

**Informe de Sostenibilidad
Ocensa 2015**



Carrera 11 N. 84 – 09, Edificio Amadeus, Piso 10
PBX: (571) 3250200
www.ocensa.com.co
Bogotá - Colombia

Reportantes:

Ramiro Santa, Director de Responsabilidad Integral
María Paula Camacho, Secretaria General

Adelaida Román García, Gerente de Responsabilidad Social Corporativa
Gladys Castro, Profesional Senior Gestión Social
César David Castillo Sánchez, Profesional PQRS

María Liliana Galeano Pardo, Gerente de Finanzas Corporativas
Martha Carolina Barreto, Jefe de Planeación Estratégica
Augusto Sáenz, Profesional Contabilidad General
Diana Caycedo, Profesional de Estrategia

Angela María Riaño, Gerente de Comunicaciones
Teófilo Pineda Estrada, Jefe de Gestión del Entorno
Lina Nader Danies, Gerente de Estrategia Legal
Mónica Rohenes, Profesional Senior Ética y Cumplimiento
Andrea Suárez, Experto Asesoría Legal Negocio

Claudia María Ayerbe, Gerente Gestión Organización y Talento
Boris González, Profesional Senior Organización y Talento

Camilo Alfonso Vargas Zambrano, Gerente de Abastecimiento Estratégico
Carlos A. Ocampo, Profesional Senior Desarrollo de Proveedores

Félix Mendoza Gonzalez, Gerente de HSE
Natalia María Chávez García, Jefe Planeación Seguridad Industrial y Salud
Ocupacional
Josefina Helena Sánchez C., Experto Ambiental
Gabriel Esteban Caicedo, Profesional Aseguramiento HSSE Campo

Coordinación Editorial: Diana Marcela García Mosquera, Especialista en
Responsabilidad Integral

Asesoría y Producción: Ópalo Consultores de Sostenibilidad e Innovación S.A.S.

Contenido del Reporte	
SOBRE OCENSA	Capítulo 1
ACERCA DE ESTE INFORME	Capítulo 1
CARTA DE LA PRESIDENTA	Capítulo 1
PERFIL DE OCENSA	Capítulo 1
LA ACTUALIDAD DE OCENSA	Capítulo 1
ESTRATEGIA DE NEGOCIO	Capítulo 2
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	Capítulo 2
COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	Capítulo 2
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	Capítulo 2
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN FUERZAS MILITARES	Capítulo 2
RELACIONES CON GRUPOS ÉTNICOS	Capítulo 2
HITOS DESTACADOS	Capítulo 2
NUESTRA GENTE	Capítulo 3
LOS EMPLEADOS PARA OCENSA	Capítulo 3
ESTABLECEMOS RELACIONES DE CONFIANZA Y MUTUO BENEFICIO	Capítulo 3
HERRAMIENTAS REGULADORAS DE LAS RELACIONES LABORALES	Capítulo 3
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Capítulo 3
COMITÉ DE CONVIVENCIA	Capítulo 3
CONSTRUIMOS UN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO	Capítulo 3
GREAT PLACE TO WORK	Capítulo 3
COMPENSACIÓN	Capítulo 3
PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR	Capítulo 3
PROMOVEMOS LA COMPETITIVIDAD, EL LIDERAZGO, LA EQUIDAD Y EL DESARROLLO PROFESIONAL	Capítulo 3
DESARROLLO DEL TALENTO	Capítulo 3
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Capítulo 3
CULTURA ORGANIZACIONAL	Capítulo 3
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	Capítulo 3
NUESTRAS COMUNIDADES	Capítulo 4
LA COMUNIDAD PARA OCENSA	Capítulo 4

DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE MANERA SEGURA Y RESPONSABLE	Capítulo 4
IMPUESTO DE TRANSPORTE	Capítulo 4
GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO CON LAS COMUNIDADES	Capítulo 4
APOYO A LA GESTIÓN DEL RIESGO MUNICIPAL	Capítulo 4
LA ESCUELA COMO EJE PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	Capítulo 4
MI HOGAR COMO EJE PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	Capítulo 4
CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS REGIONES	Capítulo 4
FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA	Capítulo 4
MODELO DE INVERSIÓN SOCIAL: MUJER Y DESARROLLO	Capítulo 4
GESTIÓN SOCIAL	Capítulo 4
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Capítulo 4
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Capítulo 4
NUESTRO AMBIENTE	Capítulo 5
COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	Capítulo 5
CUMPLIMIENTO REGULATORIO	Capítulo 5
ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO	Capítulo 5
ENERGÉTICOS USADOS EN EL SISTEMA	Capítulo 5
CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO	Capítulo 5
EMISIONES	Capítulo 5
BIODIVERSIDAD	Capítulo 5
AGUA	Capítulo 5
EFLUENTES Y RESIDUOS	Capítulo 5
DERRAMES SIGNIFICATIVOS	Capítulo 5
NUESTROS ALIADOS	Capítulo 6
LOS ACCIONISTAS PARA OCENSA	Capítulo 6
GENERAMOS VALOR SOSTENIBLE	Capítulo 6
APLICAMOS ESTÁNDARES DE GESTIÓN Y COMPORTAMIENTO	Capítulo 6
GOBIERNO CORPORATIVO	Capítulo 6
CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Capítulo 6
ÓRGANOS SOCIALES	Capítulo 6
JUNTA DIRECTIVA	Capítulo 6

CONTROL INTERNO	Capítulo 6
COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA	Capítulo 6
CÓDIGO DE CONDUCTA	Capítulo 6
CANALES DE ATENCIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS	Capítulo 6
LÍNEA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	Capítulo 6
CANAL DE ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS (PQRS)	Capítulo 6
LOS CLIENTES PARA OCENSA	Capítulo 6
CUMPLIMOS SATISFACTORIAMENTE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN SERVICIOS DE TRANSPORTE	Capítulo 6
VOLÚMENES TRANSPORTADOS Y EXPORTADOS	Capítulo 6
LOS CONTRATISTAS PARA OCENSA	Capítulo 6
ESTABLECEMOS RELACIONES DE MUTUO BENEFICIO	Capítulo 6
PROCESO DE ABASTECIMIENTO	Capítulo 6
LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES ENMARCAN NUESTRAS RELACIONES	Capítulo 6
PROCURAMOS EL DESEMPEÑO RESPONSABLE EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO	Capítulo 6
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A PROVEEDORES	Capítulo 6
CONTRATACIÓN LOCAL	Capítulo 6
NUESTROS ACTIVOS	Capítulo 7
APLICAMOS ESTÁNDARES QUE GENERAN CONFIANZA Y EFICIENCIA	Capítulo 7
BOLETÍN DEL TRANSPORTADOR	Capítulo 7
CONFIANZA	
PROGRAMA DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD	Capítulo 7
CONTROL DE CORROSIÓN INTERNA	Capítulo 7
EFICIENCIA	Capítulo 7
FACTOR DE TRANSPORTE	Capítulo 7
LAS INSTITUCIONES	Capítulo 8
PERFIL DEL ESTADO	Capítulo 8

MARCO LEGAL	Capítulo 8
CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Capítulo 8
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Capítulo 8
APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN MUNICIPAL	Capítulo 8
FORTALECIMIENTO DE LIDERAZGO COMUNITARIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Capítulo 8
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	Capítulo 8

1. SOBRE OCENSA

1.1 ACERCA DE ESTE INFORME

Como lo ha hecho en años anteriores, Ocesa quiere compartir con su entorno los avances que ha tenido para lograr un negocio cada día más sostenible. El marco general para la elaboración de este Informe de Sostenibilidad son las directrices del Global Reporting Initiative (GRI) G4, el suplemento sectorial para el sector de *Oil & Gas* del GRI, los asuntos de la ISO 26000 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 de la razón social Oleoducto Central S.A. - Ocesa para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015, teniendo en cuenta el ciclo anual de reporte.

(G4-31; G4-32) En la presente memoria figuran contenidos básicos de la Guía para la elaboración de memorias GRI G4, *opción esencial*. Para Ocesa es importante conocer sus comentarios sobre este Informe de Sostenibilidad. Por favor contáctenos al correo electrónico diana.garcia@ocensa.com.co

1.2 CARTA DE LA PRESIDENTA (G4-1)

El año 2015 en Ocesa puede describirse con una frase: mejoramiento continuo. Nos propusimos importantes retos y durante este año bombeamos la mayor cantidad de crudo en la historia de la compañía, 250 millones de barriles.

Los ingresos operacionales fueron superiores a 1.4 billones de dólares, que representan un aumento de 3,5 por ciento en relación con el año anterior; y la utilidad neta fue de 756 millones de dólares, es decir, 3,7 por ciento superior a la del 2014.

Para lograrlo, venimos preparándonos desde 2013 cuando dimos un giro a la visión estratégica; en 2014, transformamos el negocio del transporte por oleoductos en el país, tras los acuerdos de Ocesa con sus clientes y el nuevo marco regulatorio emitido por el Ministerio de Minas y Energía. Pero fue en 2015 cuando iniciamos la verdadera evolución hacia la cultura organizacional requerida, con la mirada puesta en ser clase mundo, bajo la Ética del Cuidado.

Todos los contratistas, proveedores y colaboradores de Ocesa somos responsables de lograr la viabilidad y el crecimiento del negocio, a través de decisiones y acciones centradas en la Ética del Cuidado, el respeto a la ley y la promoción de los Derechos Humanos. Esta nueva visión nos exigió revisar cómo veníamos haciendo las cosas para abrir la mente hacia la posibilidad de hacer nuestra tarea diaria no solo de una forma más eficiente y mejor, sino de manera cuidadosa, responsable y armónica con el entorno, las comunidades y nuestros colaboradores, al tiempo que promovemos el diálogo permanente para construir relaciones basadas en el respeto y el mutuo beneficio.

La búsqueda del mejoramiento continuo nos preparó para el entorno difícil que vive la industria petrolera mundial y nacional. Tenemos la certeza que el aprendizaje logrado en estos 12 meses nos permitirá optimizaciones, eficiencias y el encuentro de un mejor hacer en cada proceso del sistema de transporte del crudo que nuestros clientes nos encomiendan y frente a nuestros accionistas, agregarle valor a sus inversiones con todas nuestras decisiones y actuaciones.

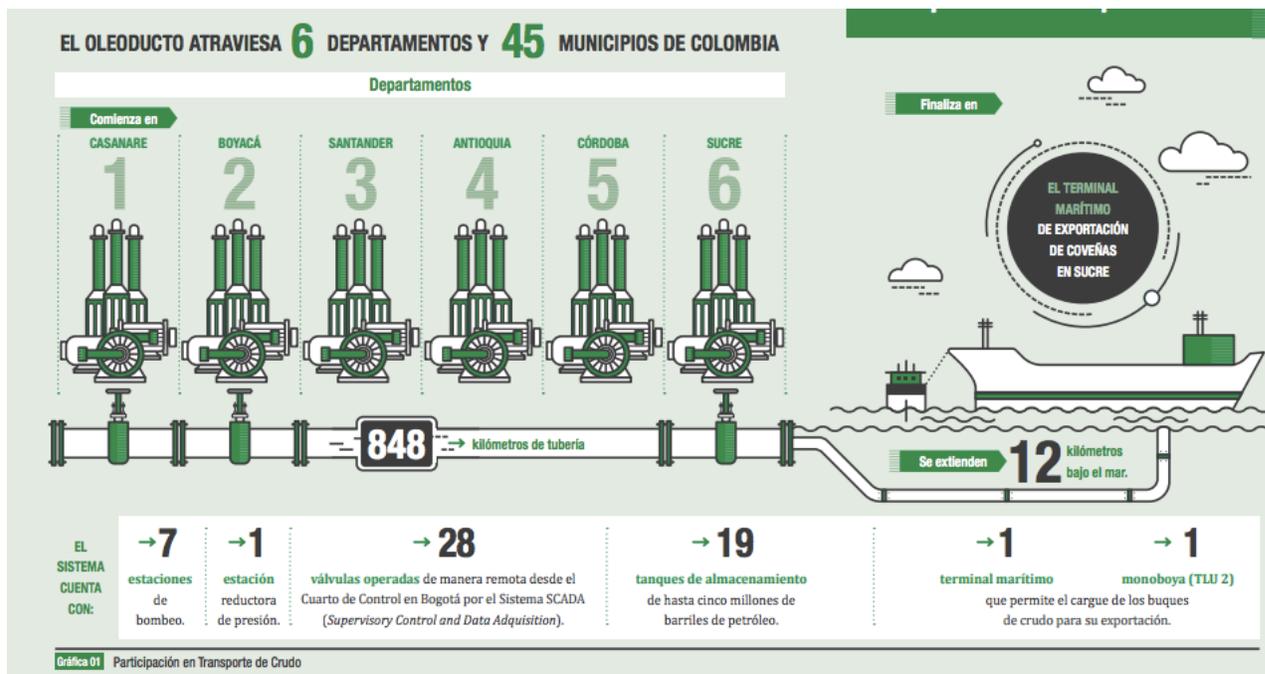
Las experiencias y competencias adquiridas en la implementación de esta transformación, están descritas en este Informe de Sostenibilidad, elaborado siguiendo los lineamientos del Global Reporting Initiative - GRI G4, *opción esencial*, documento mediante el cual además ratifico el compromiso de Ocesa con los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

LUISA FERNANDA LAFAURIE RIVERA
Presidenta de Ocesa

1.3 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 58% de la producción del país (crudo sin diluyente) proveniente en su totalidad de los Llanos Orientales. Durante el año 2015 transportamos un promedio diario de 618.598 barriles de crudo liviano, pesado y mezcla diluido, que representa un crecimiento de 2,69% en comparación con el año 2014 cuando transportamos un promedio de 601.925 barriles diarios.

Participación en Transporte de Crudo



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

El sistema cuenta con:

- Siete estaciones de bombeo.
- Una estación reductora de presión.
- 28 válvulas operadas de manera remota desde el Cuarto de Control en Bogotá por el Sistema SCADA (*Supervisory Control and Data Acquisition*).
- 19 tanques de almacenamiento de hasta cinco millones de barriles de petróleo.
- Un terminal marítimo y una monoboya (TLU 2) que permite el cargue de los buques de crudo para su exportación.

1.4 LA ACTUALIDAD DE OCENSA

La estrategia del negocio ha cambiado y Ocesa se ha preparado para los nuevos retos. Hemos cambiado nuestra visión, misión y definido los ejes estratégicos para los próximos años. Este cambio ha implicado entre otras cosas:

- Comprender los escenarios de mercado.
- 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 operación (P-135, Crudos Pesados).
- Incorporar a la gestión del negocio los cambios del entorno, las nuevas dinámicas sociopolíticas y requerimientos más estrictos desde el punto de vista ambiental.
- Evaluar los procesos y ajustar la estructura de personal (alineación y engranaje).
- Definir los atributos de la cultura que nos identifica para generar sentido de pertenencia y orgullo.
- Maximizar ingresos, optimizar las inversiones y eficiencia en la administración de los costos (nueva apuesta a la luz de la situación actual).

2. ESTRATEGIA DE NEGOCIO

Mapa Estratégico de Ocesa



En el Mapa Estratégico de Ocesa, la sostenibilidad está integrada como un pilar estratégico para el desarrollo del negocio y 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.

Mapa de Procesos Ocesa



Por otro lado, el Mapa de Procesos de la Compañía responde a las expectativas de los grupos de interés, las integra a la organización vía procesos de

direccionamiento, misionales, habilitadores y aseguradores, para dar cumplimiento a las mismas.

Visión

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

Misión

Generamos valor al petróleo que transportamos, cuidando nuestra gente, nuestro entorno y nuestro ambiente.

En 2015, ante la criticidad de la coyuntura de la industria petrolera a nivel mundial y teniendo en cuenta las dinámicas del entorno, redefinimos nuestros ejes estratégicos, enfocándonos en las necesidades y prioridades de nuestros clientes, volviéndolos aliados de nuestra operación, apalancándonos en nuestra eficiencia operacional y en nuestra infraestructura robusta y versátil como factores diferenciadores para ser 'plataforma' de transporte, operando de manera responsable y generando desarrollo, en entornos seguros y en paz.

Ejes Estratégicos:



En el marco del Cuidado se definieron seis dimensiones con sus respectivos frentes de trabajo.

“CUIDADO”

Nuestra gente	Nuestras comunidades	Nuestro Ambiente	Nuestros Aliados	Nuestros Activos	Las instituciones
Respetar y promover de manera irrestricta los derechos de las personas asociadas al negocio.	Valorar la dignidad humana en el entorno con énfasis en la mujer para viabilizar nuestra operación.	Desarrollar acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático.	Buscar nuevos servicios para fidelizar a los clientes y capturar nuevas oportunidades de negocio.	Proteger nuestra infraestructura de transporte de petróleo, el buen nombre y el know how de la compañía.	Generar alianzas y transacciones de calidad y asegurar la presencia del Estado en la zona de operación.
Empleados	Comunidades del área de influencia	El ambiente en el área de influencia	Cientes	Infraestructura	Autoridades
Empleados de Contratistas			Accionistas	Reputación	Gobierno
			Contratistas	Conocimiento	

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

En el marco del Cuidado, en Ocesa dimos inicio a un proceso de revisión interna frente a nuestra capacidad de aportar a las problemáticas de desarrollo que afectan a la sociedad en general. En este contexto implementamos una metodología que permitiera capturar las expectativas de grupos externos y definir la capacidad de respuesta y atención interna frente a dichas expectativas.

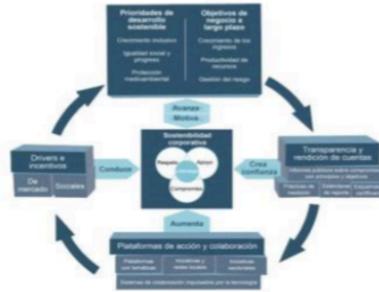
Para ello, revisamos diferentes fuentes secundarias desde la perspectiva del inversionista, de la sociedad en general y de los clientes. Tomamos en cuenta referencias como los estudios realizados por RobecoSAM, para determinar las variables más relevantes para los inversionistas en el momento de una decisión de inversión para las empresas listadas en el Dow Jones Sustainability Index; revisamos las dimensiones que más admira la sociedad de una empresa responsable referenciadas en el documento “Arquitectos por un Mundo Mejor” elaborado por la mesa de trabajo del Pacto Global de Naciones Unidas para la construcción de lo que hoy son los Objetivos de Desarrollo Sostenible; asimismo estudiamos los lineamientos de la OCDE y de la ISO 26000; y finalmente revisamos y analizamos los estudios de Nielsen, fuente líder en información y medios a nivel global, frente a las expectativas de los clientes tanto masivos como institucionales al momento de la toma de una decisión de compra.

