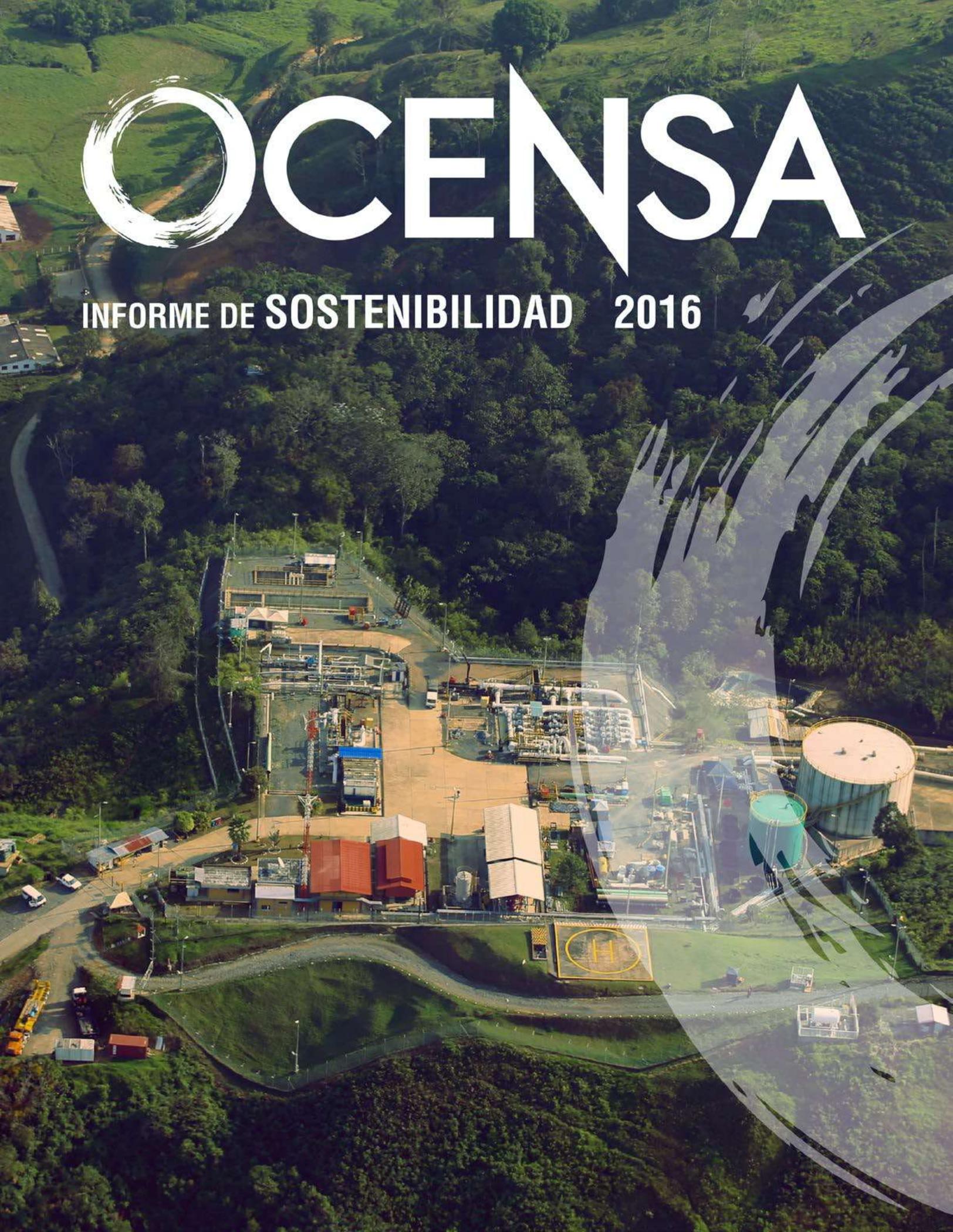


# O CENSA

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2016





# OCENSA

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

# Contenido del Reporte

<b>SOBRE OCENSA</b>	<b>09</b>	<b>1</b>
- Acerca de este Informe	09	
- Carta del Presidente	10	
- Perfil de Ocenca	11	
- La Actualidad de Ocenca	14	
<b>ESTRATEGIA DE NEGOCIO</b>	<b>17</b>	<b>2</b>
- Análisis de Materialidad	24	
- Compromiso con la Promoción y Respeto de los Derechos Humanos	28	
- Política de Derechos Humanos	30	
- Formación en Derechos Humanos	31	
- Relaciones con Grupos Étnicos	33	
<b>NUESTRA GENTE</b>	<b>35</b>	<b>3</b>
- Los Empleados para Ocenca	36	
- Establecemos Relaciones de Confianza y Mutuo Beneficio	43	
- Herramientas Reguladoras de las Relaciones Laborales	45	
- Reglamento Interno de Trabajo	45	
- Comité de Convivencia	46	
- Compensación	47	
- Programa de Salud y Bienestar	50	
- Promovemos la Competitividad, el Liderazgo, la Equidad y el Desarrollo Profesional	53	
- Desarrollo del Talento	54	
- Evaluación de Desempeño	56	
- Cultura Organizacional	57	
- Salud Ocupacional y Seguridad Industrial	60	

# Contenido del Reporte

<b>NUESTRAS COMUNIDADES</b>	<b>71</b>
- La Comunidad para Ocesa	72
- Desarrollo de Actividades de Manera Segura y Responsable	73
- Impuesto de Transporte	75
- Gestión Integral del Riesgo con las Comunidades	79
- Apoyo a la Gestión del Riesgo Municipal	87
- Mi Comunidad como Eje para la Gestión del Riesgo	88
- La Escuela como Eje para la Gestión del Riesgo	89
- Contribuimos al Desarrollo Sostenible de las Regiones	90
- Fundación Oleoductos de Colombia	90
- Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo	92
- Gestión Golfo de Morrosquillo: Estrategia Conjunta Golfo de Morrosquillo, Territorio Sostenible	100
- Gestión Social	104
- Fortalecimiento Institucional	104
- Información y Comunicación	105

