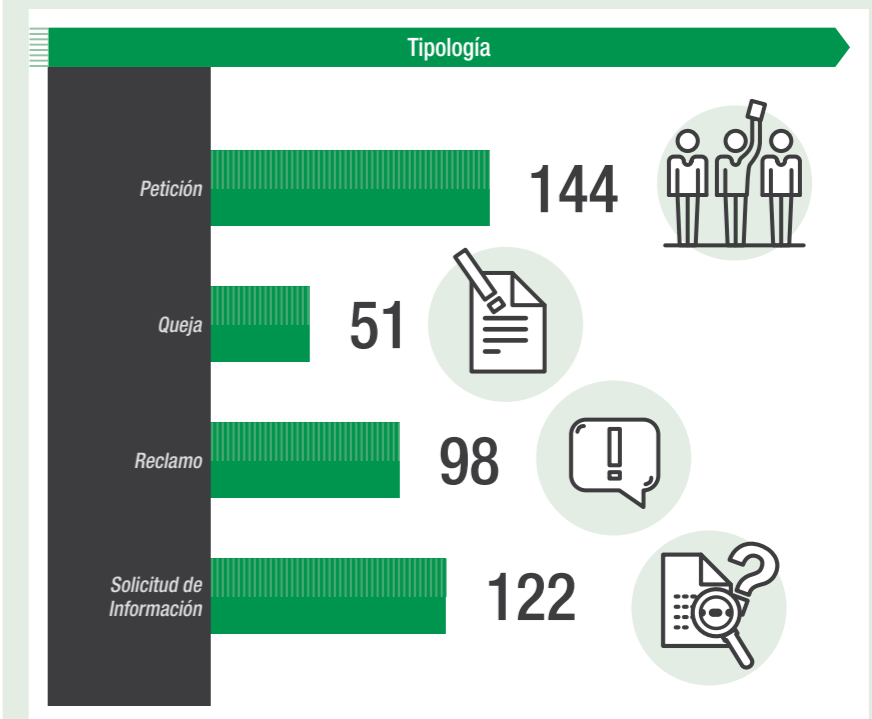
A lo largo del oleoducto existen algunas comunidades que hacen parte de grupos étnicos. Para Ocesa es de gran relevancia hacerlos partícipes de las actividades de relacionamiento, dialogar sobre los proyectos que se desarrollan y los derechos que tienen estas comunidades.

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

Durante el 2014 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.



Gráfica 33 PQR por Grupo de Interés



Gráfica 34 Tipología de las PQR Gestionadas



ANEXOS

Tabla GRI Indicadores Generales



INDICADOR	Tema	Respuesta	Página	Omisión
Estrategía y Análisis				
G4-1	Carta del Presidente	Sobre Ocesa (Capítulo 1)		
Perfil de la Organización				
G4-3	Nombre de la Organización	Sobre Ocesa (Capítulo 1)		
G4-4	Productos y Servicios	Sobre Ocesa (Capítulo 1)		
G4-5	Lugar de la sede central	Sobre Ocesa (Capítulo 1)		
G4-6	Número de países donde opera	Sobre Ocesa (Capítulo 1)		
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad	Generación de valor sostenible (Capítulo 2)		
G4-8	Mercados de los que se sirve	Sobre Ocesa (Capítulo 1)		
G4-9	Tamaño de la organización: Número de empleados; Número de operaciones Ventas netas Capitalización Cantidad de productos o servicios ofrecidos	Perfil de los Empleados (Capítulo 4) Sobre Ocesa (Capítulo 1) Generación de valor sostenible (Capítulo 2) Generación de valor sostenible (Capítulo 2) Volúmenes transportados (Capítulo 3)		



G4-10	Número de Empleados y otros datos laborales	"Sobre OcenSA (Capítulo 1) Perfil de los Empleados (Capítulo 4)"		
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	OcenSA no cuenta sindicatos o convenios colectivos, aunque siempre ha respetado el libre derecho de asociación.		
G4-12	Cadena de suministro	Relaciones de mutuo beneficio (cap. 5)		
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. www.ocensa.com.co		
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	<p>12 asociaciones a las que pertenece la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> → 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" 		
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 1)		
G4-19	Lista de aspectos materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 1)		
G4-20	Cobertura de los aspectos materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 1)		