Identificamos las mega fuerzas del desarrollo a nivel mundial



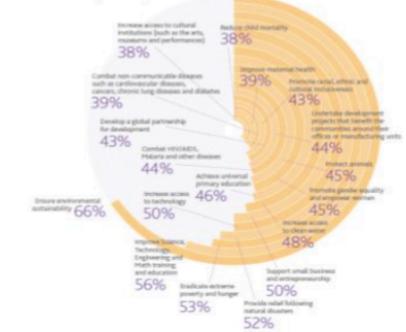
Inversionista
RobecoSAM (Dow Jones)
KPMG
2014

ARQUITECTURA POST 2015 DE COMPROMISO EMPRESARIAL



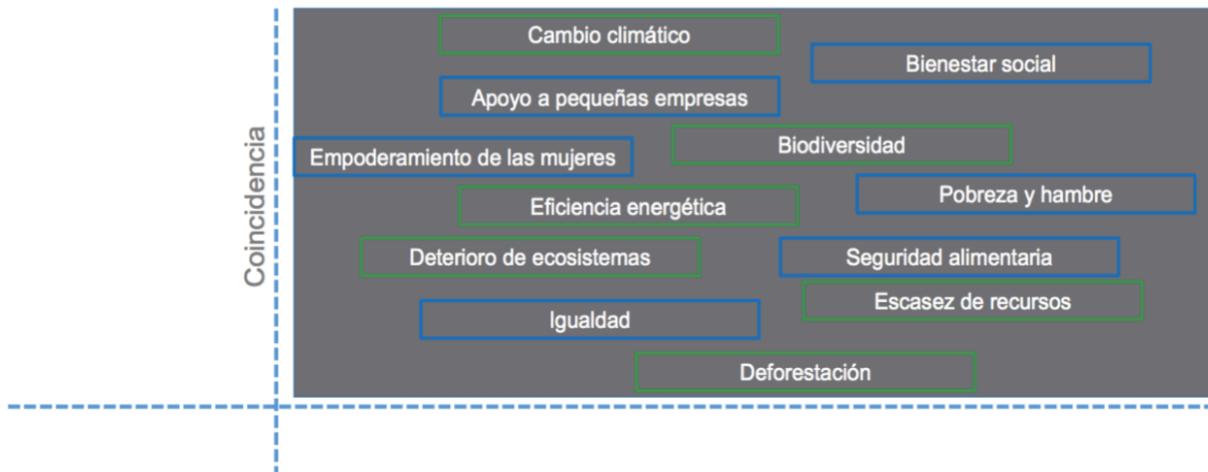
Sociedad
Arquitectos por un mundo mejor
(Pacto Mundial)
2014

Figure 2. % of socially-conscious consumers who think companies should support these specific causes



Consumidor – Cliente
Nielsen: Global Corporate Responsibility
2013

Identificamos las mega fuerzas del desarrollo a nivel mundial

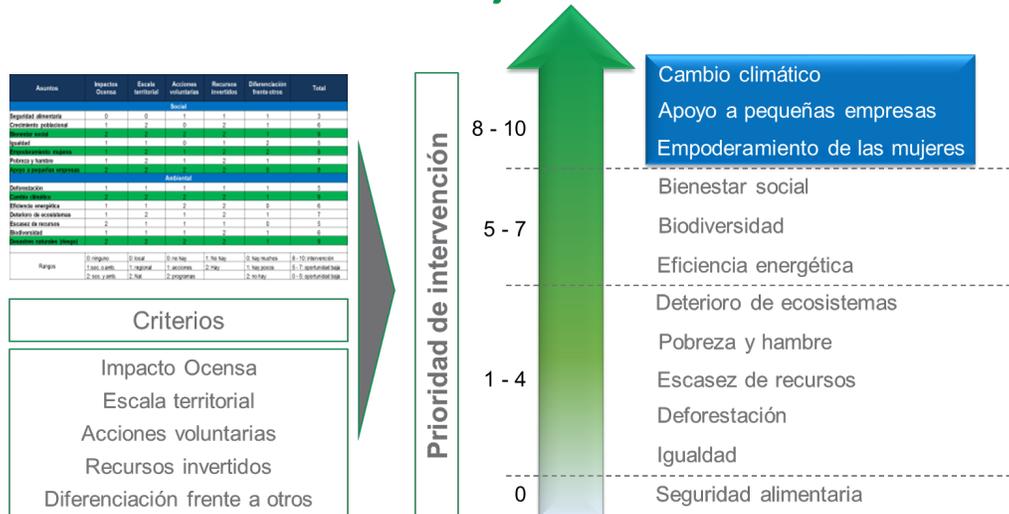


Con base en esta información procedimos a evaluar internamente la capacidad de Ocesa para atender estas expectativas y poder priorizar los frentes de trabajo en función de la estrategia corporativa de la compañía. Para ello, con base en una metodología interna desarrollada por el equipo de responsabilidad integral, definimos 5 variables de priorización: generación de impactos, escalabilidad territorial; recursos invertidos; diferenciación frente a otros actores en el territorio; y acciones voluntarias. Estas variables fueron determinadas para poder evaluar el nivel de incidencia de Ocesa frente a las diferentes expectativas de desarrollo identificadas en la serie de estudios referenciados anteriormente.

Priorizamos nuestro trabajo en función de la tendencia

Asuntos	Impactos Ocensa	Escala territorial	Acciones voluntarias	Recursos Invertidos	Diferenciación frente otros	Total
Social						
Seguridad alimentaria	0	0	1	1	1	3
Crecimiento poblacional	1	2	0	2	1	6
Bienestar social	2	2	2	2	1	9
Igualdad	1	1	0	1	2	5
Empoderamiento mujeres	1	2	1	2	2	8
Pobreza y hambre	1	2	1	2	1	7
Apoyo a pequeñas empresas	2	2	2	2	0	8
Ambiental						
Deforestación	1	1	1	1	1	5
Cambio climático	2	2	2	2	1	9
Eficiencia energética	1	1	2	2	0	6
Deterioro de ecosistemas	1	2	1	2	1	7
Escasez de recursos	2	1	1	1	0	5
Biodiversidad	1	1	1	2	1	6
Desastres naturales (riesgo)	2	2	2	2	1	9
Rangos	0: ninguno	0: local	0: no hay	1: No hay	0: hay muchos	8 - 10: intervención
	1: soc. o amb.	1: regional	1: acciones	2: Hay	1: hay pocos	5 - 7: oportunidad baja
	2: soc. y amb.	2: Nal.	2: programas		2: no hay	0 - 5: oportunidad baja

Priorizamos nuestro trabajo en función de la tendencia



Es así como en abril de 2015, identificamos tres iniciativas diferenciadoras, las cuales nos permitirán aumentar nuestro capital reputacional y consolidar la contribución de Ocensa a la sociedad mediante inversiones asertivas a los problemas que aquejan el desarrollo mundial.



Una vez definidas las iniciativas, en el transcurso del 2015, presentamos y se aprobaron por nuestra Junta Directiva los tres programas señalados anteriormente, de manera que los mismos se encuentran incorporados en los tableros de estrategia y de gestión de la áreas gestoras de la compañía.

2.2 COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

2.2.1 POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

En 2015 actualizamos nuestra política corporativa en derechos humanos incluyendo conceptos de los Principios Rectores de Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos (PRNU), reiterando nuestro compromiso con la promoción de los derechos, enfatizando en los derechos de la Mujer.

Como parte integral del aseguramiento de la debida diligencia en derechos humanos, se atendieron en tiempo y calidad las metas de cierre de PQRS. En este frente se resalta el trabajo que inició el alto comisionado de Naciones Unidas para los derechos humanos en Colombia, con el fin de plantear oportunidades de mejora al sistema, así como los acuerdos alcanzados con International Alert¹ para el acompañamiento a la resolución de casos críticos y de mejores prácticas.

2.2.2 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN FUERZAS MILITARES

Con el propósito de contribuir al fortalecimiento de la confianza de la comunidad en las Fuerzas Militares y de afianzar la relación de colaboración mutua, la compañía desarrolló entre diciembre de 2014 y abril de 2015, el Programa de Capacitación en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario para integrantes de las Fuerzas Militares localizadas en el área de influencia de Ocesa.

¹ International Alert es una ONG internacional que actúa a nivel global para generar procesos que conduzcan a la finalización de las guerras y a la creación de una paz sostenible.

El programa estuvo liderado por el Instituto para la Democracia, el Desarrollo y los Derechos Humanos en América Latina, Ideamérica, y el Colegio de Estudios Superiores en Administración, CESA y contó con una metodología que alternó la actividad académica y teórica con la práctica, a través de ejercicios diseñados con base en casos reales que han involucrado a las Fuerzas Militares, facilitando así la aplicación de los elementos teóricos en situaciones similares a las que abordan en operaciones regulares y de combate.

Un total de 1.018 miembros de las Fuerzas participaron en las 10 actividades de capacitación, que estuvieron dirigidas a las Brigadas I, XI, XIV, XVI del Ejército Nacional y a la Escuela de Formación de Infantería de Marina de la Armada Nacional. Las actividades dirigidas a los soldados e infantes de marina, se desarrollaron durante dos días para cada grupo y los seminarios dirigidos a los Estados Mayores de las distintas unidades, se realizaron durante medio día, abordando temáticas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

2.2.3 RELACIONES CON GRUPOS ÉTNICOS (G4-OG10, G4-OG12, G4-HR8)

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 el año 2015.

Durante el 2015 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.

2.3 HITOS DESTACADOS 2015

Nuevo modelo de negocio:

Con el fin de focalizar la organización hacia acciones concretas para cerrar las brechas entre el desempeño actual y el esperado, y de desarrollar las capacidades actuales de la compañía, con el fin de afrontar la coyuntura de la industria y convertirse en el futuro del negocio, se han llevado a cabo proyectos con intereses comunes con el fin de alcanzar los objetivos propuestos. A continuación, se presentan los proyectos más importantes desarrollados en el año 2015:

Proyecto Ferrari: Con este proyecto Ocesa inicia un proceso de transformación en la organización, encaminado a asegurar las condiciones para viabilizar la estrategia, alcanzar la visión a 2023, y ser sostenibles en el futuro. Para tal fin se revisó la estructura en función de procesos y se acompañó dicha intervención con una

transformación de la cultura organizacional. Gracias al equipo Ferrari, al compromiso del equipo directivo y de los líderes de los procesos, se tiene un nuevo modelo organizacional (procesos, estructura y comités para la interacción) y se logró la primera fase de la transformación.

Proyecto Potencia 135: Permitirá a Ocesa repotencializar el sistema del oleoducto a través de modificaciones de la infraestructura y la implementación de nuevas tecnologías. Con su entrada en operación, Ocesa contará con tres estaciones de rebombeo adicionales, Páez, La Granjita y Chiquillo. El Proyecto le daría igualmente a la compañía la posibilidad de recibir crudos extra-pesados de hasta 600cSt sin significarle al sistema un costo de oportunidad por volúmenes dejados de transportar a raíz de las limitantes hidráulicas que operar con este tipo de crudos generaría.

Crudos Pesados: Dada la proyección de volúmenes a transportar para los próximos años, el enfoque para la sostenibilidad del negocio es a través del transporte de crudos pesados, junto con la adecuación de la infraestructura de Ocesa para transportar este petróleo de mayor viscosidad (superior a 300cSt y API's inferiores a 18 grados), permitiendo mantener los márgenes de ganancia y generando valor a la compañía y a sus clientes.

Optimización del Descargadero de Cusiana – Primera Fase: Este proyecto se llevó a cabo con el fin de ampliar la capacidad de sus 10 bahías, desde 5.000 BPD² a como mínimo 6.000 BPD, mejorando los tiempos efectivos de descarga, incrementando así, la confiabilidad del sistema.

Venta de Capacidad Subordinada: Ocesa planteó un esquema comercial con el fin de atraer volúmenes incrementales, los cuales estaban utilizando otras alternativas de transporte como como el Oleoducto del Alto Magdalena -OAM, el Oleoducto de Colombia - ODC y en algunos casos, carro-tanques hasta Cartagena o Barranquilla, lo que se tradujo en un contrato a un año, por 25.000 barriles adicionales.

Participación Sectorial y Política Pública: Ocesa cumplió un rol importante ante entes reguladores de la industria como ASME³ y ARPEL⁴, proporcionando expertos y conocimientos en materia de integridad y participando en proyectos y desarrollo de nuevos estándares y regulaciones.

Pacto Global

En el año 2014 Ocesa envió su primer Comunicado de Progreso (CoP) en el cual rinde cuentas de lo que hizo la compañía durante el año en relación al cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Global. La Comunicación de Progreso remitida

² Capacidad por bahía.

³ ASME: En inglés: American Society of Mechanical Engineers. En español: Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos.

⁴ ARPEL: Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe.

cumplió con el nivel “Avanzado” según el estándar definido por el Pacto Global. En 2017, remitiremos nuestra segunda Comunicación de Progreso (CoP), dando cuenta de nuestro compromiso, desempeño y avances en lo relativo a los Diez Principios del Pacto.

3. NUESTRA GENTE

Respetar y promover de manera irrestricta los derechos de las personas asociadas al negocio.

3.1 LOS EMPLEADOS PARA OCENSA (G4-10, G4-LA1, G4-LA3, G4-LA12)

Para Ocesa los empleados son el activo más importante de la compañía. Es gracias a su esfuerzo y dedicación que la compañía ha logrado crecer de una manera sostenible.

En el último trimestre del año 2015 Ocesa contaba con una planta de empleados directa de 306 personas de las cuales el 22% eran mujeres y el 78% hombres, sin existir diferencias salariales por género, pues la asignación salarial se da en función del nivel del cargo.

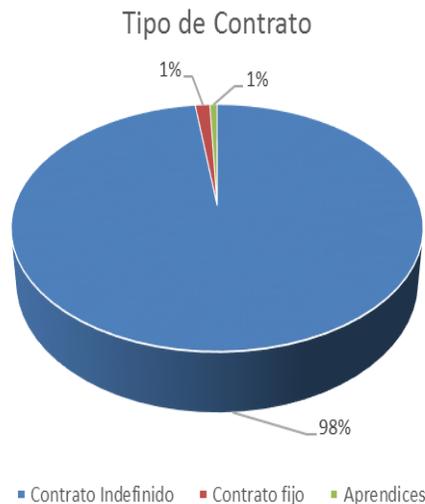
La distribución por tipo de contratación es la siguiente:

Contratos a Término Fijo:

- Mujeres = 3
- Hombres = 17

Contratos a Término Indefinido:

- Mujeres = 65
- Hombres = 227



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

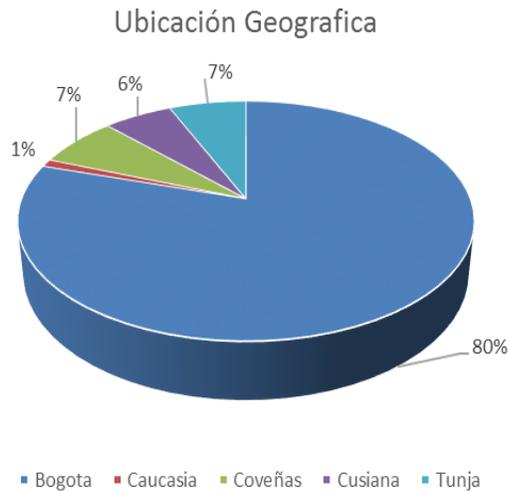
Mujeres:

- Caucasia - Antioquia = 0
- Tunja – Boyacá = 2
- Cusiana – Casanare = 2

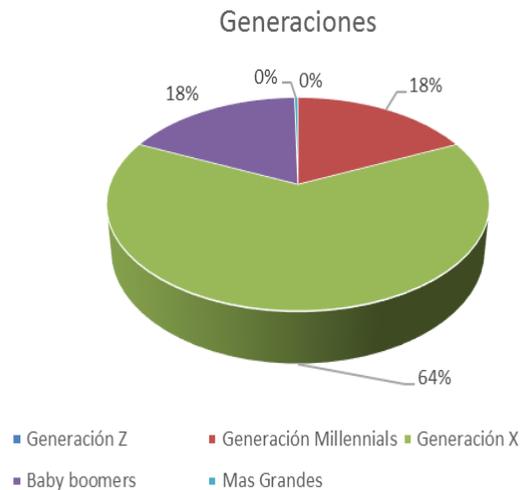
- Coveñas – Sucre = 0
- Bogotá = 64

Hombres:

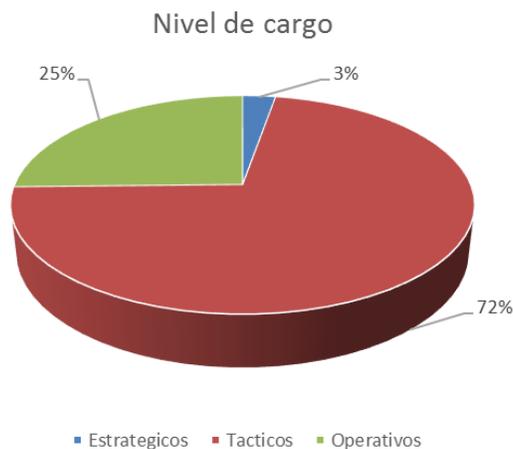
- Cusiana – Casanare = 24
- El Porvenir – Casanare = 2
- Páez – Boyacá: 3
- Florián - Santander: 3
- Tunja – Boyacá = 17
- Bogotá = 151
- Chiquillo – Antioquia = 2
- Puerto Berrio – Antioquia: 5
- Caucasia - Antioquia = 9
- Coveñas – Sucre = 25
- La Granjita – Córdoba = 3



Distribución por Tipo de Generación: El promedio de edad de la población total es de 38 años, las mujeres con un promedio de 36 años y los hombres de 41 años.



En cuanto a la composición por los Niveles de Cargo: Estratégico, Táctico y Operativo, la distribución se presenta así:



Las estadísticas se mantuvieron en aumento con respecto a la participación del género femenino en 36% durante el año 2015.

En cuanto al nivel estratégico de la compañía cabe resaltar que la tercera parte del equipo directivo son mujeres.

A finales del año 2015 La Junta Directiva estaba compuesta en un 100% por hombres.

Durante el año 2015 se presentaron 66 contrataciones laborales, de la siguiente manera:

- Mujeres = 16
- Hombres = 50

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

- Bogotá: 43
- La Granjita: 1
- Cusiana: 8
- Coveñas: 9
- Tunja: 2
- Caucasia: 2
- La Belleza: 1

En el año 2015 se presentó una licencia de paternidad y cinco de maternidad. Todos ellos se reincorporaron al trabajo y continuaron con sus actividades regulares.

Por su parte, la planta de personal tuvo una reducción del 6% en razón a que el proyecto P 135 se encuentra en su fase de finalización y gran parte de los

colaboradores que lo integraban dejaron de hacer parte del mismo, en la medida en que se iban cumpliendo los entregables.

3.1.1 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, por lo cual se implementaron programas de acercamiento, en los cuales los trabajadores expresan sus inquietudes y a su vez los directivos transmiten los nuevos lineamientos de primera mano. Estas líneas de comunicación fueron:

Encuentro con la Presidencia: Es un espacio de interacción con el Presidente, en el cual se transmiten los lineamientos definidos a nivel de Junta Directiva, así como de las principales directrices estratégicas, que permiten encausar el horizonte de acción de la compañía.

Desayuno con la Presidencia: Es un encuentro en donde se da la posibilidad a equipos de personas cuyos resultados laborales fueron superiores a los esperados, de tener un reconocimiento por parte de la Presidencia y así mismo lograr que la misma se haga más cercana a los colaboradores informándoles de manera directa sobre los resultados del negocio.

Ocesa en movimiento – News: Es un boletín flash que llega de modo electrónico (mail) a los colaboradores y les informa sobre el avance de los proyectos e hitos cruciales para la compañía.

Cómo vamos: Se le informa a toda la empresa cómo vamos en el cumplimiento de nuestros indicadores corporativos, a través de un boletín virtual mediante correo electrónico.

Contamos igualmente con espacios semanales donde cada Director se reúne con las personas de su dirección (denominados reuniones de equipos primarios) y se tratan temas de interés general, así como con carteleras y la intranet.

3.1.2 HERRAMIENTAS REGULADORAS DE LAS RELACIONES LABORALES

3.1.2.1 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Durante el 2014 se presentó a los empleados el nuevo reglamento interno de cada una de las áreas de la organización, el cual había sido modificado durante el año 2013.

3.1.2.2 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 del acoso laboral y para contribuir con 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 2,7% de los empleados laborando en la compañía a diciembre de 2015.

3.1.3 CONSTRUIMOS UN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO

3.1.3.1 GREAT PLACE TO WORK

Ocensa se preocupa por mantener un buen clima organizacional y que los empleados cuenten con un balance laboral y familiar adecuado. A finales del 2015 se llevó a cabo la encuesta de clima mediante la metodología Great Place to Work, en la cual Ocensa volvió a quedar ubicada en la posición número 15 dentro de las mejores compañías de menos de 500 empleados para trabajar en Colombia.

Uno de los aprendizajes más relevantes de esta medición, es el reconocimiento que hacen los colaboradores de algunos beneficios no monetarios, los cuales hacen que Ocensa sea una compañía con la capacidad de atraer talento del más alto nivel y que ofrece un clima laboral favorable.

Como consecuencia de esta medición de clima se realizaron tres sesiones de Journey (metodología de liderazgo) en donde los líderes aprendieron el enfoque de los gift works, a partir de las cuales se han venido realizando un sin número de manifestaciones de los líderes con sus colaboradores.

A continuación, se relacionan algunas de las iniciativas que se han venido trabajando en algunos de aspectos por tipo de variable:

Variable	Aspecto	Iniciativas
Credibilidad	Coordinación	<p>Involucrar a los colaboradores en la planeación de las actividades.</p> <p>Definir claramente roles y responsabilidades.</p> <p>Hacer reuniones de seguimiento en las que se dé a conocer el avance en la ejecución de las tareas y a su vez los colaboradores puedan hacer sugerencias para realizar mejoras de los procesos y procedimientos del área.</p>

		Comunicar de forma oportuna los cambios y asuntos que impactan el trabajo y desempeño de los colaboradores.
Respeto	Entorno de trabajo	<p>Realizar una encuesta de verificación y estudio de los puestos de trabajo actuales e identificar cuáles son las necesidades más recurrentes. Con base en esto, definir un plan de acción que permita mejorar las condiciones de las instalaciones.</p> <p>Tomar algunas decisiones de implementación inmediata que permitan dar soluciones rápidas a algunos equipos de aire acondicionado en ciertas oficinas.</p>
Camaradería	Hospitalidad de las personas	<p>Generar espacios de bienvenida para los nuevos colaboradores, en los que puedan participar todas las personas del área, fomentando así el sentido de equipo.</p> <p>Compartir información personal básica sobre los nuevos colaboradores que les permitan conocerse más rápidamente y estrechar los lazos de compañerismo.</p>
	Sentido de equipo	<p>Definir claramente roles y responsabilidades de los miembros del equipo para evitar reprocesos, roces y facilitar el engranaje de las personas.</p> <p>Definir espacios que favorezcan la comunicación clara entre los miembros del equipo para que todos manejen la misma información y puedan resolver sus inquietudes de manera oportuna.</p> <p>Generar espacios de reconocimiento y celebración de los logros alcanzados por el equipo en su conjunto.</p>
Credibilidad	Información	Aprovechar los espacios de reunión de toda la dirección o de las áreas, para comunicar los cambios, noticias, ingresos, iniciativas y demás información relevante de la dirección y de la empresa.