# 4

<b>NUESTRO AMBIENTE</b>	<b>113</b>
- Compromiso con el Desarrollo Sostenible	114
- Cumplimiento Regulatorio	116
- Adaptación y Mitigación del Cambio Climático	117
- Energéticos Usados en el Sistema	118
- Consumo Energético Interno	120
- Emisiones	125
- Biodiversidad	130
- Agua	131
- Efluentes y Residuos	131
- Derrames Significativos	133
- Sistema de Respuesta a Emergencias	133

# 5

# Contenido del Reporte

# 6

<b>NUESTROS ALIADOS</b>	<b>137</b>
<b>- Los Accionistas para Ocensa</b>	<b>138</b>
- Generamos Valor Sostenible	139
-Aplicamos Estándares de Gestión y Comportamiento	144
-Gobierno Corporativo	145
-Código de buen Gobierno	145
- Órganos Sociales	146
- Junta Directiva	148
- Control Interno	150
- Compromiso con la Transparencia	152
- Código de Conducta	153
- Canales de Atención a los Grupos de Interés	163
- Línea de Ética y Cumplimiento	163
- Canal de Atención de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS)	165
<b>- Los Clientes para Ocensa</b>	<b>167</b>
- Cumplimos satisfactoriamente los Compromisos Adquiridos en Servicios de Transporte	170
- Volúmenes Transportados y Exportados	170
<b>- Los Contratistas para Ocensa</b>	<b>179</b>
- Establecemos Relaciones de Mutuo Beneficio	180
- Proceso de Abastecimiento	180
- Principios Contractuales	181
- Las Políticas Organizacionales enmarcan Nuestras Relaciones	183
- Procuramos el Desempeño Responsable en la Cadena de Abastecimiento	186
- Programa de Desarrollo de Capacidades Empresariales a Proveedores - PDC	188
- Contratación Local	201

# Contenido del Reporte

<b>NUESTROS ACTIVOS</b>	<b>207</b>	<b>7</b>
- Aplicamos Estándares que generan Confianza y Eficiencia	217	
- Programa de Gestión de Integridad	218	
- Boletín del Transportador	219	
- Gestión de Mantenimiento	220	
- Control de Corrosión Interna	221	
- Factor de Transporte	221	
<b>LAS INSTITUCIONES</b>	<b>223</b>	<b>8</b>
-Perfil del Estado	223	
- Marco Legal y Cumplimiento Normativo	224	
- Fortalecimiento Institucional	226	
- Apoyo Técnico a la Gestión Municipal	227	
- Fortalecimiento del Liderazgo Comunitario y Participación Ciudadana	229	
- Comunicación Para el Desarrollo	235	
<b>ANEXOS</b>	<b>239</b>	<b>9</b>



**NO SMOKING**



# 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 del 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](mailto:diana.garcia@ocensa.com.co)

## 1.2

### CARTA DEL PRESIDENTE (G4-1)



Pese a las condiciones de incertidumbre y reducción de la inversión que caracterizaron al entorno de nuestras operaciones durante 2016, en Ocesa nuestro balance es positivo, tanto en logros, metas cumplidas, así como en nuevos retos identificados, a través de los cuales continuamos trabajando para asegurar el crecimiento y la sostenibilidad de nuestra organización y del valor que generamos para la sociedad.

A través de las páginas de este, nuestro quinto Informe de Sostenibilidad, compartimos los aprendizajes y avances del desempeño corporativo en materia económica, social y ambiental, así como los hitos que dan cuenta de la continuidad de nuestro proceso de transformación, el cual apunta a consolidar a Ocesa como una empresa de clase mundial, enfocada en agregar valor a sus clientes y en la eficiencia operacional, todo enmarcado bajo la Ética del Cuidado.

La transparencia y el imperativo ético que direccionan nuestras actividades, orientan también los procesos organizacionales y la transformación de nuestra cultura, hacia una operación cada vez más segura, sin incidentes

frente al medio ambiente, la salud y la vida, tanto en la relación con nuestra gente, como en la que mantenemos con nuestros aliados y nuestras comunidades.

En este sentido, también describimos los avances en el cumplimiento de nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Global, promoviendo el respeto por los Derechos Humanos a través de acciones recogidas en esta tercera Comunicación de Progreso, COP.

Este documento ha sido elaborado según los lineamientos del Global Reporting Initiative - GRI G4, cumple con los requisitos de la opción esencial de dicha metodología y analiza las características de la gestión de los impactos de nuestra operación, la cual continuó avanzando gracias a la disponibilidad del proyecto P-135, que fortalece nuestra capacidad de transporte, y a la adaptación del sistema para el manejo de crudos extra pesados, logros que nos consolidan como el mejor aliado de nuestros clientes.

Para lograr estos propósitos, no solo basta con asegurar la eficiencia de la operación, es primordial generar valor con soluciones innovadoras, nuevos liderazgos y nuevas formas de relacionarnos, las cuales no solo representan un diferencial para los clientes, sino también para todos los grupos de interés con los que interactuamos y con quienes contribuimos a consolidar un nuevo horizonte de paz para Colombia.

*Thomas Rueda Ehrhardt*

Presidente 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, con 836 km de tubería en tierra y 12 km de línea submarina; cuenta con 7 estaciones de bombeo y con la entrada del Proyecto Potencia 135, cuenta además con 3 estaciones adicionales: Páez, La Granjita y Chiquillo.

La producción de petróleo del país durante el 2016 fue de 890.000 barriles promedio por día, de esta producción transportamos el 63%, con un promedio diario de 565.598 barriles de crudo por el Segmento II.