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 así como la memoria del año 2013 se realizaron siguiendo los lineamientos de GRI G4. Las memorias anteriores se realizaron siguiendo los lineamientos de GRI G3.1.		
Participación de los Grupos de Interés				
G4-24	Listado de grupos de interés	Modelo de relacionamiento con grupos de interés (Capítulo 1)		
G4-25	En que se basa la elección de los grupos de interés.	Modelo de relacionamiento con grupos de interés (Capítulo 1)		
G4-26	Participación de los grupos de interés.	Modelo de relacionamiento con grupos de interés (Capítulo 1)		
G4-27	Señale que cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés.	Modelo de relacionamiento con grupos de interés (Capítulo 1)		
Perfil del Reporte				
G4-28	Periodo objeto de la memoria	Acerca de este Informe (Capítulo 1)		
G4-29	Fecha de la última memoria	Acerca de este Informe (Capítulo 1)		
G4-30	Ciclo de presentación de memorias	Acerca de este Informe (Capítulo 1)		
G4-31	Punto de contacto	Acerca de este Informe (Capítulo 1)		
G4-32	Opción de conformidad con la guía.	Acerca de este Informe (Capítulo 1)		
G4-33	Verificación externa de la memoria	Esta memoria no cuenta con verificación externa		
Gobierno				
G4-34	Estructura de gobierno de la organización.	Estándares de gestión y comportamiento (Capítulo 2)		
G4-36	Cargos ejecutivos con responsabilidades económicas, sociales y ambientales.	Estructura de comites (Capítulo 2)		
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno.	Junta Directiva (Capítulo 2)		
G4-39	Indicar si la persona que preside la Junta tiene también un cargo ejecutivo dentro de la empresa.	Junta Directiva (Capítulo 2)		
G4-40	Proceso de nombramiento y selección del órgano superior de gobiernos y sus comités.	Junta Directiva (Capítulo 2)		



Tabla GRI

Indicadores Específicos



Ética e Integridad				
INDICADOR	Tema	Respuesta	Estado	Omisión
G4-56	Valores, principios, estándares.	Código de conducta (Capítulo 8)		
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita.	Canales de atención a los grupos de interés (Capítulo 8)		
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas.	Canales de atención a los grupos de interés (Capítulo 8)		
Economía				
INDICADOR	Tema	Respuesta	Estado	Omisión
	Desempeño Económico	Generación de valor económico		
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	Generación de valor sostenible (cap.2)	Completo	
	Presencia en el mercado	Equidad		
G4-EC5	Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local.	Compensación (cap.4)	Completo	
	Consecuencias económicas indirectas	Desarrollo local		
G4-EC7	Desarrollo en impacto de la inversión en infraestructuras.	Contribución al desarrollo regional (Capítulo 6)	Completo	
G4-EC8	Impactos económicos indirectos.	Contribución al desarrollo regional (Capítulo 6)	Completo	
G4-OG10	Número y descripción de litigios significativos con las comunidades locales y pueblos indígenas	Promoción del respeto por los Derechos Humanos (Capítulo 8)	Completo	
G4-OG12	Operaciones con reasentamientos involuntarios, número de hogares reasentados y afectación de sus medios de ingresos.	Promoción del respeto por los Derechos Humanos (Capítulo 8)	Completo	
G4-OG13	Número de eventos de seguridad por integridad del negocio.	Programa de gestión de integridad (Capítulo 3)	Completo	
	Prácticas de adquisición	Desarrollo local		
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas.	Contratación Local (Capítulo 5)	Completo	