		Invitar a las reuniones de dirección a personas de otras áreas, para informar sobre temas de interés general.
Imparcialidad	Ausencia de favoritismo	Divulgación a los colaboradores acerca de las políticas y lineamientos definidos en cuanto al programa de formación y de bienestar de la organización.

Es importante resaltar, lo mencionado por la Revista Portafolio en artículo de la edición 28 de la Revista Portafolio de 2015: *“Ocensa en el último año emprendió un proceso de transformación en el que se identificaron y posicionaron los atributos organizacionales necesarios para lograr consolidarse como una cultura orientada a resultados. A partir de este nuevo enfoque, se empezó a promover la conformación de equipos de trabajo diversos, en los que, aprovechando su conocimiento y experiencia, se propusieron ideas innovadoras, soluciones prácticas y acciones de mejoramiento continuo que han ayudado a que la compañía sea más rentable.*

Sus altos niveles de orgullo frente al logro de las metas colectivas, lo que esto representa en los equipos de trabajo y su posicionamiento en el mercado, hacen que las personas sientan pasión por su trabajo y ganas de permanecer allí por mucho tiempo”.

3.1.4 COMPENSACIÓN (G4-LA2, G4-LA13, G4-EC5)

Ocensa, anualmente revisa su esquema de compensación, para hacerlo más competitivo frente al mercado. Mantiene un sistema de compensación equitativo para sus trabajadores, sin hacer distinciones salariales por género, contando con una escala salarial, la cual clasifica por niveles dependiendo del rol del cargo ejercido dentro de la organización, agrupándolos en: operativos, tácticos y estratégicos.

Los empleados con contrato directo con la compañía, cuentan con los siguientes beneficios:

- Seguro de vida, que asume completamente la empresa y que va ligado al tipo de salario que se determine; si el salario es ordinario, la prima corresponde a 14 veces su remuneración y si es integral a 12 veces la misma.
- Plan médico, en cuanto a este, la compañía ofrece una póliza de medicina pre-pagada, donde el trabajador elige a cuál de los dos convenios existentes se afilia y otorga un beneficio monetario limitado a un valor por año, que para el año 2015 fue de \$4.500.000 sobre el valor de la póliza anual.

- Ahorro, en donde la compañía otorga un 1% del mismo, siempre y cuando el trabajador se encuentre ahorrando el mismo 1%.
- Incapacidades cubiertas por la compañía al 100%.
- Licencias de maternidad y paternidad extendidas adicionales a los días de Ley. Para las mujeres la extensión es de ocho días hábiles y para los hombres es de tres días hábiles.
- Crédito de libre inversión, con una tasa del 2,5% EA, el cual puede tomarse una vez termine el período de prueba, con un plazo máximo de 36 meses.
- Crédito hipotecario, con tasa del 2,5% EA, el cual depende de factores como antigüedad y desempeño.
- Leasing de vehículo, beneficio adicional a los antes mencionados, el cual se otorga para los cargos del primer nivel.

Ocensa se basa en el salario mínimo para el 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.

3.1.4.1 PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR

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

Uno de los componentes más importantes del sistema de compensación es el salario emocional, pues contribuye a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias.

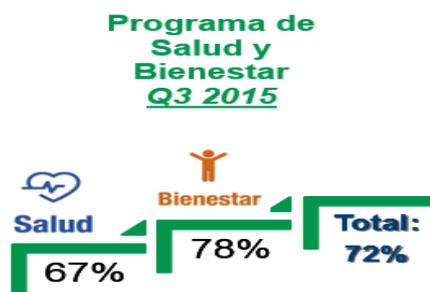
En este marco, Ocensa creó el “**PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR**”, cuyo foco es el Cuidado:



A continuación, se describen los dos focos esenciales del programa:

- **FOCO SALUD:** Buscando promover entre los colaboradores la prevención de enfermedades producidas por el estrés y el sedentarismo, Ocesa ha diseñado una estrategia que tiene varias líneas de acción, como son: Seguimiento nutricional tres veces al año, talleres de nutrición saludable, refrigerios saludables todos los días para colaboradores en Bogotá y estaciones, almuerzos saludables para los empleados cuatro veces al año, evaluaciones físicas permanentes, implementación de un gimnasio en sitio dotado de equipos y máquinas para uso de los colaboradores en Bogotá y en algunas estaciones en las que por cercanía a alguna población se facilite este beneficio, desarrollo de eventos deportivos y realización de un esquema de pausas activas diario.
- **FOCO BIENESTAR:** Este foco incluye iniciativas que promueven la Seguridad y la Eficiencia, como el beneficio de rutas para empleados, cupos de parqueaderos vehiculares y de bicicletas y la implementación del Home Office. En cuanto a Integración, se realizan actividades como día de la familia, día de Halloween almuerzo de fin de año y celebración de quinquenios. En el frente de balance de vida, se definen beneficios como vacaciones recreativas, día de Halloween para niños, día de cumpleaños libre, medio día libre al mes, semanas compensadas a fin de año y en semana santa; generando así, espacios flexibles que faciliten el equilibrio entre la vida personal y familiar.

La gestión y adopción del programa se ha venido realizando de forma satisfactoria, lo cual se refleja en un incremento de los indicadores que se presentan a continuación:



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

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

Durante el 2015, se llevaron a cabo 15.409 horas-hombre de formación en temas transversales, conductuales, técnicos, presenciales y virtuales como parte del Plan

Estratégico de Formación (PEF), con una cobertura de 295 colaboradores, incluidos proyectos y temporales (promedio por persona de 52,2 horas de formación en el año).

3.1.5.1 DESARROLLO DEL TALENTO (G4-LA9, G4-LA10)

Durante el año 2015 el plan de formación y capacitación de Ocesa buscó fortalecer las competencias requeridas para cada uno de los cargos de la organización y así cerrar las brechas que pudieran existir, identificadas a través de la evaluación de desempeño.

Con el fin de aprovechar los talentos y garantizar que cada posición sea ocupada por la persona con las competencias técnicas y conductuales requeridas, se realizaron assessments a todo el personal y de acuerdo con los resultados se asignaron a la estructura definida.

Adicionalmente, con base en los resultados, se realizó un mapeo de acuerdo con la metodología nine box (cruce de la persona teniendo en cuenta variables de potencial y desempeño), lo cual permitió identificar y priorizar necesidades de desarrollo de las personas.

Se inició un programa de intervención en desarrollo y continuidad para el Equipo Directivo (seis) y gerentes claves (seis), como parte de las rutas de carrera.

Se definieron herramientas y metodologías para aplicación en planes de desarrollo individuales del personal, que incluyeron coaching (impacto de 20 personas) y herramientas vivenciales próximas a implementar. Dentro de las herramientas de desarrollo definidas, se está estructurando y próxima a ser lanzada, la Universidad Corporativa que iniciará con las escuelas de Liderazgo e Inglés.

Adicionalmente se otorgaron 20 auxilios de posgrado para distintos niveles organizacionales, así como en capacitaciones, tales como, certificación en coaching ontológico, a fin de afianzar las habilidades gerenciales.

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

3.1.5.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (G4-LA11)

En 2015 se realizó la evaluación de desempeño periódica al 100% de los empleados de Ocesa. En total, 306 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 siguiente distribución:

Grupo de colaboradores	Mujeres		Hombres	
Total Colaboradores	88	29%	218	71%

En cuanto a los resultados individuales, el desempeño estuvo muy alineado a los excelentes resultados corporativos, en donde 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.

3.1.5.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Ocensa ha adoptado el Marco de los Valores para Competir (Competing Values Framework) de Cameron y Quinn para desarrollar todo el modelo de Cultura Organizacional debido a su flexibilidad y coherencia con los cambios de paradigmas que se requerían para los retos que demanda la visión del negocio.

La metodología establece que la cultura tiene cuatro cuadrantes así:

- o Clan: Trabajo en equipo.
- o Adhocracia: Mejoramiento e innovación.
- o Mercado: Gestión por resultados.
- o Jerarquía: Disciplina en el logro de los resultados, estabilidad y control.

Los 4 Tipos de Cultura



Entre los años de 2014 y 2015 se estableció una disminución del 15% en la brecha de la cultura inicial frente a la requerida.

Sin embargo, se han presentado cambios en la estrategia por efectos del mercado que en la actualidad están haciendo repensar el cuadrante de Adhocracia, debido

a que se podría llegar a requerir un fortalecimiento de la cultura en términos de Innovación.

Para el logro, de estos cambios se generaron unos atributos de cultura que son los elementos movilizados de los mismos. Estos elementos, se han ido incorporando en el día a día de la organización, para lograr con ellos, que las personas entendieran en qué consistía el cambio de paradigmas – denominado “cambio de chip”.

Los atributos de cultura que se han trabajado son:

- Una sola Ocesa – Clan.
- Conectados con el entorno – Clan y Mercado.
- Centrados en resultados – Mercado.
- Ágiles y articulados – Adhocracia.
- Cuidadosos – Clan.
- Gerente de los recursos – Mercado.

La empresa en 2015, registró una fuerza alta en la tendencia hacia Mercado (31.33) después que en el año 2014 el resultado de la medición había arrojado un estatus de balanceada en tres de los cuatro estilos (Mercado – 26.96, Jerarquía 26.70 y Clan 25.90). En resumen, se obtuvo un cierre de la brecha de la cultura actual frente a la requerida de 15%. En términos prácticos el avance en el cierre de la cultura requerida contribuyó para que se incrementaran los indicadores de rentabilidad y productividad de la compañía.

3.1.6 SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL (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 de los contratistas que le prestan sus servicios, lo cual se manifestó a través de la realización de exámenes diagnósticos anuales a todos los empleados, y en la implementación de programas de intervención relacionados con pausas activas, ejercicio físico, asesorías en alimentación y refrigerios saludables. El resultado, cero por ciento de enfermedades ocupacionales.

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 encuentran representados en comités de salud y seguridad.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo: 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.

El Comité se reúne de forma ordinaria cada mes, o de manera extraordinaria cuando se requiera, dejando registro en las actas respectivas. Sus miembros reciben entrenamiento y tienen asignadas 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 2,7% de los empleados laborando en la compañía a diciembre de 2015.

Los logros del Comité Copasst actual, durante el 2015, son:

- Se definió un esquema para la realización de las inspecciones del Comité Copasst, que incluye cronograma de inspecciones a las estaciones y a las Oficinas en Bogotá y formato de registro de la inspección, soporte fotográfico y evidencias de los hallazgos.
- Se realizó la divulgación de la estructura del Comité actual:



- Se realizó campaña de comunicación, con el fin de dar a conocer a la organización, las funciones, alcance, correo electrónico y estructura del Copasst.
- Se realizó acompañamiento a los incidentes de trabajo que se presentaron, logrando aportes significativos en lo que se refiere a los procesos de investigación de los mismos.

- Se realizó campaña de comunicación, relacionada con los tips para los viajes a campo que deben tener en cuenta como mínimo, los viajeros que visitan las estaciones.

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.

Resultados en Salud y Seguridad Ocupacional

Indicador	2014	2015	Var.
Lesiones (índice de frecuencia)	1,82	2,04	10,78%
Lesiones (índice de severidad)	3,88	9,03	57,03%
Lesiones (TRIF)	2,93	2,41	-21,57%
Ausentismo (índice general de ausentismo) – IGA: Días de ausencia en el período x 100 días de trabajo programados	1,12	1,99	43,71%
Ausentismo (índice general de frecuencia) – IGF: Número de ausencias en el periodo x 100 # promedio de trabajadores	2,49	3,36	25,89%
Ausentismo (días perdidos por caso): Días de ausencia/ Número de ausencias registradas	9,19	11,95	23,09%
Enfermedad laboral	0	0	0
Víctimas mortales	0	0	0
No. de días de incapacidad por maternidad y/o paternidad: Días de ausencia/ Número de ausencias registradas	0	6 casos – 589 días	100%

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.

Al cierre del año 2015 se logró una importante reducción de la accidentalidad respecto del año anterior en un 29% el valor máximo permisible del TRIF (2.7). Cumplimos esta meta con un TRIF para 2015 de 2,41, valor que se sitúa un 18% por debajo del obtenido en 2014 y que se constituye en el mejor resultado que hayamos obtenido desde que Ocesa implementó la metodología TRIF. Estos resultados los atribuimos a un trabajo permanente por fortalecer la cultura en

prevención y reporte, así como a la implementación de iniciativas novedosas para cuidar a nuestra gente en la operación y en el proyecto P-135.

En materia de reportes de actos y condiciones inseguros estos se incrementaron de manera considerable: el reporte de actos inseguros, sobre el cual hicimos mucho énfasis, se incrementó en un 173% respecto de 2014; y el consolidado de reportes de actos y condiciones se incrementó en 122%. El compromiso de la alta gerencia se evidenció en inspecciones mensuales de los directores a todos los frentes de trabajo. También resaltamos el liderazgo de la gerencia media con sus respectivas inspecciones y cierre de brechas e incorporación de lecciones aprendidas y mejores prácticas. Las campañas de educación y concientización Plan Choque, Cero Daño y Cuidado de manos Guante Rojo fueron aspectos fundamentales para la consecución de los resultados obtenidos.

Enfermedad Laboral: Nuestro compromiso con la salud, en el marco de la ética del cuidado, se tradujo en la realización de exámenes diagnósticos anuales a todos los empleados, y en la implementación de programas de intervención relacionados con pausas activas, ejercicio físico, asesorías en alimentación y refrigerios saludables. El resultado, cero por ciento de enfermedades ocupacionales y 100% de los trabajadores habilitados para cumplir su labor o puesto habitual sin ninguna restricción asociada a causa laboral. 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.

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*.

Víctimas Mortales: Durante el año 2015 no se presentaron casos de víctimas mortales, 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.

4. NUESTRAS COMUNIDADES

Su eje central es valorar la dignidad humana en el entorno con énfasis en la mujer para viabilizar nuestra operación.

4.1 LA COMUNIDAD PARA OCENSA

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

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

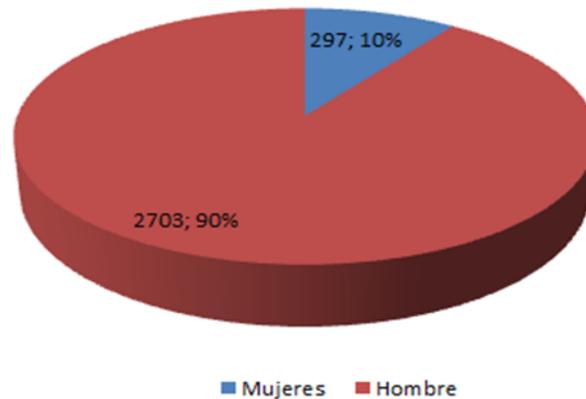
4.1.1 DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE MANERA SEGURA Y RESPONSABLE (G4-EC7, G4-SO2)

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, durante este año 2015 se contrataron 3.000 personas de los departamentos y municipios del área de influencia del oleoducto, para la realización de actividades de mantenimiento mayor y menor, rocería, cafetería, transporte, vigilancia y obras para proyectos. Del total contratado 2.025 corresponden a contratos de mano de obra no calificada (MONC) y 975 a labores que requieren de un nivel de especialización técnica o práctica.

Empleo Local				Empleo Regional				Total
Mano de obra NO Calificada		Mano de obra Calificada		Mano de obra NO Calificada		Mano de obra Calificada		
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
1.843	182	730	102	0	0	130	13	3.000

Previo al inicio de la ejecución de los trabajos, se realizan reuniones informativas para dar a conocer el alcance de los mismos y los requerimientos de mano de obra. En este proceso participan autoridades municipales y las comunidades.

En cuanto a la participación pro sexo, del total de las personas contratadas para la ejecución de los diferentes trabajos, el 90% (2.703) personas pertenecen al género masculino y el 10% (297) son mujeres.



4.1.1.1 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 éste impuesto es regulado por la Ley 141 de 1994 y los decretos reglamentarios.

Los recursos distribuidos por éste concepto deben ser invertidos en saneamiento ambiental, servicios de salud, educación, agua potable, alcantarillado y demás servicios públicos.

En el año 2015 Ocensa distribuyó entre 44 municipios del área de influencia la suma de COP\$ 72.294.134.546 por concepto de transporte de crudo a través del oleoducto.

TRAMO	MUNICIPIO	2015
TRAMO CUPIAGUA - CUSIANA	HATO COROZAL	6.730.030
	PORE	2.433.580
	SABANALARGA	18.620.384
	MONTERREY	61.006.811
TRAMO CUSIANA - EL PORVENIR	MONTERREY	6.949.028.346
TRAMO EL PORVENIR - VASCONIA	MONTERREY	484.943.812
	SABANALARGA	2.343.594.628
	SAN LUIS DE GACENO	360.553.019
	CAMPOHERMOSO	1.983.041.609
	PÁEZ	1.983.041.609
	MIRAFLORES	3.515.391.943
	ZETAQUIRA	2.073.179.864

	RAMIRIQUÍ	1.532.350.334
	JENESANO	2.433.732.884
	BOYACÁ	540.829.531
	VENTAQUEMADA	721.106.040
	SAMACÁ	2.073.179.864
	SÁCHICA	1.261.935.568
	VILLA DE LEYVA	1.781.131.920
	SUTAMARCHÁN	111.771.436
	SANTA SOFÍA	2.343.594.628
	MONQUIRÁ	450.691.276
	PUENTE NACIONAL	2.704.147.647
	ALBANIA	1.171.797.315
	JESUS MARÍA	1.622.488.589
	FLORIÁN	3.652.402.090
	LA BELLEZA	1.546.772.456
	OTANCHE	4.941.379.137
TRAMO VASCONIA - COVEÑAS	PUERTO NARE	271.172.059
	LA APARTADA	749.895.040
	BUENA VISTA	1.573.840.911
	SEGOVIA	1.232.789.897
	SAN ANDRÉS DE SOTAVENTO	1.540.465.888
	CHINU	292.031.447
	PUEBLO NUEVO	976.219.411
	MOMIL	545.473.025
	SAHAGÚN	2.398.829.750
	TUCHÍN	492.281.582
	REMEDIOS	3.429.283.573
	PLANETA RICA	979.348.320
	CAUCASIA	3.255.107.676
	PUERTO BERRÍO	2.903.626.970
	ZARAGOZA	2.810.802.686
	PURÍSIMA	172.089.961
TOTAL		72.294.134.546

4.1.1.2 GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO CON LAS COMUNIDADES

Desde el año 2000, Ocesa viene desarrollando el Programa de Respuesta a Emergencias con las comunidades de los 45 municipios que constituyen el área de influencia directa del oleoducto, además de Tolú y San Onofre, como municipios del

Golfo de Morrosquillo. Este Programa se basa en actividades de sensibilización y formación para mejorar la capacidad de respuesta de la comunidad frente a potenciales emergencias causadas por riesgos naturales y desastres, más allá del derrame de petróleo.

El programa de preparación cuenta con 3 ejes de intervención: i) el apoyo a la gestión del riesgo municipal; ii) la escuela como eje para la gestión del riesgo; y iii) mi hogar como eje para la gestión del riesgo.

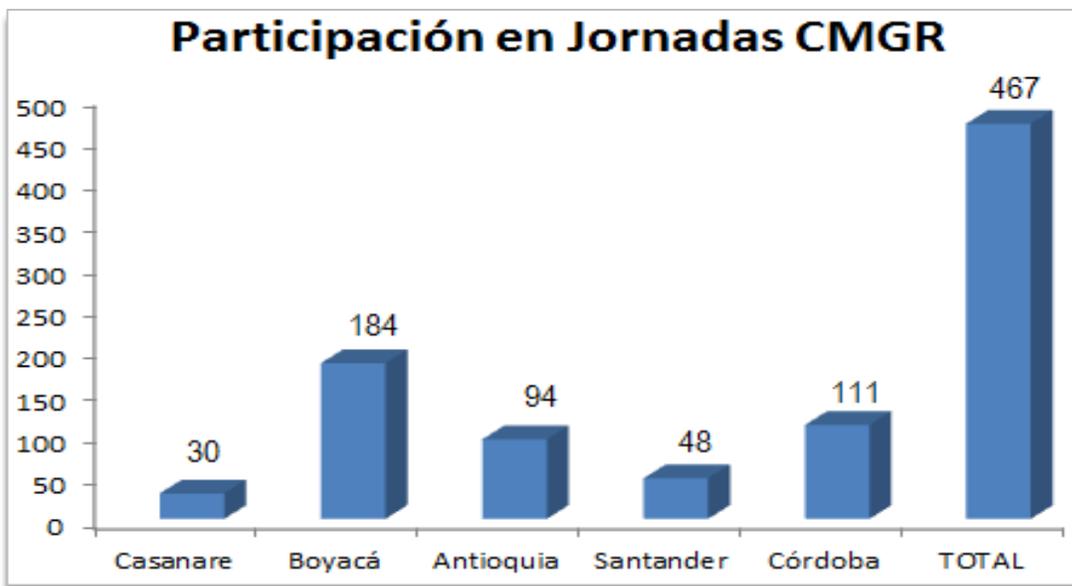
4.1.1.2.1 APOYO A LA GESTIÓN DEL RIESGO MUNICIPAL

Este componente partió de la identificación del estado actual de los Consejos Municipales de Gestión del Riesgo de Desastres - CMGRD alrededor de los siguientes elementos:

- Participación en la construcción de los instrumentos de planificación.
- Conocimiento sobre el procedimiento a seguir en un derrame de petróleo.
- Capacitación recibida como miembros del CMGRD.
- Identificación de temas en que se requiere capacitación.
- Información sobre proyectos que adelantan para la gestión de riesgo por derrame de petróleo.
- Información con relación a las instituciones que hacen presencia en el área de influencia de OCENSA y Oleoducto de Colombia - ODC.