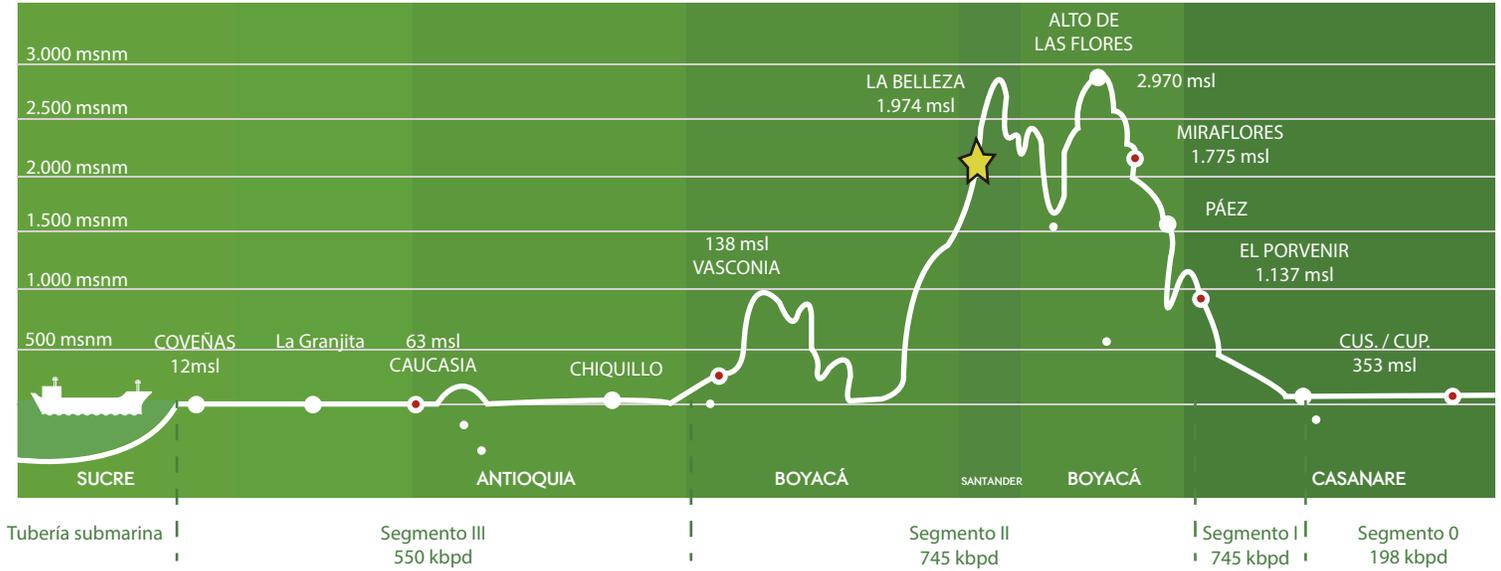


**836** Km de tubería en tierra

**12** Km de línea submarina



# NUESTRA TUBERÍA



ZONAS	SEGMENTOS	ESTACIONES	LONG. (EN KMS)	DIÁMETRO (EN PULGADAS)	CAPACIDAD DE TRANSPORTE
Zona Sur	Segmento 0	Cupiagua - Cusiana	39	16	198 kbpd
	Segmento I	Cusiana - El Porvenir	33	30	745 kbpd
	Segmento II	El Porvenir - Vasconia	287	30 - 36	745 kbpd
Zona Norte	Segmento III	Vasconia - Terminal Marítimo Coveñas	477	30	550 kbpd
	Terminal Marítimo Coveñas	Terminal Marítimo Coveñas	12	42	25 ventanas por mes

La tubería se extiende 2-4 metros en tierra en la mayoría de su trayecto, reduciendo su exposición a accidentes / ataques.

## 1.4

# LA ACTUALIDAD DE OCENSA

Durante el año 2016, los retos para las compañías de exploración y producción se enfocaron en viabilizar sus proyectos de inversión y optimizar sus costos operacionales, para

garantizar su sostenibilidad. Fue así como reformulamos la estrategia en 2015 para desplegar un plan de acción en el 2016, bajo tres ejes fundamentales:

## EJES ESTRATÉGICOS



### Foco en el cliente

- Cambiando la forma de actuar y pensar, pasando de un mundo sobredemanda a un mundo de competencia.
- La estrategia se ha reformulado hacia una de carácter comercial, donde la premisa principal es la creación de valor a través de soluciones “hechas a la medida”.



### Operadores de clase mundial

- Desde el 2015 Ocesa ha adoptado herramientas y procesos que potencializan la mejora continua, enfocándose en:
- Generar procesos eficientes para servir de esta forma a los clientes.
  - Incrementar los niveles de servicio.
  - Mejorar los márgenes de operación.



### Generando desarrollo

- El aporte de Ocesa en las regiones se materializa en:
- El fortalecimiento de la mujer para el mejoramiento de la calidad de vida de su entorno.
  - La generación de confianza para minimizar costos de conflictividad .
  - El aseguramiento del impacto neto positivo ambiental.
  - El cuidado de la vida para asegurar la integridad de las personas.
  - El aseguramiento de la presencia institucional en las regiones a través de la construcción de alianzas.

## CUIDADO

Nuestra  
Gente

Nuestras  
Comunidades

Nuestro  
Ambiente

Nuestros  
Aliados

Nuestros  
Activos

Las  
Instituciones

## Desarrollando una visión comercial enfocada en las necesidades de nuestros clientes:

Frente a la nueva realidad del mercado del crudo, Ocesa viene liderando proyectos que respondan a las necesidades de sus clientes, asegurando la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

En ese marco, hemos optimizado los esquemas de operación, alcanzando ahorros en Drag Reduction Agent - DRA, crudo, gas y energía eléctrica, así como el desarrollo del proyecto a través del cual se pretende viabilizar el transporte de crudos extrapesados, que incluye actividades para la adecuación del activo y para el establecimiento de un centro de dilución. Con estos trabajos iniciamos la recepción de crudos extrapesados de 600 cSt<sup>1</sup> a partir del segundo semestre de 2016, contribuyendo así a la reducción de costos logísticos de los productores.

Por su parte, el proyecto P-135 permite repotencializar el sistema del Oleoducto, a través de modificaciones de la infraestructura y la implementación de nuevas tecnologías. El avance general del proyecto a 31 de diciembre fue del 99.9% frente al 95.7% planeado, cumpliendo con el 100% de los hitos clave definidos para el período objeto de esta memoria.