Medio Ambiente				
INDICADOR	Tema	Respuesta	Estado	Omisión
	Energía	Gestión eficiente de recursos		
G4-EN3	Consumo energético interno	Consumo de energía (Capítulo 8)	Completo	En negocio de Ocesa no es el de la venta de electricidad.
G4-EN5	Intensidad energética	Consumo de energía (Capítulo 8)	Completo	
	Agua	Gestión eficiente de recursos		
G4-EN8	Captación total de aguas según la fuente	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 8)	Completo	
G4-EN14	Número de especies que se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el peligro de extinción de la especie	El estudio que se hizo en el año 2013 de especies en listas rojas, se mantiene vigente en el año 2014, no hubo modificaciones.	Completo	
	Emisiones	Cambio climático y emisiones		
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	Emisiones (Capítulo 8)	Completo	
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Emisiones (Capítulo 8)	Completo	El año tomado para base del cálculo es 2014. No se incluyen los gases que se tomaron en cuenta para los cálculos.
G4-EN21	NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	Emisiones (Capítulo 8)	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 2014 no se realizaron nuevas inversiones.	Completo	
G4-OG3	Cantidad de energía renovable en MWh desglosada por fuente	Emisiones (Capítulo 8)	Completo	
	Efluentes y Residuos	Gestión de efluentes y residuos		
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Efluentes y residuos (Capítulo 8)	Completo	
G4-EN24	Número y volúmenes totales de los derrames significativos	Derrames significativos (Capítulo 8)	Completo	



G4-EN26	Identificación, tamaño, estado y valor en terminos de biodiversidad de las masas de agua y lo hábitats afectados significativamente por vertidos procedentes de la organización	No se afectaron significativamente cuerpos de agua ni habitats naturales durante el año 2014 a lo largo del oleoducto.	Completo	
Productos y Servicios		Seguridad operacional		
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	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.	Completo	
Cumplimiento Regulatorio		Cumplimiento de obligaciones legales		
G4-EN29	Valor monetario de las multas y número de sanciones no monetarias	cumplimiento regulatorio (Capítulo 8)	Completo	
General		Excelencia operacional		
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones ambientales	Compromiso con el desarrollo sostenible (Capítulo 8)	Completo	
Laboral				
INDICADOR	Tema	Respuesta	Estado	Omisión
	Empleo	Equidad		
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados	Perfil de los Empleados (Capítulo 4)	Completo	
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a empleados temporales	Compensación (Capítulo 4)	Completo	
G4-LA3	Índice de reincorporación al trabajo tras la baja por maternidad o paternidad	Perfil de los Empleados (Capítulo 4)	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	Salud y seguridad ocupacional (Capítulo 4)	Completo	
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	Salud y seguridad ocupacional (Capítulo 4)	Completo	
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad	Salud y seguridad ocupacional (Capítulo 4)	Completo	
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 4)	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 4)	Completo	
G4-LA11	Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad	Evaluación de desempeño (Capítulo 4)	Completo	
Diversidad e igualdad de oportunidades		Equidad		
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo	Los empleados para Ocesa (Capítulo 4)	Completo	
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 5)	Pendiente este indicador	
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 5)	Pendiente este indicador	
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	Canales de atención a los grupos de interés (Capítulo 8)	Completo	
Derechos Humanos				
INDICADOR	Tema	Respuesta	Estado	Omisión
	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 7)	Completo	
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 8)	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 5)	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 2014, a través de la línea de ética y cumplimiento, no se recibieron denuncias relacionadas con temas de derechos humanos.	Completo	

Sociedad

INDICADOR	Tema	Respuesta	Estado	Omisión
-----------	------	-----------	--------	---------

Comunidades locales				
G4-S01	Porcentaje de centros donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación de la comunidad local	Modelo de inversión social (Capítulo 6)	Completo	
G4-S02	Centros de operaciones con impactos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales	Desarrollo de actividades de manera segura y responsable (Capítulo 6)	Completo	

Lucha contra la corrupción		Ética, transparencia y anticorrupción		
G4-S05	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción (Capítulo 8)	Completo	

Prácticas de competencia desleal		Ética, transparencia y anticorrupción		
G4-S07	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 8)	Completo	

Cumplimiento Regulatorio		Cumplimiento de obligaciones legales		
G4-S08	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	En el año 2014 Ocesa no fue sancionada por el incumplimiento de las disposiciones legales o regulatorias, y por ende no tuvo que asumir cargas, ni realizar pagos por este concepto.	Completo	

Mecanismos de reclamación por impacto social		Relaciones con la comunidad		
G4-S011	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Canal de atención de PQR (Capítulo 8)	Completo	