A partir de la misma, se estructuró la capacitación de acuerdo a los lineamientos de la Ley 1523 del 24 de abril 2012 y los roles de los miembros del CMGRD ante un evento por derrame de hidrocarburos y otros riesgos asociados al sector.

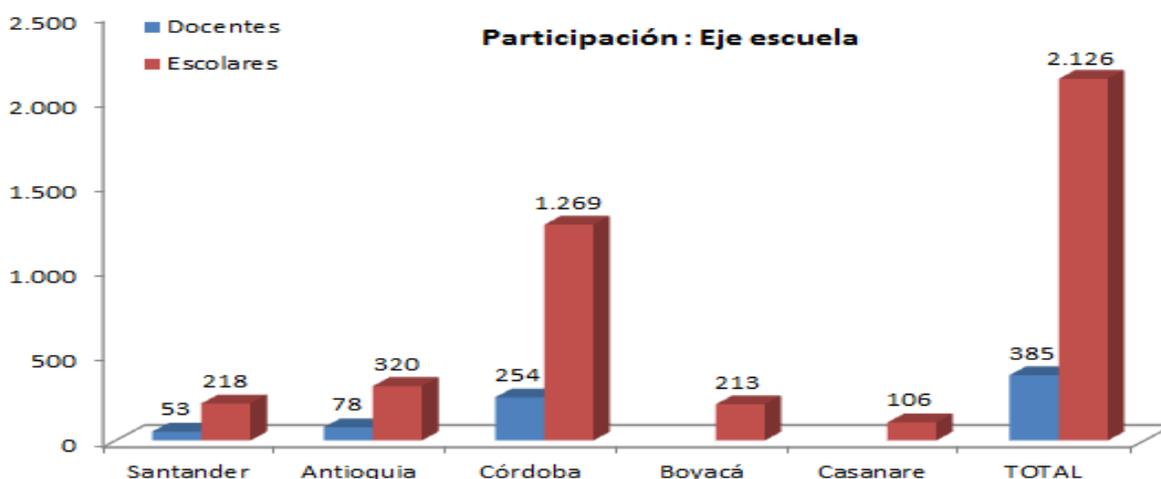


4.1.1.2.2 LA ESCUELA COMO EJE PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

Componente basado en metodología de pedagogía activa y educación experiencial, orientado a apoyar la formación de docentes y el fortalecimiento de los planes de gestión de riesgo de las instituciones educativas.

Las metodologías estuvieron encaminadas a ampliar la trasmisión de la formación y el conocimiento a través de actividades lúdicas que permitieron la sensibilización tanto a docentes como a estudiantes sobre los elementos claves para la prevención y preparación de una emergencia por derrame de petróleo. Las principales actividades desarrolladas fueron:

- Búsqueda de acuerdos interinstitucionales – Sector educativo.
- Coordinación para la ejecución.
- Seguimiento.
- Cierre y evaluación.



4.1.1.2.3 MI HOGAR COMO EJE PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En este componente se privilegian las actividades domiciliarias con el fin de sensibilizar a los hogares para la generación del plan del hogar para la gestión del riesgo con los miembros que permanecen mayor tiempo en la vivienda. Entre estas, amas de casa, niños, niñas, jóvenes y adultos mayores. Los objetivos propuestos son:

- Obtener, verificar y ampliar información sobre la prevención y preparación de emergencia por derrame de petróleo en el hogar.
- Formar de manera personalizada en gestión del riesgo.
- Construir con cada hogar el plan de gestión de riesgo.

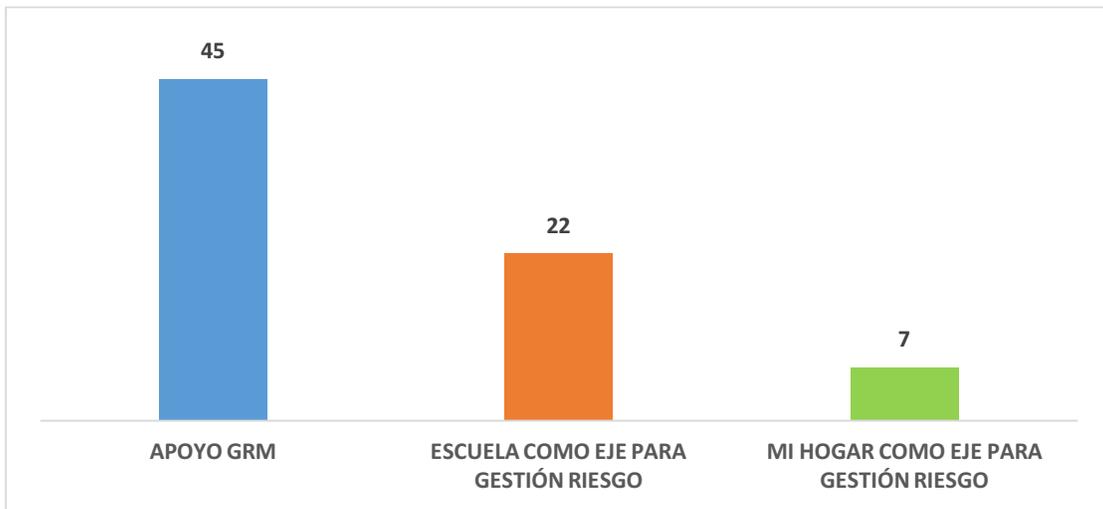


La intervención inicia identificando los pre-saberes de los miembros del hogar en torno al riesgo, posteriormente se diligencia el plan familiar para la preparación de emergencias por derrame y por último, se hace la verificación de los aprendizajes a través de estrategias lúdicas.

SECTOR	No. VISITAS POR VEREDA	NIÑOS	JÓVENES	ADULTOS	ADULTOS MAYORES	TOTAL
Sabanalarga	13	12	6	15	1	34
Monterey	37	9	12	33	7	61
Tauramena	10	3	1	9	7	20
Aguazul	20	11	12	22	4	49
Segovia	0	0	8	7	15	30
Caucasia	0	3	17	2	24	46
Purísima		3	13	12	2	30
TOTAL	80	41	69	100	60	270

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

- 45 municipios con asesoría para la revisión y ajustes del Sistema Municipal de Gestión del Riesgo de Desastres (Ley 1523 de 2012).
- 22 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.
- 7 municipios con la estrategia de formación a hogares para la gestión del riesgo implementada. El trabajo con los hogares permitió:
 - 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.



4.1.2 CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS REGIONES (G4-EC8, G4-SO1)

4.1.2.1 FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA: Operador del modelo de inversión social de Ocesa.

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. A partir del 2015, la Fundación es el principal operador de los programas del modelo de inversión social voluntaria.

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 45 municipios de los departamentos de Boyacá, Antioquia, Córdoba, Sucre, Casanare y Santander.

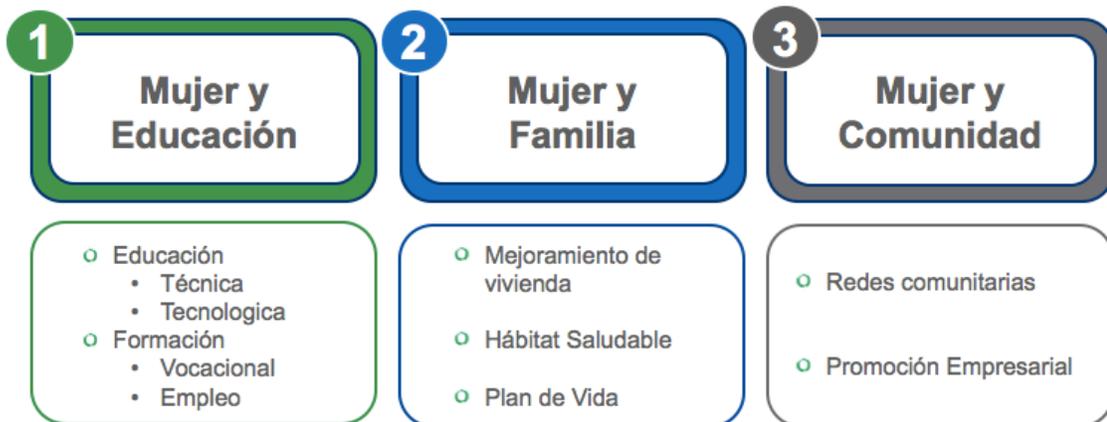
Durante el 2015 las acciones estuvieron encaminadas a la cualificación del liderazgo, la apropiación de lo público a través del control social, promoción del ejercicio ciudadano democrático y la participación ciudadana a través del voto

programático, en el marco de un Estado Social de Derecho amparado en la Constitución Política de 1991 y de las elecciones para corporaciones públicas y cuerpos colegiados municipales y departamentales. Las siguientes fueron las acciones desarrolladas:

4.1.2.1.1 MODELO DE INVERSIÓN SOCIAL: MUJER Y DESARROLLO

Ocensa durante el 2015 reformuló su modelo de inversión social denominándolo “Mujer y Desarrollo”, mediante el cual se busca promover el mejoramiento de las condiciones de las comunidades y regiones de la zona de influencia de la compañía, a través del empoderamiento y dignificación de las mujeres como líderes y gestoras del desarrollo, de cara a focalizar la población objetivo y lograr inversiones sociales más integrales, con menor dispersión; lo anterior, en línea con el objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible– ODS, el cual propende por la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, así como con los principios del Pacto Global en torno a la equidad de género para la contribución a la generación de entornos más equitativos e incluyentes.

Líneas programáticas



Este modelo está dividido en tres líneas: Mujer y Educación; Mujer y Familia; y Mujer y Comunidad. A través de este, se proyecta lograr el desarrollo de los territorios con las mujeres como líderes y gestoras del desarrollo, para apoyar procesos de cambio y transformación social.

En el marco de la Ética del Cuidado, se ha priorizado el trabajo con la Mujer entendiendo que “ella” es la esencia misma del Cuidado. Los primeros análisis llevaron a la compañía a comprender que la mujer es cuidadora por naturaleza y por ende hay una gran oportunidad de contribuir a mejorar las dinámicas de desarrollo económico y social de los territorios, a través de una intervención sólida e integral de la mujer y de sus entornos próximos.

Uno de los grandes desafíos que enfrenta la compañía en épocas de post acuerdos de paz, es precisamente la consolidación de los territorios con dinámicas de desarrollo que permitan superar las barreras de la violencia y la pobreza. Por esta razón, invertir en mujeres le permitirá a la compañía exaltar sus valores de cuidado y su capacidad de hacerse cargo de los demás para evolucionar hacia la generación de arraigo y amor por el territorio como primera variable indispensable para el desarrollo y la prosperidad local.

Ocensa inicia entonces la caracterización de las problemáticas que aquejan a las mujeres tanto a nivel nacional y regional como municipal. Con base en variables como el nivel de ingreso, de educación, de participación política, el embarazo adolescente, la violencia contra la mujer e inclusive los niveles de hacinamiento en los hogares, la compañía encuentra que hay una gran oportunidad de revertir estas cifras en función de la reivindicación de los derechos de las mujeres y sus familias y un ejercicio activo de los mismos en el territorio.

- 1. Mujer y Educación:** Programas de educación superior que abarcan desde la formación para el trabajo como carreras profesionales, con el fin de generar oportunidades que brinden reconocimiento y mejoren las proyecciones de vida de esta población.
- 2. Mujer y Familia:** En primer lugar, programas de mejoramiento de vivienda que permitan disminuir los niveles de hacinamiento teniendo en cuenta que esta es una variable detonante de la violencia intrafamiliar; en segundo lugar, intervenciones orientadas a mejorar los hábitos del hogar, como seguridad alimentaria, nutrición, manejo de residuos, hábitos de higiene, entre otros y en tercer lugar, la implementación y el acompañamiento a los miembros del hogar a través de la construcción de planes de vida que les permitan realizarse tanto a nivel personal como familiar. En este frente familiar, se prevé que mediante estas acciones y en colaboración de aliados institucionales y gubernamentales, se pueda contribuir a disminuir de manera efectiva los niveles de violencia contra la mujer y el mismo maltrato infantil.
- 3. Mujer y Comunidad:** Una vez se han surtido las fases anteriores, se busca que la mujer, educada y con un entorno familiar sano, pueda encausar y dar ejemplo a su comunidad a través del trabajo en red y mejorando su capacidad para incidir en las decisiones de desarrollo de su territorio. Ocensa busca entonces, aumentar la participación pública y política de la mujer y aumentar los niveles de asociatividad para generar redes comunitarias que trabajen por y con las mujeres del territorio.

Los resultados en los avances del nuevo modelo de inversión social durante el 2015 fueron:

1. 17 municipios priorizados de los 45 donde Ocensa hace presencia, para invertir integralmente en tres dimensiones.

2. 44 organizaciones de mujeres iniciaron procesos de formación en derechos humanos y empoderamiento femenino.
3. 2 campañas de movilización ciudadana en contra de la violencia de la mujer.
4. 378 mejoramientos de vivienda a mujeres con acompañamientos para obtener hábitos saludables y disminuir la violencia intrafamiliar.
5. 540 mujeres emprendedoras beneficiadas con créditos.
6. Plan piloto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para mujeres víctimas de los grupos ilegales.

4.1.2.1.2 GESTIÓN SOCIAL

4.1.2.1.2.1 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Nota: Este tema se encuentra desarrollado en el Capítulo Las Instituciones.

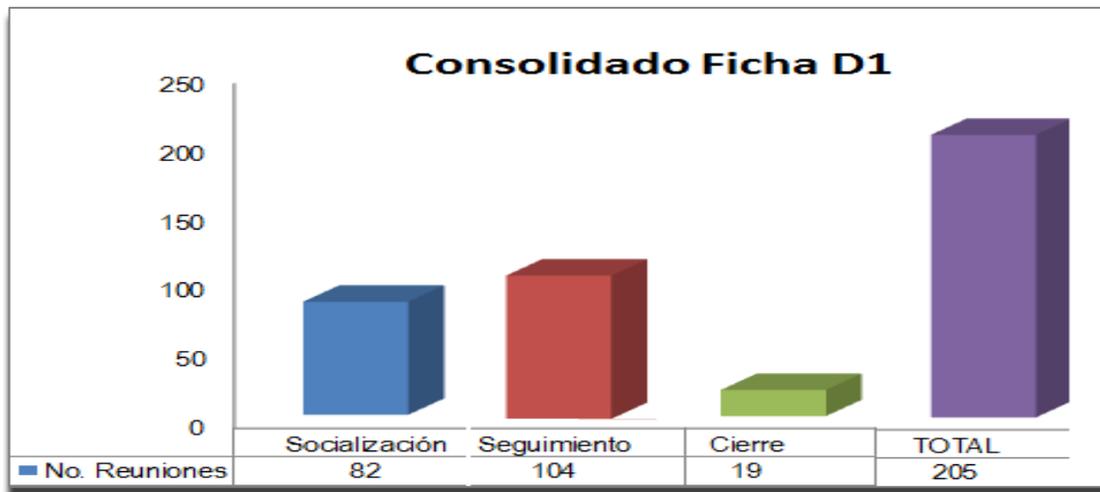
4.1.2.1.2.2 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Esta línea de acción tiene por objetivo informar oportunamente a la comunidad sobre los asuntos de interés común asociados a las actividades propias de la operación y mantenimiento del oleoducto Cusiana – Coveñas y crear los espacios y mecanismos para concertar con las mismas sobre el manejo de algunos de dichos aspectos, así como atender sus inquietudes. Para el año 2015 se destacan los siguientes avances:

1. Reuniones Informativas y de Seguimiento:

En total se llevaron a cabo 205 reuniones con la participación de 2.600 personas aproximadamente, así:

- 82 reuniones de socialización, en las cuales se informó sobre el inicio de trabajos para mantenimiento en las estaciones y/o sobre el derecho de vía. En estas reuniones se dio a conocer el alcance de los trabajos, los requerimientos de mano de obra, bienes y servicios y se aclararon dudas e inquietudes sobre los mismos.
- 104 reuniones de seguimiento, en las cuales se verificó el cumplimiento de acuerdos sobre aspectos de contratación, laborales y en general del avance de las obras. En los municipios de Monterrey y Tauramena (Casanare), se cuentan con espacios sistemáticos de seguimiento donde se analizan y evalúan los temas relativos a los contratos y a la comunidad.
- 19 reuniones de cierre, en las cuales se informó sobre la finalización de trabajos y paz y salvos de contratistas por todo concepto.



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

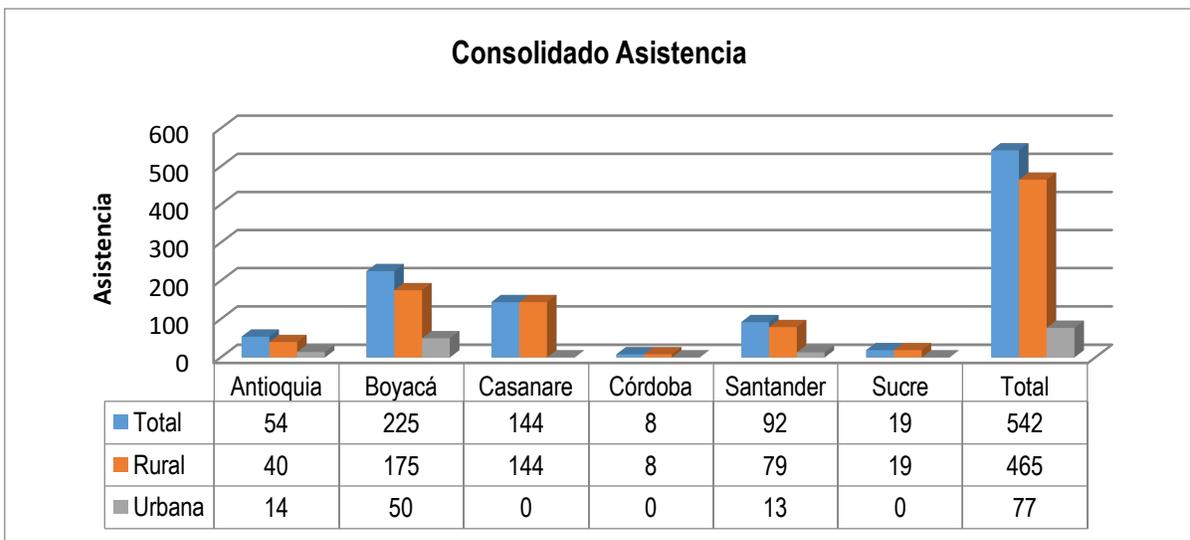
2. Encuentros Comunitarios:

Con el fin de informar sobre las actuaciones de Ocesa y de su gestión en el territorio, durante los meses de noviembre y diciembre del 2015, se llevaron a cabo en los municipios del área de influencia de la operación, 15 encuentros comunitarios cuyas temáticas fueron las siguientes:

- Diálogos con comunidades.
- Evaluación del relacionamiento con las comunidades.
- Los valores de Ocesa.
- Nuestra acción y sus beneficios: La inversión social y el impuesto de transporte.
- El nuevo modelo de inversión social: ¿En qué seguiremos invirtiendo?.
- La gestión de PQRS.
- Cierre y conclusiones.



Estos encuentros comunitarios lograron vincular tanto a personas de áreas urbanas como de las rurales. De los 542 asistentes, el 85,79% (465 personas) pertenecían al área rural y el 14,21% restante (77 personas) al área urbana, tal como se observa en la gráfica. De esta forma se logró ampliar la cobertura de la información sobre el quehacer de Ocesa.



En términos generales los asistentes tuvieron la posibilidad de:

- Identificar la inversión realizada en el territorio en las diferentes líneas de inversión y dimensionar el impacto de la misma respecto a la calidad de vida de los habitantes.

- Informarse sobre los nuevos proyectos contenidos en la inversión voluntaria de Ocesa.
- Conocer la operación del sistema de atención ciudadana de Ocesa y las políticas que sustentan el relacionamiento de la compañía en lo local.
- Resaltar la importancia de los encuentros, el diálogo con las comunidades y la oportunidad de mantener los canales de comunicación abiertos.

5. NUESTRO AMBIENTE

Desarrollar acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático.

5.1 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 Ética del Cuidado que se materializa en una 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 durante el 2015, generó una inversión ambiental que ascendió a los COP \$34.018 millones de pesos.