## Consolidándonos como operadores de clase mundial:

En 2014 identificamos importantes brechas a nivel operacional. Iniciamos un camino hacia el cambio bajo la metodología LEAN Manufacturing y nos propusimos consolidarnos como operadores eficientes de clase mundo, revisamos cómo veníamos haciendo las cosas para abrir la mente hacia la posibilidad de hacer nuestra tarea diaria de una forma más eficiente, innovadora y buscado la mejora continua; es así como en 2016, Ocesa logró un cambio cultural a través de LIN (siglas utilizadas en Ocesa para dar nombre a la metodología empleada dentro de la compañía, la cual está compuesta por LEAN y los procesos de

innovación al interior de la organización), generando un muy buen nivel de involucramiento y enfoque de sus empleados.

## Generando desarrollo, en entornos seguros y en paz:

En el año 2016 se consolidó la puesta en marcha del modelo de inversión social de Ocesa “Mujer y Desarrollo”, como estrategia para la generación de confianza, la viabilidad de la operación y la construcción de lugares seguros y en paz a través de la construcción de una “Red de Cuidado”, protagonizada por las mujeres del área de influencia del Oleoducto.

*“...Iniciamos un camino hacia el cambio bajo la metodología LEAN Manufacturing y nos propusimos consolidarnos como operadores eficientes de clase mundo...”*

<sup>1</sup>cSt: Centistokes, unidad de medida para la viscosidad del petróleo.





## 2 ESTRATEGIA DE NEGOCIO

### 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.

La Junta Directiva aprobó los objetivos estratégicos en función de cuatro perspectivas:

## OBJETIVOS



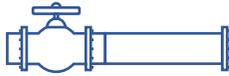
### FINANCIERA:

Maximizar el valor de la compañía de manera sostenida, generando valor a los accionistas, a través de una operación rentable y sostenible, incrementando los ingresos por servicio de transporte de crudo y otros servicios relacionados, optimizando los costos operacionales.



### GRUPOS DE INTERÉS:

- Ser una plataforma de transporte por oleoductos en el país.
- Ser reconocida por el desempeño socialmente responsable en su ámbito de acción.
- Fortalecer el relacionamiento con los grupos de interés con el fin de maximizar el beneficio mutuo, logrando reconocimiento por el desempeño socialmente responsable.



## PROCESOS:

- Mantener estándares para una operación eficiente, confiable y segura.
- Asegurar la excelencia en la gestión de proyectos.
- Capturar oportunidades de mercado para integrar la plataforma de transporte.
- Fortalecer y maximizar el modelo de desarrollo organizacional.
- Consolidar la gestión integral de las ofertas de valor a los grupos de interés integrando de manera articulada, los procesos, la infraestructura y la estructura organizacional atendiendo las necesidades del mercado y operando en forma eficiente y confiable.

## APRENDIZAJE Y TECNOLOGÍA:



- Consolidar la gestión del capital humano en forma competitiva, con la estructuración e implementación de los modelos de gestión de personal que le permitan a Ocesa, retener, motivar y aprovechar efectivamente el conocimiento y habilidades del personal.
- Implementar y madurar un sistema de gestión del conocimiento e innovación.
- Integrar al negocio la tecnología que apalanque el modelo operacional.
- Todo lo anterior, asegurando la gestión de información y la transferencia de prácticas de proceso internas y externas que permitan crear ventajas competitivas, como también innovaciones con el fin de mantener y mejorar el know how de Ocesa.

---

# PILAR DE LA ESTRATEGIA



En el año 2015, de igual forma definimos como único pilar estratégico la “Ética del Cuidado”, que en esencia es la filosofía que soporta la gestión responsable de la compañía.

En el marco del Cuidado se definieron seis dimensiones con sus respectivos frentes de trabajo (G4-24, G4-25, G4-26).

# CUIDADO

Lineamiento transversal para asegurar la coherencia

## ÉTICA DE 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	

## DERECHOS HUMANOS

# MODELO ORGANIZACIONAL



El modelo organizacional busca responder a las expectativas de los grupos de interés, integrándolas a la organización a través de procesos de direccionamiento, procesos misionales, procesos habilitadores y procesos aseguradores, para cumplirlas.