Responsabilidad Sobre Productos				
INDICADOR	Tema	Respuesta	Estado	Omisión
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 2014 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 2014 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 2014 no se presentaron quejas o demandas relacionadas con incumplimiento de la normativa en relación con el suministro del servicio.	Completo	

COP 2014



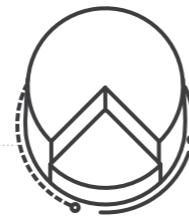
REQUISITOS COP ADVANCED		Indicadores GRI G4 Relacionados	Algunos Enfoques de Gestión Presentados en el Informe
Criterio	Descripción		
1	Implementación en las funciones corporativas y en las unidades de negocio	G4-34; G4-35; G4-36; G4-38; G4-39; G4-40	La responsabilidad de la implementación de las estrategias de sostenibilidad en la compañía recae sobre la Gerencia de Gestión Integral de Ocesa y son aprobadas por el Comité de Dirección.
2	Cadena de valor	G4-12; G4-13; G4-EC9; G4-LA6; G4-LA14; G4-LA15	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Ocesa 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	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Ocesa 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	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Ocesa 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	<p>→ Ocesa 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.</p> <p>→ 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.</p>
12 a 14	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Anticorrupción	G4-S6; G4-S7; G4-S8; G4-S9; G4-S10; G4-S11; G4-S12	<p>→ Ocesa cuenta con un Código de Conducta en el cual plantea una postura estricta frente a la no tolerancia y lucha frontal contra la corrupción.</p> <p>→ Así mismo, existe una línea Ética mediante la cual los grupos de interés se pueden comunicar para reportar comportamientos sospechosos, con carácter anónimo.</p>
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	<p>→ El modelo de inversión social de Ocesa debe cumplir con el principio de generación de alianzas con entidades públicas y las comunidades, con el fin de garantizar un desarrollo regional adecuado.</p> <p>→ Así mismo, Ocesa cuenta con una Política de Derechos Humanos que rige el trabajo de la compañía en todos los ámbitos.</p>
19	Descripción del compromiso y liderazgo del CEO	G4-1	La Presidenta de Ocesa avala el compromiso de Ocesa 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 Ocesa, 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; G4-26; G4-27	→ Ocesa cuenta con un modelo de relacionamiento con grupos de interés y canales de diálogo para identificar sus expectativas frente a la organización

Prácticas justas de operación	Código de conducta	Capítulo 8
	Comunicación y capacitación sobre lucha contra la corrupción	Capítulo 8
	Estándares de confianza y eficiencia	Capítulo 3
Asuntos de Consumidores	Canales de atención a los grupos de interés	Capítulo 8
	Compromisos de servicios de transporte	Capítulo 3
Respeto a los intereses de las partes involucradas	Modelo de Relacionamiento con grupos de interés	Capítulo 1
	Canales de atención a los grupos de interés	Capítulo 8
	Comunicación y dialogo con las comunidades	Capítulo 6
Gobernanza	Relaciones de confianza y mutuo beneficio	Capítulo 4
	Modelo de Relacionamiento con grupos de interés	Capítulo 1
Derechos Humanos	Estándares de gestión y comportamiento	Capítulo 2
	Política de Derechos Humanos	Capítulo 5
Medio Ambiente	Educación en Derechos Humanos	Capítulo 7
	Promoción y respeto por los DDHH	Capítulo 8
Participación activa y desarrollo de la comunidad	Mitigación del cambio climático	Capítulo 8
	Uso eficiente de los recursos	Capítulo 8
Participación activa y desarrollo de la comunidad	Contratación local	Capítulo 5
	Contribución al desarrollo regional	Capítulo 6

CORRESPONDENCIA CON LA NORMA ISO 26 000



MATERIA DE LA NORMA ISO 26 000	Capítulo del Informe Relacionado	Número de Capítulo
Prácticas Laborales	Código de Buen Gobierno	Capítulo 2
	Relacionamiento con grupos de interés	Capítulo 1
	Transparencia	Capítulo 8
	Reglamento Interno de Trabajo	Capítulo 4



OCENSA