Inversión Ambiental 2015

Rubro	Valor	Part.
Inversión Operativa	\$ 2.517.519.866	7%
Inversión Recurso Hídrico	\$ 3.906.133.257	11%
Inversión Recurso Suelo	\$ 20.693.910.867	61%
Inversión Biodiversidad	\$ 838.174.568	2,46%
Inversión Recurso Aire	\$ 2.630.580.965	7,73%
Inversión Residuos	\$ 865.492.311	2,54%
Inversión Emergencias	\$ 2.566.462.839	8%
Total Inversión Ambiental	\$ 34.018.274.673	100%

5.2 CUMPLIMIENTO REGULATORIO (G4-EN29)

Ocensa dentro de su Sistema de Gestión Ambiental, certificado bajo la norma ISO 14001 de 2004, 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.

5.3 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.

5.3.1 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.

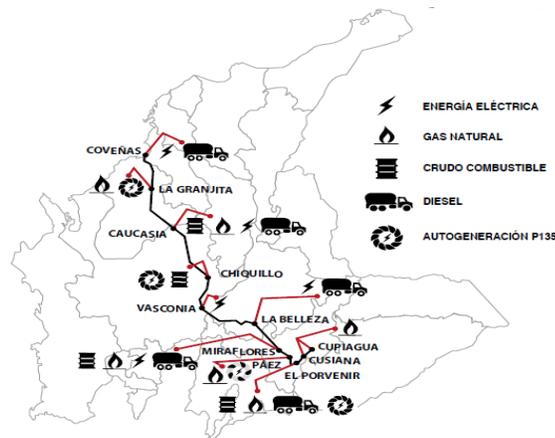
Diésel: Uso para el arranque y la parada de las unidades de bombeo, generadores y sistemas auxiliares.

Gas natural: Uso para la generación en Cusiana y El Porvenir 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: Ocesa cuenta con 21 válvulas remotas a lo largo de la línea y una TLU, las cuales tienen instaladas paneles solares para alimentar el sistema de control y comunicación.

Energéticos por Estaciones



5.3.2 CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO

Ocesa consumió en el año 2015 un total de 5.483 millones de mega julios a partir de fuentes no renovables. Se presenta un incremento del 3,5% con respecto al año 2014, por el aumento de transporte del Oleoducto.

Consumo Energético por Estación

Estación	Consumo (MJ)
Cupiagua	118.826.737

Cusiana	1.118.249.836
El Porvenir	1.904.902.723
Miraflores	1.611.073.448
La Belleza	919.516
Vasconia	195.023.553
Caucasia	482.413.049
Coveñas	52.356.082
Total	5.483.764.943

Las 21 válvulas remotas consumieron un total de 4,68 millones de mega julios provenientes de la energía solar (energía renovable).

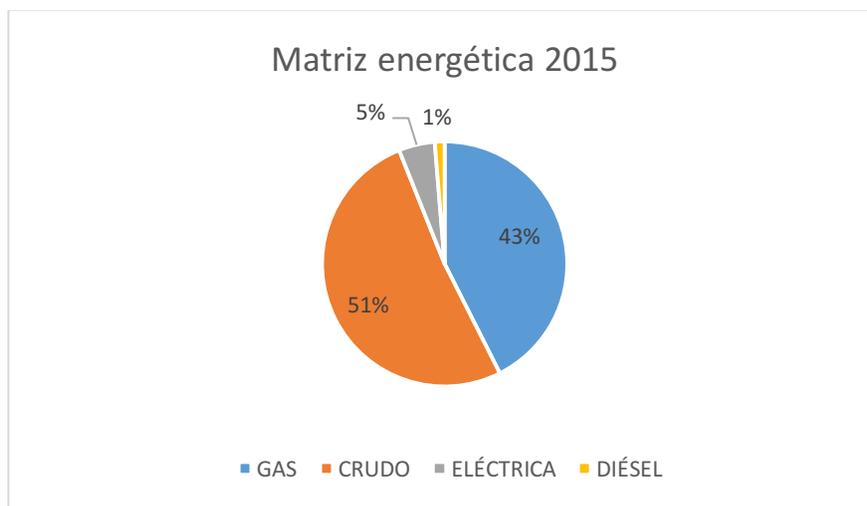
Consumo por Fuente

Tipo	Consumo	Unidades
Energía Eléctrica	72.580	MWh
Gas	63.049.027	m3
Crudo combustible	467.114	Barriles
Diésel	15.702	Barriles
Energía solar	108,86	MWh

Total Consumo por Fuente

Fuentes	Consumo en MJ
No renovables	5.292.960.879
Renovables	4.768.243
Total	5.297.729.122

Matriz Energética 2015



Sustitución de combustibles líquidos por gas natural para generación (G4-EN19, G4-EN27)

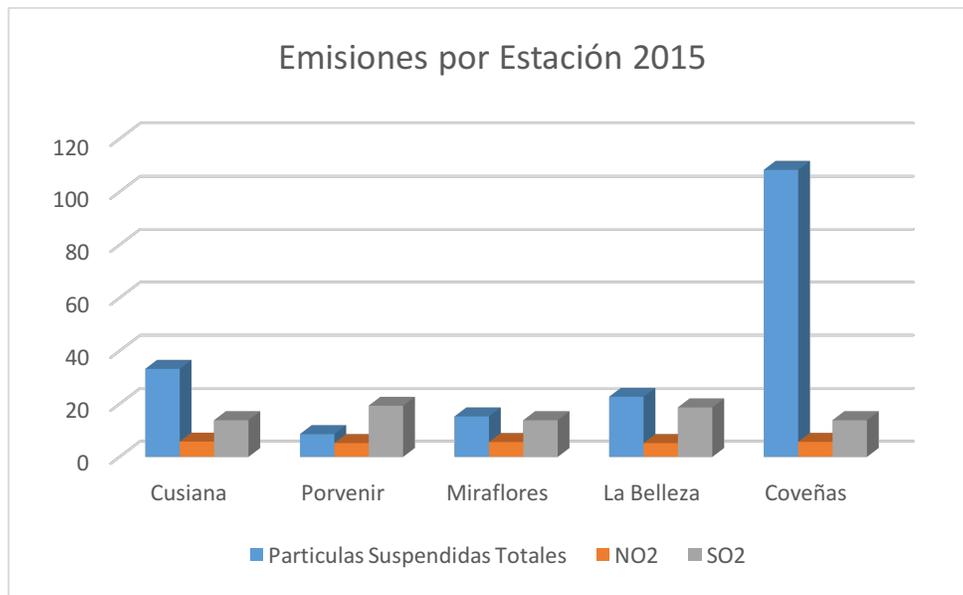
En el mes de julio del año 2015 Ocesa dio inicio a sus proyectos de autogeneración energía eléctrica a partir de gas natural en la estación El Porvenir, estación no interconectada a la red, sustituyendo moto generadores de crudo combustible y diésel por Turbinas a gas para operar un grupo de equipos de bombeo. Es por esto, que en la matriz energética de Ocesa, la proporción de consumo de gas pasó de tener un porcentaje del 38% al 43% al cierre del año 2015.

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

5.3.3 EMISIONES (G4-EN15, 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.

Emisiones por Estación



Los límites diarios para emisiones de Material Particulado (PST), Óxido de Nitrógeno (NOx) y Óxido de Azufre (Sox) son 300 kg/m³, 150 kg/m³ y 250 kg/m³ respectivamente. En cada una de las estaciones se producen emisiones diarias por debajo del límite permitido para cada uno de estos gases.

El comportamiento de los monitoreos se encuentra dentro de los promedios normales para las estaciones en los últimos años, sin embargo en el Terminal Coveñas la medición de partículas suspendidas totales se incrementó debido a que la medición se cruzó con la época seca y un incremento en el flujo de vehículos por la vía contigua al terminal.

En 2015 no se generaron mediciones de CO2 equivalente debido a que es necesario ajustar la metodología de medición, la cual quedo planteada para el año 2016.

5.3.4 BIODIVERSIDAD (G4-EN11)

Durante el 2015 se desarrollaron 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.

Es así como Ocesa estableció un convenio con una de las corporaciones autónomas regionales ambientales del área de influencia, con el fin de realizar la línea base necesaria para delimitar los páramos de Mamapacha y Bijagual en el departamento de Boyacá. Lo anterior permitirá realizar los respectivos trámites para declarar el área como protegida aunando esfuerzos por la conservación de la diversidad y el patrimonio ambiental.

Así mismo del estudio anterior se evidenció el primer registro de una Nutria en los páramos de Mamapacha y Bijagual a más de 3110 m.s.n.m. permitiendo apuntarle a la importancia y conservación de este ecosistema estratégico para la región.

5.3.5 AGUA (G4-EN8)

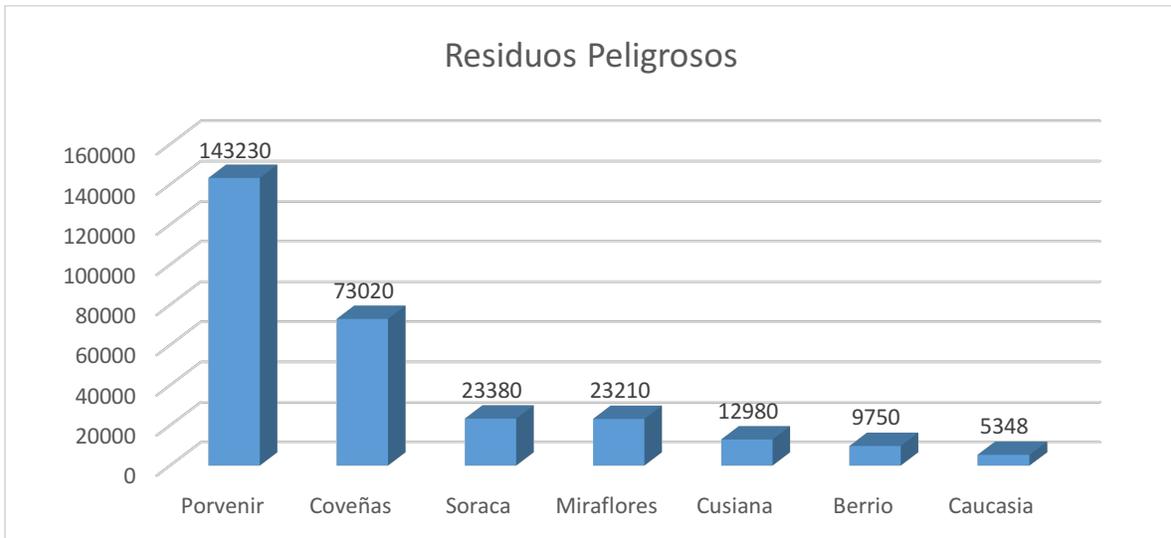
Se poseen concesiones de agua en la estación Porvenir, Miraflores y La Belleza que cumplen con la normatividad ambiental y se encuentran monitoreadas dentro del marco de los requisitos legales ambientales. En las demás estaciones la cobertura del recurso está asociada a terceros o a compra del mismo enmarcado en la normatividad ambiental.

En 2015 se realizaron los monitoreos asociados a los sistemas de tratamiento de agua residual doméstica (Porvenir, Miraflores, La Belleza, Soracá, Berrío, Coveñas) e industrial (Porvenir, Miraflores, La Belleza, Coveñas). Adicional a esto, se realizaron monitoreos a 84 puntos asociados al paso de la tubería por cauces existentes en el derecho de vía.

5.3.6 EFLUENTES Y RESIDUOS (G4-EN23)

Para el 2015, se generaron 290 Toneladas de residuos contaminados con hidrocarburos asociados a la operación y el mantenimiento de las diferentes facilidades, incluyendo el Oleoducto. Estos residuos se entregan a un gestor autorizado por la autoridad ambiental para la disposición final.

Generación de Residuos por Estación



5.3.7 DERRAMES SIGNIFICATIVOS (G4-EN24)

Durante el período reportado no se presentaron derrames significativos.

6. NUESTROS ALIADOS

Buscar nuevos servicios para fidelizar a los clientes y capturar nuevas oportunidades de negocio.

6.1 LOS ACCIONISTAS PARA OCENSA (G4-7, G4-13)

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

Durante el 2015, hubo una cesión de dos acciones a Al Candelaria Spain por parte de Alianza Fiduciaria S.A. – Fideicomiso Acciones Ocensa, y de una acción a Transporte Registrado Servicios, S.A por parte de Banco de Bogotá (Panamá), S.A. - Fideicomiso Acciones Ocensa, de tal forma que la composición accionaria a diciembre de 2015 es la siguiente:

Estructura Accionaria (a partir del 16 de abril de 2015)

Accionista	Acciones Suscritas	%
Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S.	3.747.910	72,64799%
Alianza Fiduciaria S.A. – Fideicomiso Acciones Ocensa	1.153.138	22,35197%
Banco de Bogotá (Panamá), S.A. - Fideicomiso Acciones Ocensa	257.949	4,99998%
Al Candelaria (Spain), S.L.	2	0,00004%
Transporte Registrado Servicios, S.A.	1	0,00002%
Total	5.159.000	100

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

A continuación, se destacan las principales cifras y resultados financieros obtenidos en el ejercicio 2015. Las cifras están expresadas en millones de pesos.

Valor Económico Generado y Distribuido

Valor Económico Generado y Distribuido	2014	2015
Ingresos		
Ingresos por Transporte de Hidrocarburos	2.754.692	3.869.256
Servicios Portuarios	29.935	43.891
Otros Ingresos	64.737	118.750
Ingresos Operacionales	2.849.364	4.031.897

Valor Económico Generado y Distribuido	2014	2015
Ingresos Financieros	8.127	8.804
Ingresos no Financieros	16.922	16.525
Ingresos No Operacionales	25.049	25.329
Ingresos Totales	2.874.413	4.057.226
Costos, Gastos Operacionales		
Depreciaciones y Amortizaciones	72.397	205.045
Costos Fijos	300.166	227.703
Costos Variables	120.034	166.711
Salarios Beneficios Sociales para los Empleados	55.321	56.664
Comunidades	5.576	5.161
Gastos de Administración	38.749	33.239
Costos Fijos, Variables y Administración	592.243	694.523
Gastos Financieros	8.043	7.820
Otros Gastos	137.031	97.284
Diferencia en Cambio	-37.740	-39.850
Impuestos y Contribuciones	738.090	1.206.535
Otros Gastos	845.424	1.271.789
Total Costos, Gastos Operacionales	1.437.667	1.966.312
Utilidad y/o Pérdida	1.436.746	2.090.914
Inversión		
AFE's to Capex	409.388	1.183.013
Total Costo Inversión	409.388	1.183.013

EBITDA

EBITDA	2014	2015	Variación	%
	2.323.115	3.523.907	1.200.792	34%

El margen EBITDA de la compañía para el año 2015 equivale al 87,4% evidenciando los resultados operacionales positivos.

Principales Indicadores Financieros

Indicadores de Liquidez	2014	2015
Razón Corriente (activo corriente/pasivo corriente)	1,95	1,28
Capital de Trabajo (activo corriente–pasivo corriente)	943.746	350.923
Indicador de Endeudamiento	2014	2015

Nivel de Endeudamiento (total pasivo/total activo)	22,10%	49.63%
Endeudamiento Financiero (pasivo financiero/total pasivo)	53,79%	48.31%
Indicador de Rentabilidad	2014	2015
Margen Operacional (utilidad operacional/ingresos operacionales)	78,99%	82.32%

Proveedores de Crédito

Entidades Financieras	2014	2015	Variación	%
Servicio de la Deuda (intereses)	20.619	52.914	32.295	61,03%

Proveedores de Capital

Accionistas	2014	2015	Variación	%
Pago de Dividendos	1.419.234	1.731.722	312.488	18,04%

Activos Corrientes:

A diciembre de 2015 los activos corrientes disminuyeron en un 16% con respecto al total de activos corrientes al 31 de diciembre de 2014. La variación más significativa en los activos corrientes, se genera en el efectivo y equivalentes al efectivo, generada principalmente por la ejecución del proyecto Potencia 135 y el pago de dividendos decretados por COP\$1.732 millones.

Activos no Corrientes:

Los activos no corrientes al cierre del año 2015 presentan un incremento del 60% con respecto al total de activos no corrientes al cierre del año 2014. La principal variación se presenta en la Propiedad Planta y Equipo cuya participación del total de los activos no corrientes es del 99% generado principalmente por la ejecución de proyectos de inversión como reposición de equipos El Porvenir, Optimización descargadero, 600 CST, recuperación calor, insonorización El Porvenir y otros proyectos menores; donde el proyecto que se destaca por su inversión y desarrollo es Proyecto Potencia 135.

Pasivos y Patrimonio:

Los pasivos al cierre de 2015, presentan un incremento del 20% con respecto al total de los pasivos al cierre de 2014, debido a la participación de los costos y gastos del proyecto P-135 y otros costos asociados a mantenimientos de línea y correctivos, suministro de crudo combustible y DRA, entre los más representativos.

La participación del patrimonio respecto al total de los activos, presenta un aumento de 4 puntos porcentuales, siendo el 50% al 31 de diciembre de 2015 y el 46% al 31 de diciembre de 2014.

6.1.2. APLICAMOS ESTÁNDARES DE GESTIÓN Y COMPORTAMIENTO (G4-34)

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

6.1.2.1 GOBIERNO CORPORATIVO

6.1.2.1.1 CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

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

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

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

- a) Política de Derechos Humanos.
- b) Política de Responsabilidad Integral.
- c) Política Sobre Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas.
- d) Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE).
- e) Lineamientos de Política de Relacionamiento con la Comunidad.

De otra parte, este Código formaliza los compromisos de Ocesa con la sostenibilidad y el modelo de relacionamiento con sus grupos de interés y será actualizado con base en la nuestra estrategia para el reporte del año 2016.

6.1.2.1.2 ÓRGANOS SOCIALES (G4-36)

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

Los órganos sociales de Ocesa son:

1. Asamblea General de Accionistas: Órgano que tiene bajo su cargo la dirección de la sociedad.
2. Junta Directiva: Órgano encargado de la administración de la sociedad.
3. Presidente: Órgano encargado de la administración y representación legal de la sociedad. El Presidente tendrá dos suplentes quienes lo reemplazaran en sus faltas accidentales, temporales o absolutas en todas sus funciones.
4. Revisor Fiscal: Órgano de fiscalización que cumple con las funciones otorgadas por la ley y por los estatutos de la compañía.

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 presentado 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).

En adición a los anteriores comités, como parte de la estructura está el Oficial de Ética y Cumplimiento, designado por la Junta Directiva, y quien es el responsable directo de velar por el cumplimiento de las políticas de Ética y Cumplimiento

Los principales temas sociales y ambientales del negocio, así como el seguimiento al despliegue de la Ética del Cuidado lo 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.

6.1.2.1.2.1 JUNTA DIRECTIVA (G4-38, G4-39, G4-40)

A 31 de diciembre de 2015, 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, se entiende como miembro independiente aquella persona que cumpla 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 aplicable.

Cabe destacar que los miembros de la Junta Directiva no adquieren vínculo laboral alguno con la compañía y la duración del período como miembros de la Junta es de dos años con posibilidad de renovación. La Junta Directiva nombrará entre sus miembros principales un presidente para la respectiva reunión o para el tiempo que determine la misma Junta.

Miembros de Junta Directiva

REGLÓN	MIEMBRO PRINCIPAL	SUPLENTE
Primero	Thomas Rueda Ehrhardt	Alexander Cadena Motezuma
Segundo	David Yanovich Wancier	Ricardo Mauricio Reina Echeverri
Tercero	Juán Guillermo Serna Valencia	Ernesto Fajardo Pinto
Cuarto	José Mauricio Salgar Hurtado	Santiago de Castro Neira
Quinto	Gurinder Prakash Sing Grewal	Manuel Alberto García Podesta

6.1.2.1.3 CONTROL INTERNO

En cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto de Auditoría de Ocesa, presentamos a la Junta Directiva la información correspondiente a la estructura, funcionamiento, procedimientos, mecanismos de recolección y suministro de información utilizados en el desarrollo del proceso de auditoría interna para la vigencia 2015.

La auditoría interna en Ocesa ha sido concebida como un proceso de aseguramiento y consultoría que actuando bajo los principios de objetividad e independencia, tiene como propósito fundamental evaluar la eficacia del sistema de control interno de la compañía, aplicando para ese propósito normas de auditoría generalmente aceptadas, fundamentando su actuación en el Código de Ética del Instituto de Auditores Internos (THEIIA).

Como resultado de las actividades propias de la función de auditoría interna, definimos un plan de trabajo aprobado y monitoreado por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Ocesa, que para el año 2015 comprendió la evaluación de las actividades técnicas, operativas y administrativas más sensibles para el logro de los objetivos estratégicos de la organización.

En ejecución del plan definido, el equipo de auditoría interna, revisó y evaluó el sistema de control interno con el fin de determinar la efectividad de los controles internos asociados. En el mismo sentido, evaluaron los procesos que alimentan el reporte financiero, así como los controles generales de tecnologías de información (TI), los cuales forman parte de las exigencias del Grupo Ecopetrol para el reporte anual de controles Internos SOX.