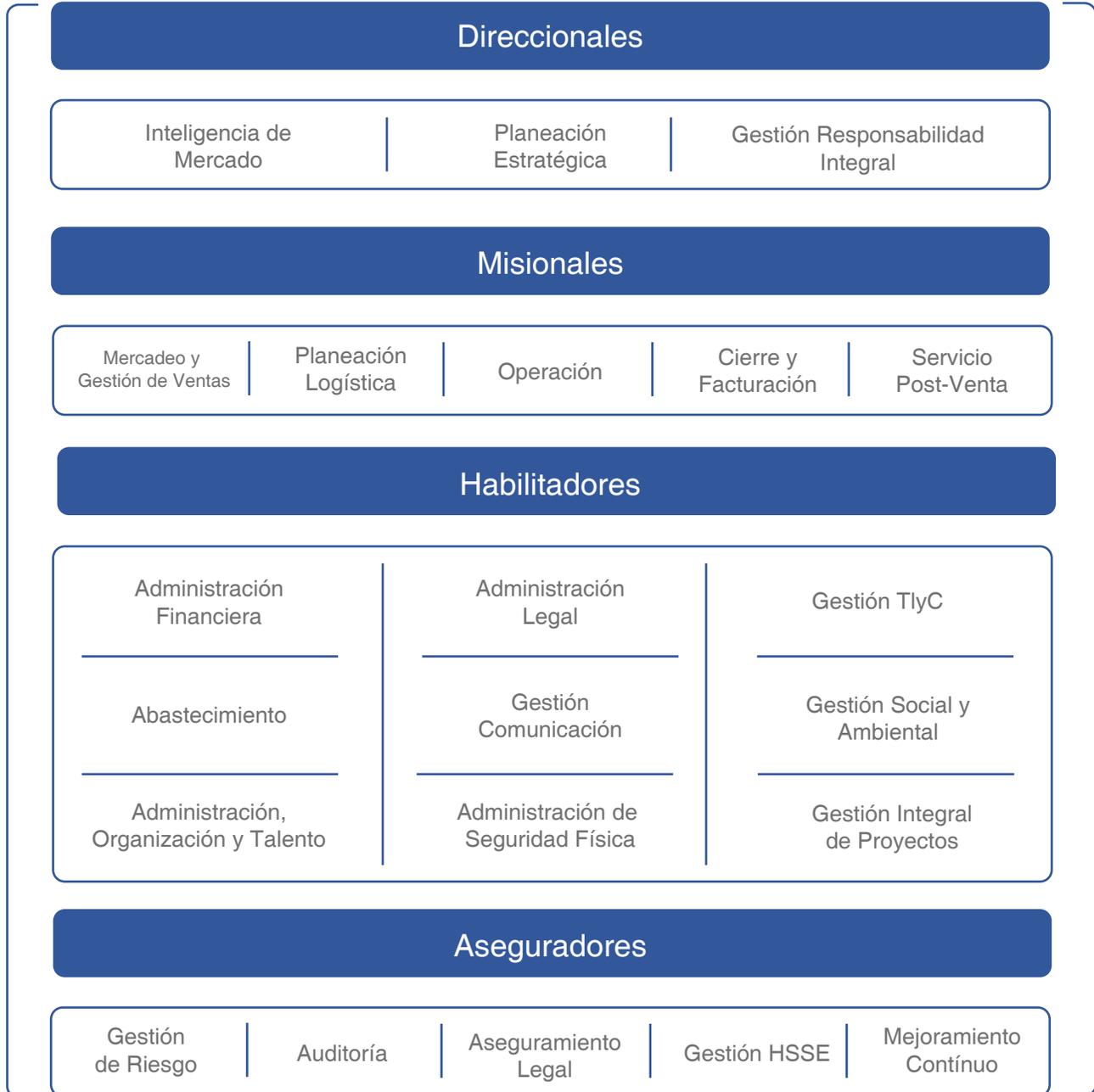
En la evaluación continua a la gestión de la organización para el logro de los objetivos, durante el 2016 se trabajó con foco en los ajustes requeridos para adaptar el “hacer de la organización” hacia los nuevos retos del negocio.

Como resultado de este ajuste, se diseñó un nuevo proceso de inteligencia de mercado, que le permite a la organización conocer constante y sistemáticamente lo que está pasando con sus clientes. Igualmente, se ajustaron los procesos misionales vistos de punta a punta, desde el mercadeo hasta el servicio post-venta (cadena de valor) mejorando las interacciones entre distintos procesos y áreas de la compañía con foco en el cliente.

# PROCESOS OCENSA

EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

RECONOCIMIENTO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



## 2.1

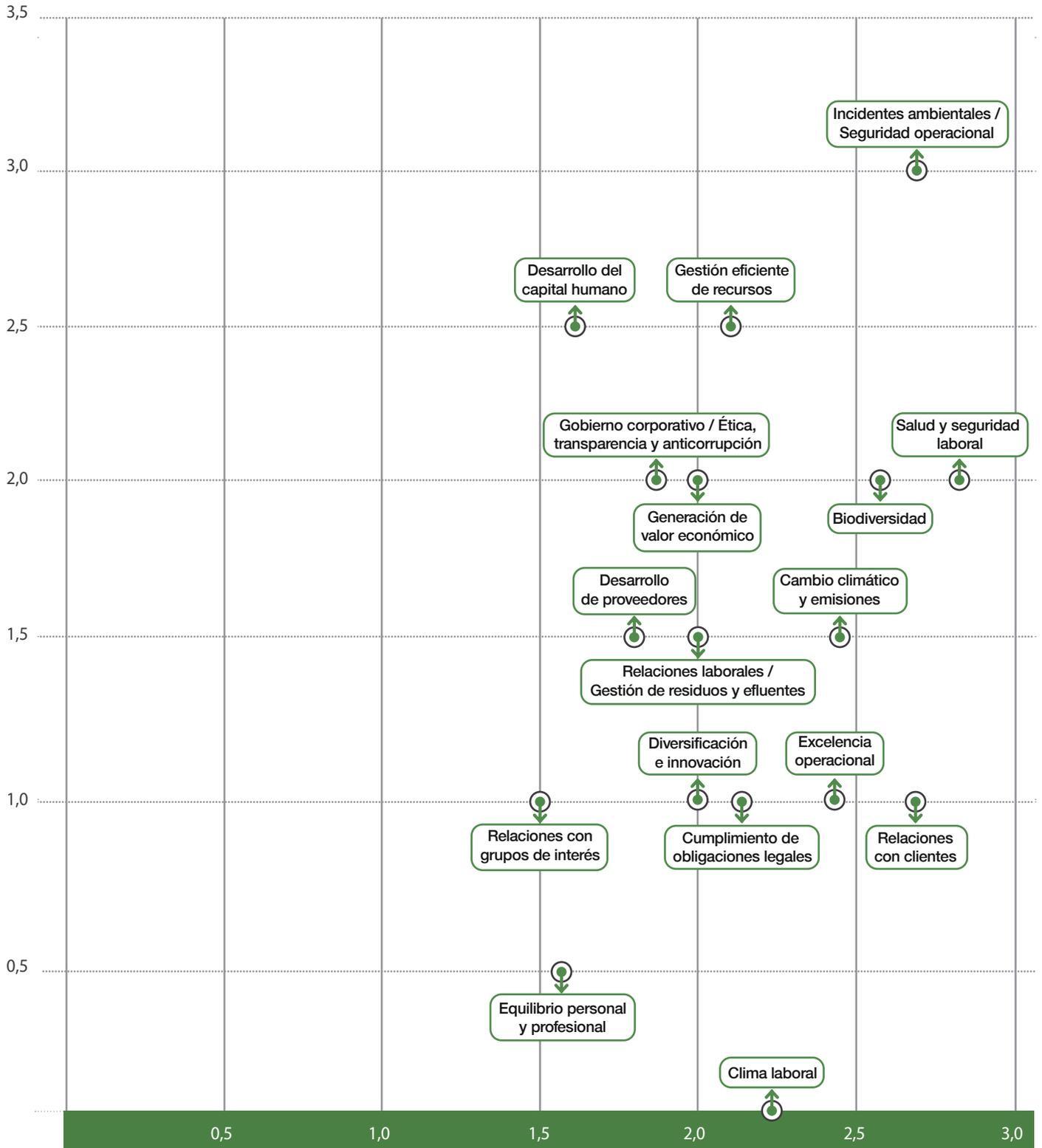
# ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

(G4-18, G4-19, G4-20, G4-27)



Los impactos más relevantes de nuestra actividad, fueron analizados en un ejercicio de identificación, priorización y validación, realizado en 2014, el cual dio como resultado la matriz de materialidad que ha servido, durante estos últimos tres años, de parámetro para la gestión de la sostenibilidad en Ocesa. Dicha materialidad también ha determinado la selección de contenidos de los reportes de gestión sostenible de los años 2014, 2015 y por supuesto del presente informe, correspondiente al año 2016.

# MATRIZ DE MATERIALIDAD OCENSA



# CUIDADO

Los impactos presentados en esta matriz también hicieron parte del proceso de identificación de las tres iniciativas que concretan la generación de valor de Ocesa a la sociedad:

## 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	Clientes	Infraestructura	Autoridades
Empleados de contratistas			Accionistas	Reputación	Gobierno
			Contratistas	Conocimiento	





Estas tres iniciativas son producto de la identificación de la capacidad de Ocesa de ir más allá de la gestión de los impactos y generar valor para la sociedad. Este proceso se desarrolló en el marco del planteamiento de los ejes estratégicos para la compañía realizado en 2015, como parte de nuestra evolución organizacional y como respuesta a las dinámicas que plantean tanto el mercado, como el entorno en el cual desarrollamos nuestras operaciones.

Teniendo en cuenta nuestra matriz de materialidad, los estándares internacionales más relevantes, las megas fuerzas de desarrollo a nivel mundial y las expectativas de nuestros grupos de interés, seleccionamos las tres áreas temáticas: cambio climático, apoyo a pequeñas empresas y empoderamiento de las mujeres, frente a las cuales definimos las iniciativas corporativas y diseñamos planes de acción específicos, que nos permiten maximizar el valor que entregamos a la sociedad.

En 2017 continuaremos avanzando tanto en la gestión de nuestra generación de valor, como en la actualización de nuestra matriz de materialidad, acciones que nos permitirán fortalecer las relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y mejorar en la gestión de nuestros impactos y actividades.

## 2.2

# COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Este compromiso se sustenta en uno de los ejes centrales de nuestra estrategia:

“Generando desarrollo en entornos seguros y en paz”, el cual, bajo el marco de la Ética del Cuidado y el imperativo corporativo de respeto por los Derechos Humanos, nos exige anticiparnos a los impactos que se derivan de los acuerdos de paz, los cuales representan una transformación sociopolítica que, bien atendida, generará valor a la compañía, a la comunidad donde operamos y al país.

Es así como desde la inclusión de la comunidad a través de encadenamientos productivos para el desarrollo de las regiones, y con un enfoque de reivindicación del rol de la mujer en la sociedad, estamos recomponiendo nuevas formas de relacionarnos, con nuevos liderazgos y generando condiciones de desarrollo en alianzas con la institucionalidad municipal, departamental y nacional, para contribuir a que la paz sea una realidad en Colombia.



# PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

## PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS



## 2.2.1

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



Con el propósito de continuar con el proceso de revisión de nuestras políticas y herramientas de gestión, durante 2016, conjuntamente con el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia, revisamos los protocolos del Sistema de Quejas y Reclamos (Grivance System) de la compañía, en el marco de un acuerdo celebrado entre Ocesa y las Naciones Unidas, el cual constituye un ejercicio piloto en la industria minero energética y petrolera del país.

La Organización International Alert<sup>2</sup> y Naciones Unidas, entregaron en 2016 sus recomendaciones para adecuar el sistema de gestión de PQRS de Ocesa a los Principios Rectores de Naciones Unidas - PRNU y plantearon sugerencias para la resolución de casos críticos y el manejo de reclamos pacíficos. Las conclusiones de estos dos importantes acompañamientos comenzaron a ser implementadas a través de la definición del procedimiento de atención de protestas pacíficas y de un plan de comunicación externa para Personerías y comunidades, que hace parte de la estrategia de relacionamiento con estos grupos de interés.

<sup>2</sup>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.

## 2.2.2

# FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS (G4-HR7)

En coherencia con nuestro compromiso con la promoción de los Derechos Humanos, hemos establecido acuerdos de formación con los contratistas en materia de seguridad, a través de los cuales damos a conocer nuestra política corporativa y las herramientas de gestión con las que llevamos a la práctica nuestros propósitos.

ACTIVIDADES / Personas	ESTACIÓN								TOTAL
	Remedios	Pollo	Puerto Berrío	La Granjita	Tunja	Soracá	Porvenir	Seguridad Urbana (Oficinas Bogotá)	
PERSONAS VINCULADAS DISPOSITIVO	7	4	5	12	3	8	11	19	69
Participantes en actividades de divulgación de la política de Derechos Humanos de Ocesa, del Reglamento Interno de Trabajo, el compromiso individual de cumplimiento con la política de Derechos Humanos y el Código de Conducta, entre otras.	6	3	5	12	3	8	10	19	66
% CUMPLIMIENTO	86%	75%	100%	100%	100%	100%	91%	100%	96%



En los convenios que Ocesa desarrolla con las Fuerzas Militares, se incluye el compromiso de dar cumplimiento a los protocolos que la compañía tiene frente al tema y cada unidad entrega las certificaciones correspondientes de las capacitaciones realizadas, sin que exista una obligación expresa al respecto.

## 2.2.3

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



En el marco de la estrategia de relacionamiento de Ocesa con sus grupos de interés, la compañía ha establecido espacios de diálogo y participación, para las comunidades que hacen parte de algunos grupos étnicos y que habitan las áreas de influencia del Oleoducto.