Para cada uno de los 14 proyectos de auditoría vinculados al Plan de Auditoría para 2015, se emitieron reportes dirigidos a identificar las oportunidades de mejora del sistema de control interno, que en su mayoría fueron calificados como de impacto moderado o bajo, lo que nos permite concluir que dentro del alcance evaluado, el sistema de control interno gestionado por la administración de la compañía 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 2015 arroja resultados satisfactorios, lo cual se refleja en el cumplimiento de los objetivos corporativos definidos por la administración de la compañía y en la inexistencia de brechas representativas o materiales de control que representen riesgos significativos para la continuidad de sus operaciones.

6.1.2.1.4 COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA

Ocesa 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 con cada uno de ellos.

6.1.2.1.4.1 CÓDIGO DE CONDUCTA (G4-56, G4-58)

El Código de Conducta de Ocesa, 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.

El Código de Conducta es un documento que se está revisando de forma periódica y cualquier modificación del mismo, debe ser aprobada por la Junta Directiva de Ocesa.

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

1. Actuar con objetividad y evitar conflictos de interés.
2. Respetar los Derechos Humanos.
3. Cuidar la vida, la salud y la integridad.
4. Respetar los derechos de los empleados.

5. Actuar siempre con respeto.
6. Proteger el medio ambiente.
7. Relacionarnos con las comunidades a partir del respeto de las diferentes creencias, culturas e ideologías.
8. Cuidar los bienes de Ocesa.
9. Construir nuestra imagen y reputación.
10. Dar un manejo adecuado a la información.
11. Relacionarnos con terceros a partir de las directrices de la compañía.
12. Prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

Ocesa, durante el año 2015, enfocó su gestión en relación con los temas de ética y cumplimiento, en los siguientes frentes: (i) Actualización y divulgación de documentación de políticas y directrices, (ii) Prevención, (iii) Detección y Monitoreo, y (iv) Comunicaciones con Autoridades.

Como resultado de una auditoría externa al Programa de Ética y Cumplimiento (E&C), contratada por Ocesa de octubre de 2014 a enero de 2015, la compañía elaboró un plan de trabajo para el período reportado, con el fin de cerrar brechas en los aspectos identificados por dicha auditoría.

Las actividades identificadas, buscan que Ocesa cuente con un plan de E&C en el nivel establecido bajo estándares internacionales, como son aquellos de la ISO19600, que permita:

- Cumplir las exigencias de las autoridades gubernamentales y de la ley.
- Identificar los riesgos a través de un mapa y desarrollo de un plan de acción para su mitigación.
- Reforzar las actividades de prevención.

A partir de lo anterior, se elaboró un plan de trabajo que fue presentado a consideración del Comité de Auditoría de la Junta directiva y como resultado de las actividades realizadas, se culminó el año con un porcentaje de ejecución de este, en 91%.

De igual forma, durante el año 2015, se creó el Programa de Líderes Éticos de Ocesa, mediante el cual se conformó una red de colaboradores, que tienen como responsabilidad permear los procesos más críticos de la compañía, a través de un plan de acción que pretende impulsar las políticas, controles e iniciativas, entre otros. Las áreas que actualmente cuentan con uno o varios líderes éticos son:

- Abastecimiento.
- Responsabilidad Integral.
- Organización y Talento.
- Finanzas.
- Operaciones.
- Inmobiliario.
- TI.

Documentación

Con la finalidad de afianzar las directrices corporativas, durante el año 2015, Ocesa hizo una revisión, actualización y elaboración de documentos que hacen referencia especial a los temas de ética y cumplimiento de la compañía. Esta es una actividad que la compañía realiza anualmente.

De conformidad con los lineamientos establecidos en la Ley 1474 de 2010 y el 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”. A este plan se le hace seguimiento trimestral y los resultados arrojados se publican de igual forma cada trimestre, en el link mencionado anteriormente.

De igual forma, durante el 2015, se elaboraron e implementaron una serie de políticas y directrices enfocadas a la prevención del fraude, la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo. Se realizó una formalización en la metodología corporativa de riesgos para identificar y hacer la correspondiente valoración de riesgos en Ética y Cumplimiento. A partir de este ejercicio, se desarrolló un mapa de riesgos de las áreas críticas y se sugirió la implementación de controles por procesos.

Una de las oportunidades de mejora que se identificó, fue en los procesos de debida diligencia implementados por Ocesa, razón por la cual se elaboró un proceso más robusto sobre esta materia y de segmentación de contrapartes, con el fin de determinar el nivel de riesgos que representa para Ocesa.

Aunado a lo anterior, se fortaleció el Manual de Gestión de Ética y Cumplimiento, a través de las siguientes herramientas: se establecieron lineamientos sobre el relacionamiento con funcionarios gubernamentales; se realizó una documentación formal de los procesos con intermediarios de comercio exterior; y se reforzó la política de regalos, atenciones y entretenimiento.

Igual importancia reviste, la implementación de la certificación anual de empleados en políticas de prevención de lavado de activos y financiación al terrorismo, el cumplimiento del código de conducta y la declaración de conflictos de interés, durante el período reportado.

Prevención

Con el objetivo de promover comportamientos éticos y transparentes en la organización, durante el 2015 se realizaron actividades de capacitación y sensibilización, dentro de las cuales encontramos:

1. Capacitación en riesgo y debida diligencia a contratistas y proveedores enfocada en la debida diligencia de contrapartes.

2. Se realizaron capacitaciones a los empleados de Ocesa, la cual se determinó se debe realizar de forma anual.
3. Se realizaron capacitaciones a los administradores de contrato, quienes tienen unas responsabilidades especiales frente a diferentes temas, entre ellos, 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 2015 Ocesa realizó las siguientes actividades:

- Culminación del proceso de actualización del mapa de riesgos en ética y cumplimiento, y sus controles.
- Refuerzos en los procesos de debida diligencia y conocimiento de contrapartes.
- Elaboración de planes de trabajo con los líderes éticos para verificar que se esté dando cumplimiento a las alertas identificadas y a los controles implementados.
- Se independizó formalmente la línea de atención de denuncias que manejaba Global Compliance, y se determinaron con mayor claridad los roles y responsabilidades de los equipos de análisis y la formalización de protocolos de investigación y reporte, lo cual permitió la atención de denuncias, consultas y dilemas éticos por parte de Ocesa de forma directa.

Comunicaciones Autoridades

Durante el 2015, se realizaron de conformidad con las normas vigentes, los reportes de operaciones sospechosas y transacciones en efectivo a la UIAF (Unidad de Información y Análisis Financiero), en el término establecido por la ley.

De igual forma, se realizó el correspondiente seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano en cumplimiento del Estatuto Anticorrupción, Ley 1474 de 2011 y Decreto 124 de 2016.

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

Durante el año 2015 no se presentó ningún caso confirmado de corrupción en las operaciones de Ocesa que involucren a la Gerencia o a empleados que realicen funciones importantes dentro del Sistema de Control Interno, que pudieran tener efecto importante sobre los estados financieros de Ocesa.

Con el fin de resguardar el compromiso de confidencialidad con las personas que hacen uso de la Línea Ética, Ocesa no divulga los casos recibidos, su gestión o el resultado de los mismos.

6.1.2.1.4.2 CANALES DE ATENCIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS

6.1.2.1.4.2.1 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 recibidos por la Línea Ética, desde su inicio en octubre del 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2015, fue de 82, donde se atendieron asuntos por mala conducta 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.

La recepción y el registro de los casos de la Línea de Ética y Cumplimiento, se realiza a través de un tercero independiente, que garantiza confidencialidad de las denuncias, requerimientos y demandas instauradas a través de éste canal, sobre el comportamiento de las personas de la compañía.



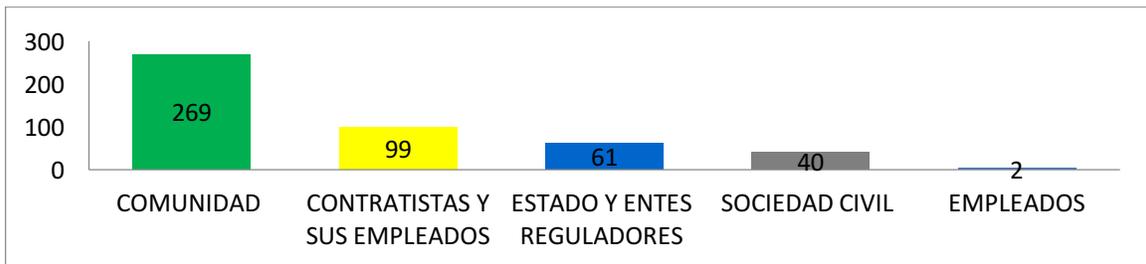
6.1.2.1.4.2.2 CANAL DE ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS (PQRS) (G4-SO11)

A través de este canal, los grupos de interés pueden presentar inconformidades, inquietudes, quejas, reclamos y sugerencias relacionadas con las actividades propias de la operación de Ocesa. Así mismo, se consolida como un canal de diálogo y escucha entre la compañía y los grupos de interés, lo cual mejora las relaciones y genera confianza.

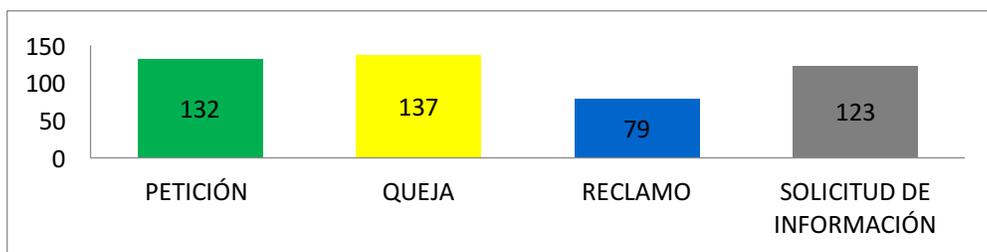
Las peticiones, quejas y reclamos (PQRS) llegan a través de todos los funcionarios de Ocesa y son direccionadas a la Oficina de PQRS, en la cual se categorizan por tipo y se direccionan al área responsable de resolverlas. Dicha oficina mantiene un monitoreo permanente a todas las áreas de la empresa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

Durante el 2015 se recibieron y gestionaron un total de 471 PQRS provenientes de los grupos de interés, de las cuales 470 fueron resueltas y cerradas y una recibió una respuesta parcial durante este período.

PQRS por Grupo de Interés



Tipología de las PQRS Gestionadas



6.2 LOS CLIENTES PARA OCENSA

Con el propósito de ser una compañía clase mundo, durante 2015 Ocesa introdujo en sus operaciones la metodología Lean, que parte de una filosofía de trabajo enfocada en maximizar lo que el cliente desea mientras reduce los desperdicios, mejorando la eficiencia. En desarrollo de la misma se manejan conceptos generales como 'hacer más con menos', enfocarse en entregar al cliente lo que necesita en el momento en que lo necesita al menor costo posible, buscando de manera continua la mejora.

En Ocesa, la aplicación de estos conceptos se ha traducido, entre otros, en una oferta de mayor capacidad, al reducir tiempos de atención en el descargue de carrotaques (47% más de capacidad ofrecida) y en el cargue de buques en puerto (33% en ventanas adicionales), así como en un aumento de los promedios de despacho, maximizando la eficiencia energética.

Tipología de clientes

Para Ocesa los clientes están conformados por las empresas de exploración y extracción de crudo del país, así como los medianos y pequeños productores y comercializadores de crudo que buscan confiabilidad a través de un sistema de transporte que lleve el crudo hacia las refinerías o al puerto de Coveñas para su exportación.

Remitentes:

Son aquellos clientes con quienes se tienen establecidos acuerdos de transporte de largo plazo con cupos volumétricos definidos.

Terceros:

Son aquellos clientes con quienes se puede negociar el transporte de cantidades pequeñas de crudo que no necesariamente están asociadas a un contrato de transporte con garantías mensuales de cupos a transportar. La disponibilidad de transportar crudo para terceros depende de los excedentes de capacidad que presente el sistema a lo largo del año.

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

6.2.1 CUMPLIMOS SATISFACTORIAMENTE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN SERVICIOS DE TRANSPORTE

Con el fin de cumplir con las obligaciones con cada uno de los clientes, Ocesa cuenta con un sistema de nominaciones, mediante el cual estos deben informar con dos meses de anterioridad la cantidad de crudo que quieren transportar a través del oleoducto.

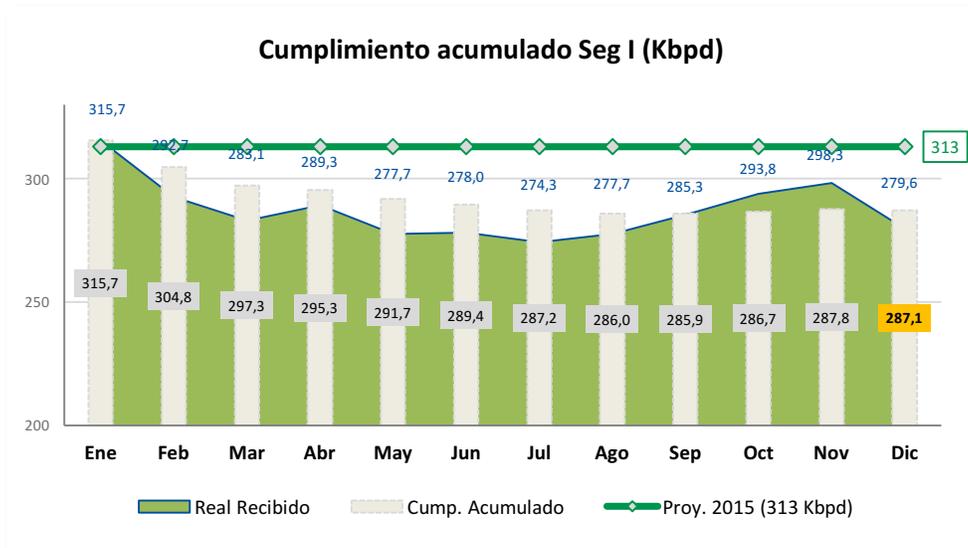
6.2.1.2 VOLÚMENES TRANSPORTADOS Y EXPORTADOS (G4-8)

Volúmenes recibidos y transportados:

En 2015 a través de los tres segmentos del oleoducto, Ocesa transportó un promedio de 1.308.960 barriles de petróleo por día, con la siguiente distribución:

Segmento	Volúmenes promedio	Composición	
	KBPD ⁵ 2015	Crudo Pesado	Crudo Mediano
I	287,1	68%	32%
II	618,6	69%	31%
III	403,2	68%	32%

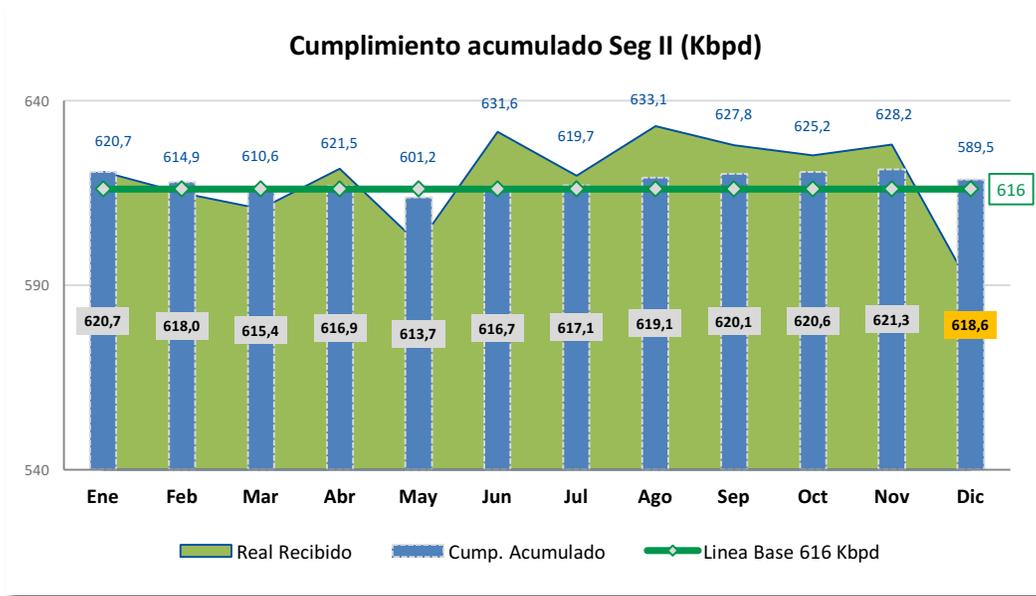
En el segmento I Cusiana – El Porvenir, el volumen transportado estuvo por debajo de la meta establecida, principalmente por la reducción en las entregas de volúmenes por el sistema ODL⁶, al estar reversada la línea Araguaney hacia Ocesa.



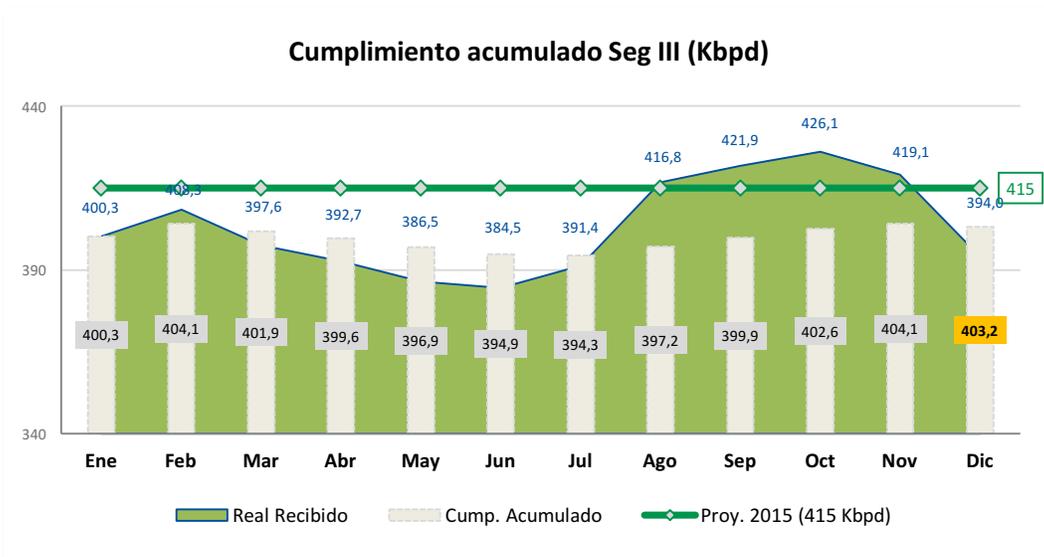
A través del segmento II del oleoducto, El Porvenir – Vasconia, la compañía transportó un poco más del 60% de la producción de petróleo del país, la cual presentó durante el año, un promedio ligeramente superior al millón de barriles diarios. La meta establecida para el segmento II era de 616 KBPD, y quedó superada en 2,6 KBPD, gracias a las eficiencias operativas implementadas para la captura de volúmenes adicionales.

⁵ KBPD Miles de Barriles de Petróleo Promedio Diarios.

⁶ Oleoducto de los Llanos Orientales.



Aunque se presentaron solicitudes para realizar mayores entregas hacia la refinería de Barrancabermeja, relacionadas con las mejoras operativas adoptadas, la compañía estuvo en condiciones de incrementar el cumplimiento proyectado definido para el 2015, al transportar 403,2 KBPD, a través del segmento III, Vasconia – Coveñas.

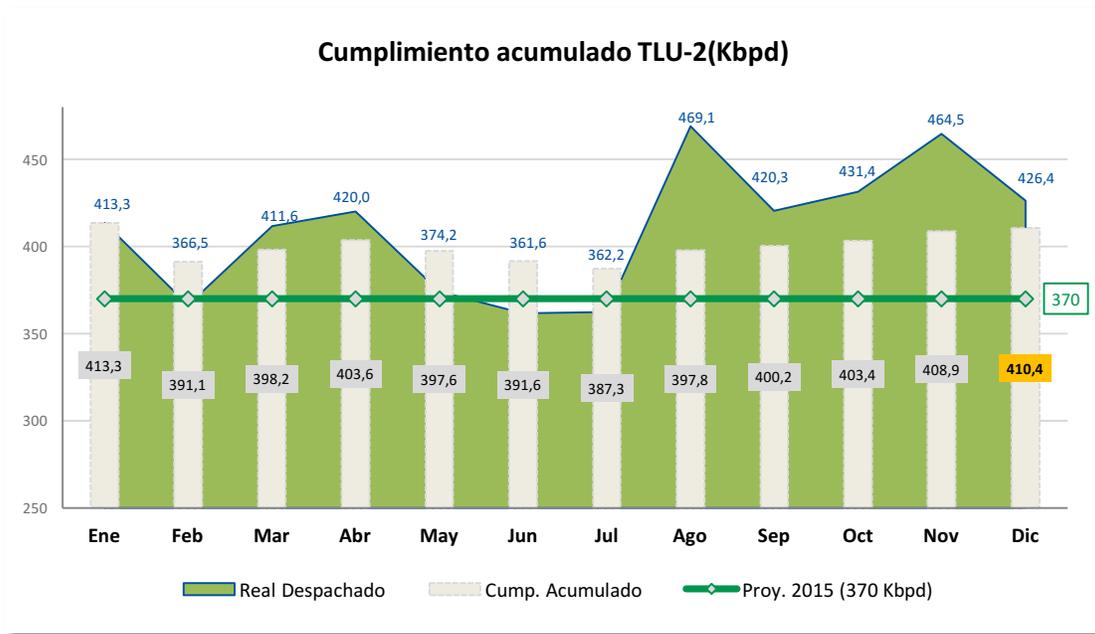


Volúmenes exportados por la TLU-2:

El promedio de exportación de la Terminal Coveñas en 2015 fue superior en 40,4 KBPD al volumen proyectado y superó en 17 el número de cargues que la compañía se había fijado como meta.

Cifras Terminal Coveñas	2014	2015
Barriles promedio diarios	394.463	410.400
Total de barriles exportados	142.006.680	149.788.708
Número de buques cargados	145	197

La siguiente gráfica muestra el comportamiento de las exportaciones durante 2015 por la TLU-2.



Servicios Conexos – Descargadero

Durante 2015 se optimizó el descargadero pasando de una capacidad efectiva de 50.000 barriles por día a 72.000. La siguiente tabla presenta los volúmenes descargados, mes a mes:

CRUDO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
MZ	1.036.369	885.861	1.016.081	986.446	897.211	900.066	1.097.424	1.270.564	1.240.774	1.090.758	1.011.733	933.522	12.366.810
DILUYENTE	499.208	452.304	404.750	458.309	385.912	479.517	543.012	495.446	409.359	429.081	471.897	407.967	5.436.761
Bls/Día	49.535	47.792	45.833	48.159	41.391	45.986	52.917	56.968	55.004	49.027	49.454	43.274	48.778

De igual forma realizamos acciones que nos permitieron viabilizar el descargue de crudos pesados (18 °API) por el descargadero.

6.3 LOS CONTRATISTAS PARA OCENSA

Los contratistas de Ocesa están conformados por las personas naturales o empresas, incluyendo sus empleados, que soportan toda la gestión que adelanta la gestión del 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.

6.3.1 ESTABLECEMOS RELACIONES DE MUTUO BENEFICIO

6.3.1.1 PROCESO DE ABASTECIMIENTO (G4-12)

Ocesa logró avances importantes durante 2015 en su proceso de transformación hacia una compañía de clase mundo, a través de la incorporación de cambios significativos en todos los procesos. Una de las mayores transformaciones se dio en el proceso de abastecimiento, que migró hacia un modelo mucho más estratégico, enfocado en la generación de ventajas competitivas.

Ocesa surte un riguroso proceso de selección y contratación de proveedores y contratistas para garantizar el cumplimiento de todas las normas, lineamientos y principios establecidos por la Compañía. Desde el año 2013 se evolucionó hacia la centralización de los procesos de adquisición de bienes y servicios en la Gerencia de Abastecimiento para capitalizar economías de escala en las adquisiciones, sin que esto signifique que se dejó de contratar o comprar local y regionalmente.

Dentro del Estándar de Contratación de Ocesa 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.

6.3.1.2 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:

- a. **TRANSPARENCIA:** deberán estar orientados a soportar su evaluación, observación y vigilancia.
- b. **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.
- c. **MORALIDAD:** se adelantarán en interés exclusivo de la Compañía, procurando obtener el mayor beneficio posible para esta.

- d. **CELERIDAD:** se desarrollarán en tiempos razonables, para satisfacer oportunamente las necesidades de la Compañía.
- e. **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.
- f. **EFICACIA:** se tomarán las medidas necesarias que permitan el logro de los objetivos buscados a través de cada proceso.
- g. **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.
- h. **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.
- i. **BUENA FE:** deberán ceñirse a los postulados de la buena fe.
- j. **IGUALDAD:** se adelantarán sin discriminación alguna, dando idéntico tratamiento a todos los oferentes y asegurando que en ningún caso consideraciones de índole personal quíen 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.

6.3.1.3 LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES ENMARCAN NUESTRAS RELACIONES

Ocensa cuenta con un sistema de políticas organizacionales mediante las cuales regula la operación de la compañía y de sus contratistas, y mediante las cuales propende porque todas las actividades respondan a los lineamientos normativos y regulatorios, a la consolidación de las mejores prácticas de gestión en la industria, y se 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 la organización. 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 Responsabilidad Integral

Nuestra política de responsabilidad integral enmarca la planeación, el desarrollo de estrategias, y las acciones que permiten asegurar: la integridad de las personas, el respeto por el ambiente, la construcción de confianza con nuestras comunidades y la protección de la vida, derechos de las personas, comunidades, instituciones y empresa.

Política Sobre Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y 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.

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 de Política de Relacionamiento 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.

*Ver políticas en la página web: www.ocnesa.com.co

6.3.2 PROCURAMOS EL DESEMPEÑO RESPONSABLE EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

6.3.2.1 PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A PROVEEDORES (G4-LA14)

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 2015 la empresa avanzó en la estructuración del Programa de Fortalecimiento a los Proveedores, con un enfoque diferente en cuanto al objetivo y los resultados esperados, que empieza a operar en 2016 bajo el nombre de

Programa de Desarrollo de Capacidades, cuyo objetivo es el de desarrollar y mejorar las capacidades de las empresas locales para elevar sus niveles de competitividad y eficiencia, contribuyendo así a la flexibilidad en el esquema de adquisición de bienes y servicios para la cadena de valor de la compañía y el desarrollo regional, mitigando riesgos asociados y construyendo confianza con los grupos de interés, con un modelo sostenible.

Este programa se enfocará en temas específicos como:

- Fortalecer el valor de la participación de la contratación en cada región bajo un entorno competitivo, Mayor capacidad de negociación para Ocensa gracias a la eficiencia del proveedor.
- Aumento de la calidad de la oferta de los bienes y servicios suministrados.
- Mejorar relación con las comunidades, disminuir el riesgo de conflictos sociales locales, aumentar confianza, alineado con la política de relacionamiento de la compañía.
- Contribuir en generación de valor compartido en las regiones con el desarrollo regional a futuro basado en vocaciones regionales y cadena de valor, incluyendo procesos de certificación para proveedores seleccionados.
- Cadena de valor soportado en un modelo de gestión con base en la demanda de la compañía y una estrategia para trabajo y actividades asignadas a regiones.

El modelo del Programa de Desarrollo de Capacidades, basado en innovación busca generar, para OCENSA y las empresas locales, beneficios como:

- **Para Ocensa:**
 - Generar valor económico mediante la reducción de costos, la continuidad operacional y el aumento de la productividad.
 - Desarrollar procesos de innovación
 - Generar mejoras y soluciones de alto valor a problemas no resueltos.
 - Relación e interacción de proveedores grandes con regionales.
 - Apalancamiento de desarrollo de capacidades con proveedores grandes y entidades especializadas.
- **Para las empresas locales:**
 - Aportar a su portafolio servicios o bienes innovadores demandados por diferentes industrias.
 - Desarrollar sus capacidades y potencial del negocio.
 - Desarrollar capacidades en conjunto con la compañía, fortaleciendo vínculos
 - Posibilidad de obtener buenas puntuaciones en su calificación de proveedores.
 - Visibilidad positiva para apalancar crecimiento en otros mercados.

Por otro lado y como complemento al apoyo al desarrollo regional y a los proveedores, se han realizado talleres específicos en temas en los que se han identificado oportunidades de mejora para las empresas, como presentación de propuestas, facturación y HSE.

Finalmente, en el marco del Programa de Reconocimiento a Contratistas, el cual premia anualmente a las empresas y personas que desarrollan prácticas responsables que redundan en la protección de la vida y la integridad de las personas, se destacó a las siguientes organizaciones:



6.3.2.2 CONTRATACIÓN LOCAL (G4-EC9)

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

Contratistas y proveedores

- **Monto total contratado con proveedores locales 2015:**

Tipo de Compras 2015

Tipo de Compra	Valor en Pesos
Compras locales	\$ 7.195.833.094
Contratos locales	\$ 24.298.009.512
Total	\$ 31.642.236.154

- **Monto total contratado por departamento con contratistas y proveedores durante el año 2015:**

Compras por Departamento 2015

Departamento	Valor en Pesos
Casanare	\$ 8.164.513.621
Boyacá	\$ 3.749.150.991

Santander	\$ 62.776.873.524
Antioquia	\$ 36.839.384.761
Córdoba	\$ 8.113.164.417
Sucre	\$ 15.848.134.299
Total	\$ 135.491.221.612

En el año 2015, el 3% de las compras totales nacionales de Ocesa fueron locales, manteniendo el nivel pese a la situación de la industria y el impacto local.

La tabla a continuación presenta la distribución de las compras locales en porcentaje por departamento:

Compras Locales por Departamento 2015

Departamento	Compras Locales
Casanare	24%
Boyacá	7%
Santander	1%
Antioquia	9%
Córdoba	21%
Sucre	38%

Contratación con Juntas de Acción Comunal

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

El Programa de Mantenimiento Civil de la zona norte del Oleoducto, consiste en la contratación directa con las JAC de las veredas de influencia directa, a lo largo de todo el trazado del Oleoducto en su zona norte. Las obras que se contratan con estas, son especialmente obras de mantenimiento rutinario y obras menores, especialmente:

- Obras para evitar erosión, deslizamientos y corrección de terrenos sobre el derecho de vía.
- Obras de mediana capacidad para contención de terrenos, tales como muros.
- Obras civiles para vías, manejo de aguas y estabilización de los terrenos.

Esta iniciativa brinda acompañamiento y capacitación a las JAC 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.

Este programa se empezó a ejecutar con las JAC alrededor del año 1997, una vez se terminó de construir el Oleoducto - ODC. Esta iniciativa surge primero por un equipo de ingenieros del ODC y luego este programa es retomado por Ocesa cuando asume la administración de los dos Oleoductos en 1998.

Para blindar el uso de las utilidades generadas por el programa, se dispuso el acompañamiento de la Fundación Oleoductos de Colombia, la cual desarrollaría todo el proceso de interventoría desde la contratación hasta la destinación de las ganancias por las obras civiles adelantadas por la comunidad. La permanencia del programa a lo largo del tiempo, se ha dado en gran parte por el trabajo que la Fundación ha logrado hacer como interventora del proceso. Sin un interventor fuerte, los recursos del programa se habrían podido desviar fácilmente hacia obras innecesarias, inconclusas o terminar en manos de los grupos armados ilegales.

La Fundación Oleoductos de Colombia para complementar el proceso, también realiza fortalecimiento administrativo y tributario de las JAC, sirve de soporte administrativo para la ejecución de los contratos y realiza acompañamiento a estas, para que las utilidades de los proyectos se reinviertan en sus mismas comunidades y entornos.

En la mayor parte de las veredas de influencia directa del Oleoducto de Ocesa, las comunidades han adelantado varias obras sociales necesarias con los recursos. Se pueden encontrar entre otras, la construcción de salones comunitarios, el arreglo de vías terciarias, la adecuación y dotación de escuelas y de pequeños centros hospitalarios. También existen ejemplos de buenas prácticas de inversión de las utilidades, una de ellas, la creación de un banco comunitario en la vereda Los Amarillos en Sahagún, Córdoba, en donde las comunidades empezaron con un capital de un millón de pesos colombianos para prestarlo a bajos intereses entre los habitantes de las mismas veredas; después de 10 años, ya cuentan con más 50 millones de pesos colombianos que siguen prestando, producto de la buena gestión de las JAC y del pago cumplido de los habitantes.

7. NUESTROS ACTIVOS

Proteger nuestra infraestructura de transporte de petróleo, el buen nombre y el know how de la compañía.

7.1 APLICAMOS ESTÁNDARES QUE GENERAN CONFIANZA Y EFICIENCIA (G4-OG13)

Ocensa ofrece a sus clientes los más altos estándares de confianza y eficiencia para asegurar el adecuado manejo de la operación y la calidad del servicio en todo el recorrido del oleoducto. Para cumplir con este propósito, la compañía cuenta con herramientas de comunicación como el Boletín del Transportador; centraliza la vigilancia de los riesgos a través del Programa de Gestión de la Integridad; y cuenta con controles de los procesos de corrosión interna para garantizar los niveles del servicio de bombeo demandados.

Adicionalmente la compañía cuenta con un plan de mantenimiento que, en 2015 se cumplió en su totalidad, y permitió optimizar los procesos y tiempos en los que se realizan las labores asociadas. Un ejemplo de ello lo constituye la reducción en el número de horas en las que se detuvo el bombeo para realizar estas actividades: de 154 horas con el sistema de transporte parado en 2014, se pasó a 83,4 horas en 2015.

7.1.1. CONFIANZA

7.1.1.1 BOLETÍN DEL TRANSPORTADOR

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

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

7.1.1.2 PROGRAMA DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD (G4-OG13)

Gracias a este programa, durante 2015 Ocensa mantuvo la continuidad del servicio de transporte, sin generar afectaciones a las personas o al medioambiente. Cuatro nuevas tecnologías para valoración de integridad fueron implementadas de manera exitosa y convirtieron a la compañía en pionera en Latinoamérica en el uso de una de ellas.

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

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

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

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

Las causas potenciales de falla son constantemente monitoreadas con el fin de generar una respuesta inmediata en caso de presentarse cualquier eventualidad.

7.1.1.3 CONTROL DE CORROSIÓN INTERNA

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

La gestión sobre los diferentes aspectos de los activos, tanto en su desempeño como en su esquema de operación (a nivel de equipos y a nivel de sistema completo), permitió lograr los niveles de Factor de Servicio requeridos para hacer posible el cumplimiento de los volúmenes de bombeo.

7.1.2 EFICIENCIA

Los elementos clave de 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.

7.1.2.1 FACTOR DE TRANSPORTE

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

Para el 2015 la efectividad global de los equipos fue superior al 94%.

8. LAS INSTITUCIONES

Generar alianzas y transacciones de calidad y asegurar la presencia del Estado en la zona de operación.

8.1 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.

8.2 MARCO LEGAL

Ocesa 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 Ocesa 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, Ocesa está regida por la normativa del Código de Petróleos y la Resolución No. 72145 por la cual se reglamenta el transporte de crudos por oleoducto y la Resolución No. 72146 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, Ocesa se rige por la Resolución No. 723 del Ministerio de Transporte en la cual se adoptan las metodologías para el cálculo de las tarifas por uso de las instalaciones de las sociedades portuarias que operan puertos de servicio público.

En cumplimiento de la Resolución No. 3092 de 2012 emitida por la Superintendencia de Puertos y Transporte, Ocesa incorpora el distintivo “Vigilado por Supertransporte”.

8.3 CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Las actividades de la compañía se desarrollaron conforme a lo previsto en su Código de Conducta y las normas vigentes. Igualmente se atendieron de manera oportuna los requerimientos y solicitudes de información de entidades gubernamentales.

Teniendo en cuenta que la compañía es una sociedad anónima, la reducción en el número mínimo de accionistas a menos de cinco (5), requerido por la ley para su formación y funcionamiento, a partir del 19 de diciembre de 2013, fecha en la cual se registró el cambio de accionistas, dió lugar a la configuración de una causal de disolución de la sociedad.

Frente a esta situación, dentro del plazo de 18 meses previstos en la ley, los accionistas enervaron la causal de disolución a través de la cesión de acciones a dos accionistas adicionales.

Los libros de actas de la Junta Directiva y la Asamblea General de Accionistas, y el libro de registro de accionistas se encuentran al día y los documentos de la compañía debidamente custodiados.

Las demandas y litigios pendientes se han venido atendiendo de manera diligente.

Durante 2015 Ocesa convocó tribunales de arbitramento para resolver algunas controversias, siendo los más relevantes: (i) con Equion Energia Limited y Santiago Oil Company en relación con saldos negativos que dichas compañías registran en los balances volumétricos; (ii) con la Agencia Nacional de Infraestructura, debido a la pretensión de esta última de aplicarle a la concesión portuaria de Ocesa el esquema de cálculo de contraprestación contenido en el documento Conpes 3744, en condiciones que a juicio de Ocesa no son procedentes.

8.4 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Ocesa trabaja de la mano con las autoridades y actores sociales de las zonas de operación, a fin de contribuir a la estabilidad institucional y a la mejora de la apropiación y uso de las competencias ciudadanas.

8.4.1 APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN MUNICIPAL

El programa está enfocado en fortalecer y/o ampliar la capacidad de gestión del desarrollo local por parte de las administraciones locales, así como ampliar la interlocución gobierno local – ciudadanía, a través de la incorporación de prácticas participativas de gestión, de prácticas de transparencia y de la comprensión y cumplimiento efectivo de la normatividad, en beneficio de la eficiencia administrativa y del bienestar de la comunidad.

En el año 2015 se llevaron a cabo tres grandes actividades para el Fortalecimiento de la Gestión Pública, las cuales fueron:

a. Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías - CSIR Córdoba:

En el CSIR Córdoba-, bajo la secretaría técnica del Programa Desarrollo y Paz de Córdoba y Urabá – CORDUPAZ, se llevó a cabo el apoyo específico al plan de trabajo del CSIR de Córdoba, mediante el desarrollo del módulo sobre Ética y Cultura de Legalidad, en el marco del Diplomado sobre Control Social, Regalías y Gestión pública, que se desarrolla en el municipio de Momil – Córdoba. Este módulo tuvo una intensidad horaria de 8 horas académicas y la participación de 31 estudiantes.

Específicamente el apoyo se dio en el proceso adelantado por El PNUD Colombia, relacionado con la sistematización y evaluación de los procesos de los CSIR en el

país, el cual busca lograr el conocimiento de la dinámica territorial en los procesos de seguimiento a la inversión de regalías de los CSIR en Colombia.

b. Observatorios Sociales - OS:

Dando continuidad al proceso iniciado de fortalecimiento de competencias ciudadanas para el seguimiento y control social, durante el 2015 se trabajó en:

- **La formulación de perfiles de investigación**, a través de la identificación de causales, problemáticas o aspectos sociales, para el levantamiento de información frente a temáticas que afectan el desarrollo local. Los proyectos seleccionados para este proceso fueron:

MUNICIPIO	PERFIL DE INVESTIGACIÓN
San Antero	Identificación de las causales del bajo rendimiento académico en la pruebas ICFES presentadas por los jóvenes.
Tuchín	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de actores sociales e institucionales y estado situacional del tejido social en el municipio. • Estado del sistema productivo rural, enfocado a la producción de caña flecha.
Segovia	Orientación vocacional de los estudiantes de los grados 11 de instituciones educativas para el acceso a la Educación Superior.
Remedios	Calidad de la salud en el municipio de Remedios.
Zaragoza	Potencialidades turísticas del municipio de Zaragoza.
Coveñas	Identificación de las causales del bajo rendimiento académico en la pruebas ICFES presentadas por los jóvenes.

- **La ejecución de perfiles de investigación**, cuyo proceso contempló la conceptualización, recolección y el análisis de la información y finalmente la publicación y socialización de los hallazgos y contó con la orientación metodológica de la Universidad de Antioquia.

En la etapa final, los observatorios formularon un plan de fortalecimiento, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Líneas de intervención	Objetivo	Metas	Indicadores
Fortalecimiento de alianzas con las instituciones de poder y asociaciones que conforman el tejido asociativo	Realización de alianzas institucionales con el objetivo de empoderar los procesos realizados por OS a	Contar con el apoyo de todas las instancias de poder y tejido asociativo en los procesos del OS.	Registro de la visita: listados de asistencia, acuerdos y fotos

Líneas de intervención	Objetivo	Metas	Indicadores
de los observatorios	la sociedad en general.		
Información documental de los observatorios	Sensibilizar a los integrantes de los OS en la conformación de su archivo documental y fotográfico	Inicio de la recopilación de documentos producidos por el OS	Conformación de un archivo documental OS
Estructura administrativa observatorios	Conformar la estructura administrativa del OS	Tener una estructura administrativa clara y funcional donde cada integrante se responsabilice de su misión o rol	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del acta • Creación de organigrama • Adjudicación de cargos
Fortalecimiento en metodología de la investigación a los observatorios	Brindar capacidad instalada en el acompañamiento y asesorías para la difusión y conocimiento de bibliografía sobre teoría y metodología de la investigación a los OS	Empoderamiento de los integrantes del OS en teoría y metodologías de la investigación	Ejercicio de aplicación de la metodología de investigación a un caso específico
Fortalecimiento en técnicas de investigación a los observatorios	Asesorar en técnicas y enfoques de investigación en los OS	Capacidades instaladas en técnicas de investigación a los integrantes del OS	Ejercicios de sistematización de información recolectada mediante el uso de matrices para la presentación de informes preliminares

c. Foros Programáticos: Vota por mí, Vota por ti, Vota por todos:

Durante el 2015 se realizaron nueve (9) Foros programáticos, con la asistencia de 4.148 personas. En el marco de este proceso de cultura política, los municipios favorecidos con el proceso y temáticas abordadas fueron:



8.4.2 FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COMUNITARIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Con este programa, durante el año 2015 se logró promover la planeación comunitaria y la potenciación de capacidades de gestión de las comunidades, a través del fortalecimiento de las habilidades gerenciales, administrativas y financieras y la gestión de los organismos comunales. Los principales logros obtenidos fueron:

- 18 planes de Gestión Veredal que recogen el diagnóstico rural participativo y la formulación de la visión del desarrollo del territorio y su estrategia en el mediano y largo plazo.
- Levantamiento de condiciones de vida de 7.852 familias en 18 municipios, a través de la herramienta DATACOM:

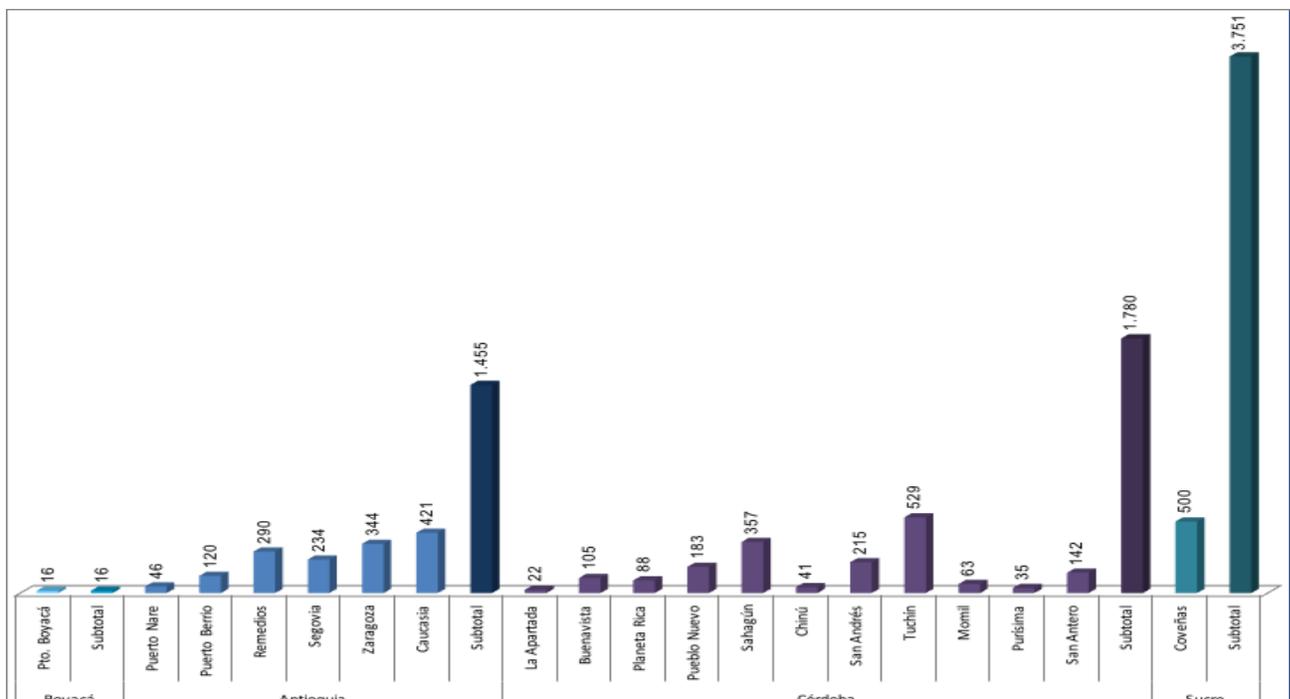
Departamento	Municipio	No. Viviendas
Antioquia	Caucasia	406
	Zaragoza	976
	Segovia	229
	Remedios	593
	Puerto Berrío	242
	Puerto Nare	331
Boyacá	Puerto Boyacá	35
Córdoba	San Antero	327
	Purísima	211
	Momil	457
	Tuchín	1.117

Departamento	Municipio	No. Viviendas
	San Andrés de Sotavento	260
	Chinú	85
	Sahagún	800
	Pueblo nuevo	548
	Buenavista	702
	Planeta Rica	19
Sucre	Coveñas	514
TOTAL VIVIENDAS		7.852

- 6 Escuelas de Liderazgo y Gobierno contaron con asistencia y asesoría para potenciar la participación ciudadana y la vinculación a los procesos de Pedagogía Electoral. Por más de 10 años, estas Escuelas se han consolidado en espacios de participación e incidencia pública en cada uno de los municipios donde funcionan.

Durante el año 2015, se llevó a cabo la renovación de las mesas directivos y se capacitó a sus miembros en la elaboración de informes de gestión (rendición de cuentas) y en formulación planes de acción organizacional. En este proceso, participaron 8 escuelas: Coflic (Segovia), ALCC (El Bagre), Liderza (Zaragoza), Corporación Peldaños (Planeta Rica), Alicozet (Tuchín), Lidersion (San Andrés), Celdc (San Antero) y Celco (Coveñas).

- Con el fin de generar espacios de conocimiento, interacción, integración, debate y cualificación de competencias a las organizaciones sociales y comunitarias, se llevó a cabo el IX Encuentro de Líderes “Construyendo Futuro”, en el Municipio de San Antero, durante los días 15, 16, 17 y 18 de julio de 2015, el cual contó con la asistencia de 434 personas delegadas de 29 municipios de 6 departamentos. En esta oportunidad el eje central fue MUJER, FAMILIA Y DESARROLLO. La presentación conceptual estuvo a cargo de destacados académicos y expertos, entre ellos: Bernardo Toro Arango, quien actualmente se desempeña como Asesor Estratégico de la Fundación Avina; Olga Amparo Sánchez Gómez, Directora de Casa Mujer; y Ramiro Santa García, Director de Responsabilidad Integral de Ocesa.
- Como ejercicio ciudadano, se adelantó en 20 municipios del área de influencia un proceso de capacitación en pedagogía electoral, con una participación total de 3.792 ciudadanos que constituyó una herramienta para la construcción de tejido social y transparencia, en tanto mejora la comunicación y el entendimiento entre el Estado y la Sociedad Civil. Este proceso fue adelantado en alianza con la Misión de Observación Electoral. En la gráfica se muestra la participación por municipio y departamento:



8.4.3 COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO

A través de los medios de comunicación masiva para el desarrollo (prensa escrita y programa radial), se fortalecieron las competencias ciudadanas para el liderazgo social y la movilización ciudadana frente a temas de interés colectivo.

a. Programa Radial "Construyendo Futuro":

Entre los meses de enero y noviembre de 2015 se realizaron y emitieron 43 programas radiales, que abordaron entre otros temas:

- La planeación en los ámbitos de la vida.
- La comunicación en los ámbitos de la vida, mujer y género, niñez, el cuidado, las Tic's.
- Pedagogía electoral.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio.

b. Periódico Huellas:

Es una publicación bimestral, orientada a fortalecer la democracia participativa y la interacción con organizaciones sociales y comunidades, en municipios del área de influencia.

Durante el 2015, se diseñaron 6 ediciones de periódico huellas, cada una con un tiraje de 10.000 unidades para distribuir las de manera gratuita en municipios del área de influencia; y dos especiales en formato revista, uno con motivo de las 100 ediciones del Periódico Huellas y un especial para Fin de Año. También se realizó

un especial con separata por las elecciones de octubre de 2015, con motivo de resaltar los alcaldes electos de los municipios.



ANEXOS

OCENSA - TABLA GRI			
INDICADORES GENERALES			
INDICADOR	TEMA	RESPUESTA	OMISIÓN
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			
G4-1	Carta de la Presidenta	Sobre OcenSA (Capítulo 1)	
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
G4-3	Nombre de la Organización	Sobre OcenSA (Capítulo 1)	
G4-4	Productos y Servicios	Sobre OcenSA (Capítulo 1)	
G4-5	Lugar de la sede central	Sobre OcenSA (Capítulo 1)	
G4-6	Número de países donde opera	Sobre OcenSA (Capítulo 1)	
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad	Nuestros Aliados (Capítulo 6)	
G4-8	Mercados de los que se sirve	Nuestros Aliados (Capítulo 6)	
G4-9	Tamaño de la organización: Número de empleados; Número de operaciones Ventas netas Capitalización Cantidad de productos o servicios ofrecidos	Los empleados para OcenSA (Capítulo 3) Perfil de OcenSA (Capítulo 1) Generamos Valor Sostenible (Capítulo 6)	
G4-10	Número de empleados y otros datos laborales	Los empleados para OcenSA (Capítulo 3)	
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	OcenSA no cuenta con sindicatos o convenios colectivos, sin embargo siempre ha respetado el libre derecho de asociación.	
G4-12	Cadena de suministro	Proceso de abastecimiento (Capítulo 6)	
G4-13	Cambios significativos en el período objeto de la memoria.	Los accionistas para OcenSA (Capítulo 6)	
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	12 asociaciones a las que pertenece la empresa: - 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 2)	
G4-19	Lista de aspectos materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)	
G4-20	Cobertura de los aspectos materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)	
G4-21	Límite 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 2014 y 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	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)	
G4-25	En que se basa la elección de los grupos de interés	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)	
G4-26	Participación de los grupos de interés.	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)	
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés.	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)	
PERFIL DEL REPORTE			
G4-28	Período 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	Aplicamos estándares de gestión y comportamiento (Capítulo 6)	
G4-36	Cargos ejecutivos con responsabilidades económicas, sociales y ambientales	Órganos Sociales (Capítulo 6)	
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno	Junta Directiva (Capítulo 6)	
G4-39	Indicar si la persona que preside la Junta tiene también un cargo ejecutivo dentro de la empresa	Junta Directiva (Capítulo 6)	
G4-40	Proceso de nombramiento y selección del órgano superior de gobiernos y sus comités	Junta Directiva (Capítulo 6)	
ÉTICA E INTEGRIDAD			
G4-56	Valores, principios, estándares	Código de Conducta (Capítulo 6)	
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas	Código de Conducta (Capítulo 6)	

INDICADORES ESPECÍFICOS			
INDICADOR	ASPECTO GRI	ASPECTO MATERIAL OCENSA / RESPUESTA	COMENTARIOS
ECONOMÍA			
Desempeño Económico			
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	Generamos Valor Sostenible (Capítulo 6)	
Presencia en el mercado			
G4-EC5	Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local	Compensación (Capítulo 3)	
Consecuencias económicas indirectas			
G4-EC7	Desarrollo en impacto de la inversión en infraestructuras	Desarrollo de actividades de manera segura y responsable (Capítulo 4)	
G4-EC8	Impactos económicos indirectos	Contribuimos al desarrollo sostenible de las regiones (Capítulo 4)	
G4-OG10	Número y descripción de litigios significativos con las comunidades locales y pueblos indígenas	Relaciones con Grupos Étnicos (Capítulo 2)	
G4-OG12	Operaciones con reasentamientos involuntarios, número de hogares reasentados y afectación de sus medios de ingresos	Relaciones con Grupos Étnicos (Capítulo 2)	
G4-OG13	Número de eventos de seguridad por integridad del negocio	Aplicamos estándares que generan confianza y eficiencia	
Prácticas de adquisición			
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas	Contratación Local (Capítulo 6)	
MEDIO AMBIENTE			
Energía			
G4-EN3	Consumo energético interno	Energéticos usados en el sistema (Capítulo 5)	
G4-EN5	Intensidad energética	Energéticos usados en el sistema (Capítulo 5)	
Agua			
G4-EN8	Captación total de aguas según la fuente	Agua (Capítulo 5)	
Biodiversidad			
G4-EN11	Instalaciones que contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y no protegidas de gran valor para la biodiversidad	Biodiversidad (Capítulo 5)	
G4-EN14	Número de especies que se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el peligro de extinción de la especie	El estudio realizado en el año 2013 de especies en listas rojas, se mantiene vigente en el año 2015; no hubo modificaciones	
Emisiones			
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	Emisiones (Capítulo 5)	
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Consumo energético (Capítulo 5)	
G4-EN21	NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	Emisiones (Capítulo 5)	
G4-OG3	Cantidad de energía renovable en MWh desglosada por fuente	Energéticos usados en el sistema (Capítulo 5)	
Efluentes y Residuos			
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Efluentes y residuos (Capítulo 5)	
G4-EN24	Número y volúmenes totales de los derrames significativos	Derrames significativos (Capítulo 5)	
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado y valor en términos de biodiversidad de las masas de agua y lo hábitats afectados significativamente por vertidos procedentes de la organización	No se afectaron significativamente cuerpos de agua ni hábitats naturales durante el año 2015 a lo largo del Oleoducto	
Productos y Servicios			
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	Se reportan las actividades de mitigación frente a emisiones de CO2 equivalente y el cambio a gas para la operación del sistema de bombeo	
Cumplimiento Regulatorio			
G4-EN29	Valor monetario de las multas y número de sanciones no monetarias	Cumplimiento Regulatorio (Capítulo 5)	
General			
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones ambientales	Compromiso con el Desarrollo Sostenible (Capítulo 5)	
LABORAL			
Empleo			
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados	Los Empleados para OcenSA (Capítulo 3)	
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a empleados temporales	Compensación (Capítulo 3)	
G4-LA3	Índice de reincorporación al trabajo tras la baja por maternidad o paternidad	Los Empleados para OcenSA (Capítulo 3)	
Salud y Seguridad en el Trabajo			
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud	Salud y Seguridad Ocupacional (Capítulo 3)	
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 3)	
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad	Salud y Seguridad Ocupacional (Capítulo 3)	
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	En OcenSA no existen convenios colectivos o sindicatos	
Capacitación y Educación			
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Desarrollo del Talento (Capítulo 3)	
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 3)	
G4-LA11	Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad	Evaluación de Desempeño (Capítulo 3)	
Diversidad e Igualdad de oportunidades			
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo	Los empleados para OcenSA (Capítulo 4)	
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores			
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Programa de Fortalecimiento a Proveedores (Capítulo 6)	

DERECHOS HUMANOS		
	Medidas de seguridad	
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	El 100% del personal de seguridad durante el año 2015 recibió capacitación sobre las políticas y los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones
	Derechos de la población indígena	
G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	Relaciones con Grupos Étnicos (Capítulo 8)
	Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos en la cadena de suministro	Durante el año 2015 no se presentaron impactos negativos significativos en materia de derechos humanos en la cadena de suministro
	Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Con el fin de resguardar el compromiso de confidencialidad con las personas que hacen uso de la Línea Ética, Ocesa no divulga los casos recibidos, su gestión o el resultado de los mismos
SOCIEDAD		
	Comunidades locales	
G4-SO1	Porcentaje de centros donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación de la comunidad local	Modelo de Inversión Social (Capítulo 4)
G4-SO2	Centros de operaciones con impactos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales	Desarrollo de actividades de manera segura y responsable (Capítulo 4)
	Lucha contra la corrupción	
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Código de Conducta (Capítulo 6)
	Prácticas de competencia desleal	
G4-SO7	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas	Código de Conducta (Capítulo 6)
	Cumplimiento Regulatorio	
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	En el año 2015 Ocesa no fue sancionada por incumplimiento de las disposiciones legales o regulatorias y por ende no tuvo que asumir cargas, ni realizar pagos por este concepto
	Mecanismos de reclamación por impacto social	
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Canal de Atención de PQRS (Capítulo 6)
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS		
	Salud y seguridad de 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 2015 no se identificó ningún incumplimiento de los códigos voluntarios o de la normativa en relación con la seguridad del servicio
	Privacidad de los clientes	
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	En 2015 no se recibió ninguna queja con respecto a la fuga de datos o violación de la privacidad de los clientes
	Cumplimiento Regulatorio	
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 2015 no se presentaron quejas o demandas relacionadas con incumplimiento de la normativa en relación con el suministro del servicio

OCENSA - TABLA COP 2015

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; G4-36; G4-38; G4-39; G4-40	Los principales temas sociales y ambientales del negocio, así como el seguimiento al despliegue de la Ética del Cuidado, lo realiza la Junta Directiva de manera transversal en sus decisiones. La responsabilidad de la implementación está en cabeza de la Gerencia de Gestión Integral de Ocesa y es aprobada por el Comité de Dirección
2	Cadena de valor	G4-12; G4-13; G4-EC9; G4-LA6; G4-LA14	Ocesa cuenta con un sistema de políticas organizacionales mediante las cuales regula la operación de la compañía y de sus contratistas, y mediante las cuales propende porque todas las actividades respondan a los lineamientos normativos y regulatorios, a la consolidación de las mejores prácticas de gestión en la industria, y se cumplan con los más altos estándares de confianza y eficiencia de cara a los grupos de interés. Ocesa ha venido trabajando de una manera enfática y decidida en la transferencia de conocimientos y competencias para que los contratistas operen de una manera armónica y alineada a los estándares de la organización. 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
3 a 5	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Derechos Humanos	G4-HR7; G4-HR8; G4-HR11; G4-HR12	Ocesa cuenta con una Política de Derechos Humanos que compromete a todos los empleados y contratistas. Todos los contratistas, proveedores y colaboradores de Ocesa somos responsables de lograr la viabilidad y el crecimiento del negocio, a través de decisiones y acciones centradas en la Ética del Cuidado, el respeto a la ley y la promoción de los Derechos Humanos
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	Para Ocesa, el cumplimiento de la Política de Salud Ocupacional, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) 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 de los contratistas que le prestan sus servicios, al igual que el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos
9 a 11	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Gestión Ambiental	G4-EN3; G4-EN5; G4-EN8; G4-EN11; G4-EN14; G4-EN15; G4-EN19; G4-EN21; G4-EN23; G4-EN24; G4-EN26; G4-EN27; G4-EN29; G4-EN31	Ocesa cuenta con una Política Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE), basados en la Ética del Cuidado que se materializa en una 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
12 a 14	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Anticorrupción	G4-S6; G4-S8; G4-SO5; G4-SO7; G4-SO8	Ocesa 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 con cada uno de ellos. Así mismo, existen canales de atención a los grupos de interés mediante la cual los grupos de interés se pueden poner en conocimiento posibles actos contrarios a la ética y estándares de conducta definidos por Ocesa, así como inconformidades, inquietudes, quejas, reclamos y sugerencias relacionadas con las actividades propias de la operación de Ocesa
15 a 18	Descripción de contribuciones del negocio a objetivos y asuntos de las Naciones Unidas	G4-HR7; G4-HR8; G4-HR11; G4-HR12; G4-LA5; G4-LA6; G4-LA7; G4-LA8; G4-SO1; G4-SO2; G4-EN3; G4-EN5; G4-EN8; G4-EN11; G4-EN14; G4-EN15; G4-EN19; G4-EN21; G4-EN23; G4-EN24; G4-EN26; G4-EN27; G4-EN29; G4-EN31	En 2015, identificamos tres iniciativas diferenciadoras, las cuales nos permitirán aumentar nuestro capital reputacional y consolidar la contribución de Ocesa a la sociedad mediante inversiones asertivas a los problemas que aquejan el desarrollo mundial. Así mismo, Ocesa cuenta con una Política de Derechos Humanos que rige el trabajo de la compañía en todos los ámbitos y con una Política de Salud Ocupacional, Seguridad y Medio Ambiente (HSE)
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; G4-36; 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 brinda 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

OCENSA - TABLA DE CORRESPONDENCIA CON LA NORMA ISO 26000

En la tabla a continuación se identifican las materias de la Norma ISO 26 000 y su ubicación en el Informe de Sostenibilidad 2015

Materia de la Norma ISO 26 000	Capítulo del Informe Relacionado	Número de Capítulo
Prácticas Laborales	Código de Buen Gobierno	Capítulo 6
	Canales de atención los grupos de interés	Capítulo 6
	Compromiso con la Transparencia	Capítulo 6
	Reglamento Interno de Trabajo	Capítulo 3
Prácticas justas de operación	Código de Conducta	Capítulo 6
	Comunicación y capacitación sobre lucha contra la corrupción	Capítulo 6
	Estándares de confianza y eficiencia	Capítulo 7
Asuntos de Consumidores	Canales de atención a los grupos de interés	Capítulo 6
	Cumplimos satisfactoriamente los compromisos adquiridos en servicios de transporte	Capítulo 6
Respeto a los intereses de las partes involucradas	Código de Buen Gobierno	Capítulo 6
	Canales de atención a los grupos de interés	Capítulo 6
	Información y comunicación	Capítulo 4
	Establecemos relaciones de confianza y mutuo beneficio	Capítulo 3
Gobernanza	Código de Buen Gobierno	Capítulo 6
	Aplicamos estándares de gestión y comportamiento	Capítulo 6
Derechos Humanos	Compromiso con la promoción y respeto de los Derechos Humanos	Capítulo 2
	Política de Derechos Humanos	Capítulo 2
	Programa de capacitación Fuerzas Militares	Capítulo 2
Medio Ambiente	Compromiso con el desarrollo sostenible	Capítulo 5
	Adaptación y mitigación del cambio climático	Capítulo 5
Participación activa y desarrollo de la comunidad	Contribuimos al desarrollo sostenible de las regiones	Capítulo 6
	Contratación Local	Capítulo 8