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

El Protocolo de Relacionamiento con Grupos Étnicos, que comenzó a ser actualizado en 2016, es el instrumento a través del cual direccionamos las interacciones con estos grupos y garantizamos una constante comunicación y retroalimentación.

Durante el 2016 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.





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

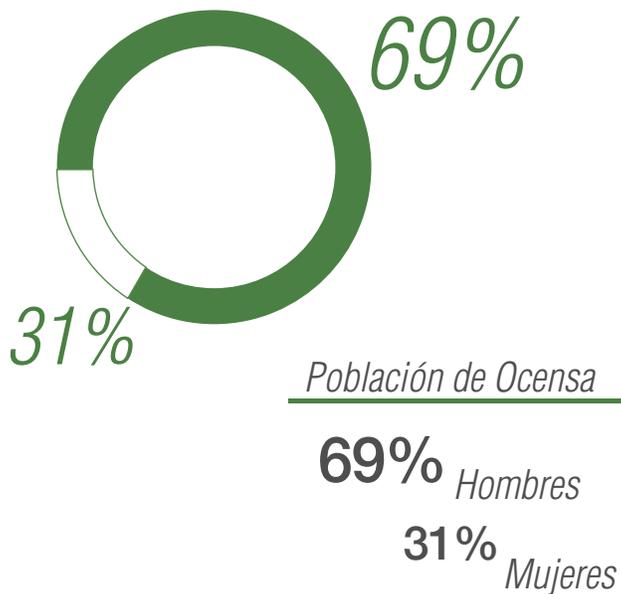
# 3 NUESTRA GENTE



## 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 2016 Ocesa contaba con una planta de empleados directa de 294 personas de las cuales el 31% eran mujeres y el 69% hombres. La mayoría de mujeres se encuentran ubicadas en Bogotá; en campo aún predomina el género masculino.



La distribución por tipo de contratación es la siguiente:



Contratos a Término Fijo:

Mujeres = 1

Hombres = 2



Contratos a Término Indefinido:

Mujeres = 85

Hombres = 202



Contratos de Aprendizaje:

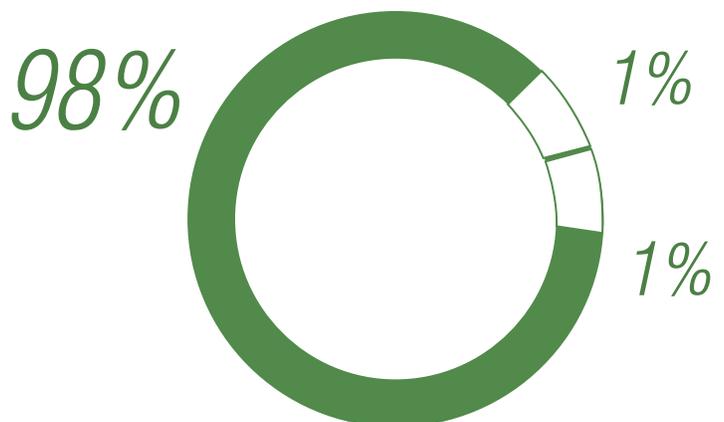
Mujeres = 4

*Población de Ocesa*

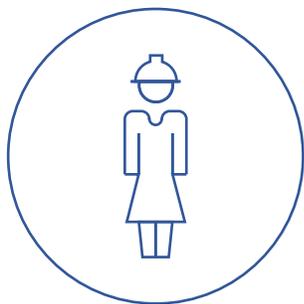
**98%** *Contrato Definido*

**1%** *Contrato Fijo*

**1%** *Aprendices*

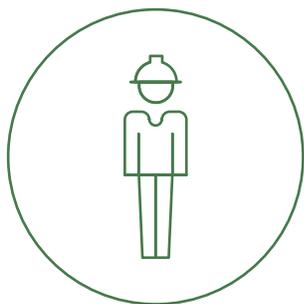


Según las bases de trabajo para las cuales fueron contratados se encontraban distribuidos geográficamente de la siguiente manera:



### Mujeres:

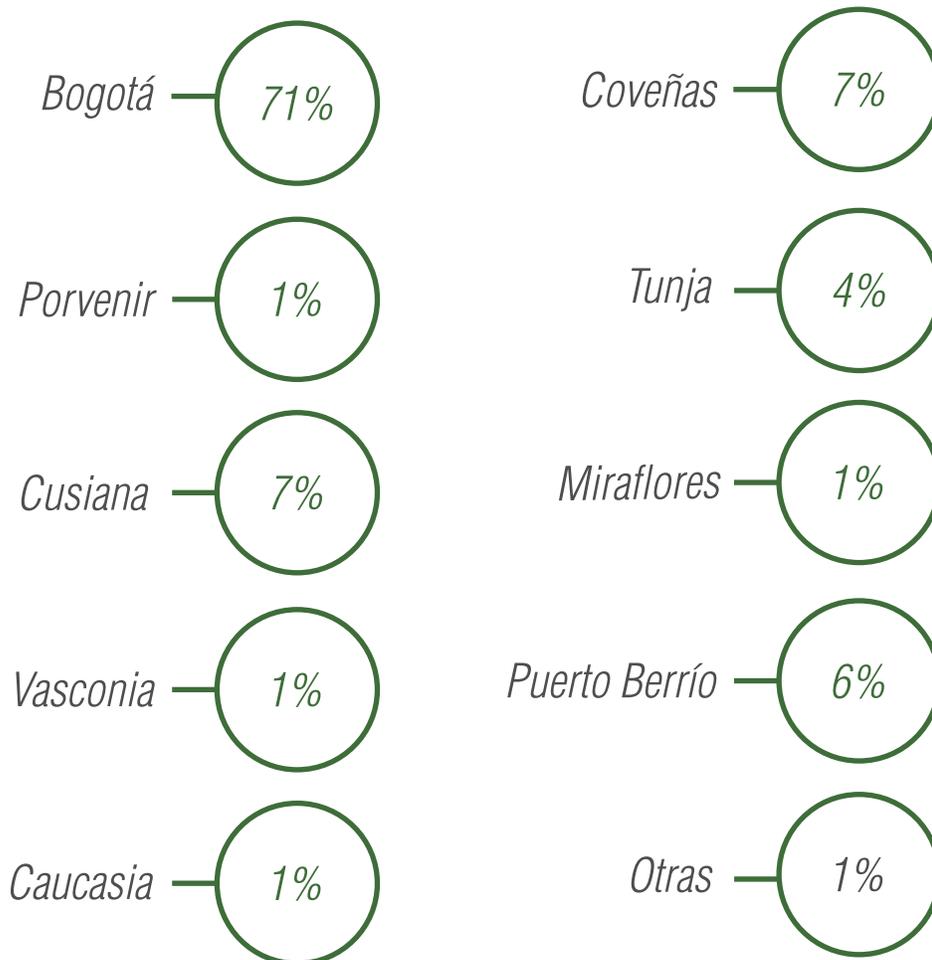
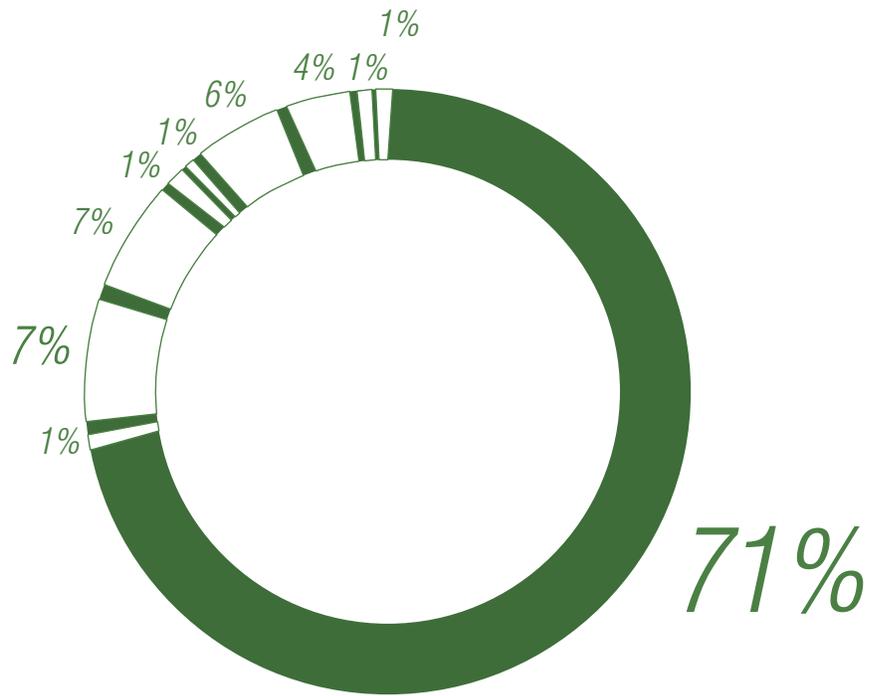
Tunja - Boyacá:	<u>3</u>
Cusiana - Casanare:	<u>1</u>
Coveñas - Sucre:	<u>2</u>
Bogotá:	<u>80</u>
Miraflores:	<u>1</u>
Páez - Boyacá:	<u>1</u>
Puerto Berrío - Antioquia:	<u>2</u>



### Hombres:

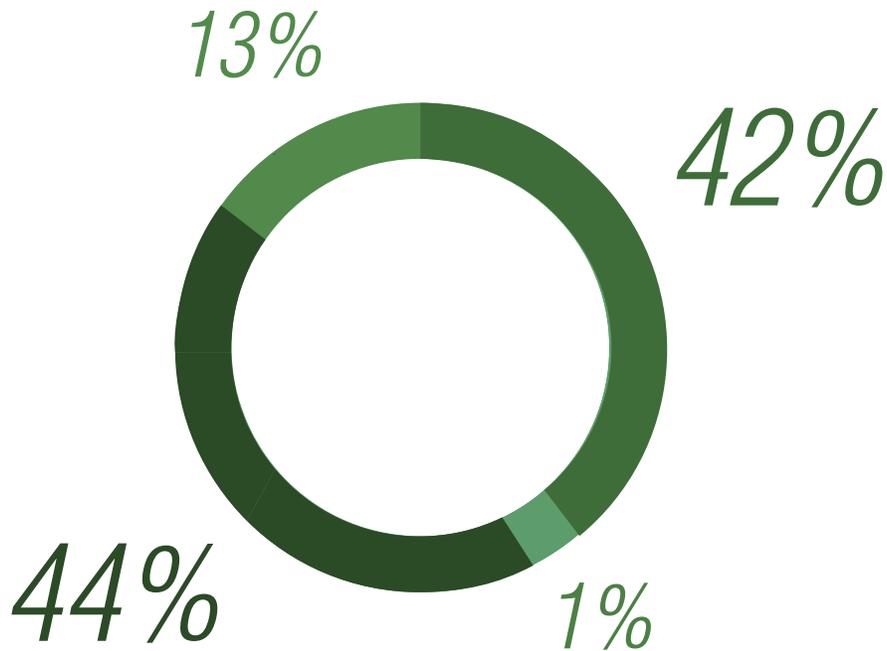
Cusiana - Casanare:	<u>19</u>
El Porvenir - Casanare:	<u>1</u>
Páez - Boyacá:	<u>1</u>
Tunja - Boyacá:	<u>9</u>
Bogotá:	<u>130</u>
Chiquillo - Antioquia:	<u>2</u>
Puerto Berrío - Antioquia:	<u>14</u>
Caucasia - Antioquia:	<u>3</u>
Coveñas - Sucre:	<u>19</u>
Miraflores:	<u>3</u>
Monterrey - Casanare:	<u>1</u>
Vasconia - Puerto Boyacá:	<u>2</u>

### DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA



## Distribución por Tipo de Generación:

Para el año 2016, el promedio de edad de la población total fue de 41 años, las mujeres con un promedio de 38 años y los hombres de 42 años.



### Distribución por tipo de Generación

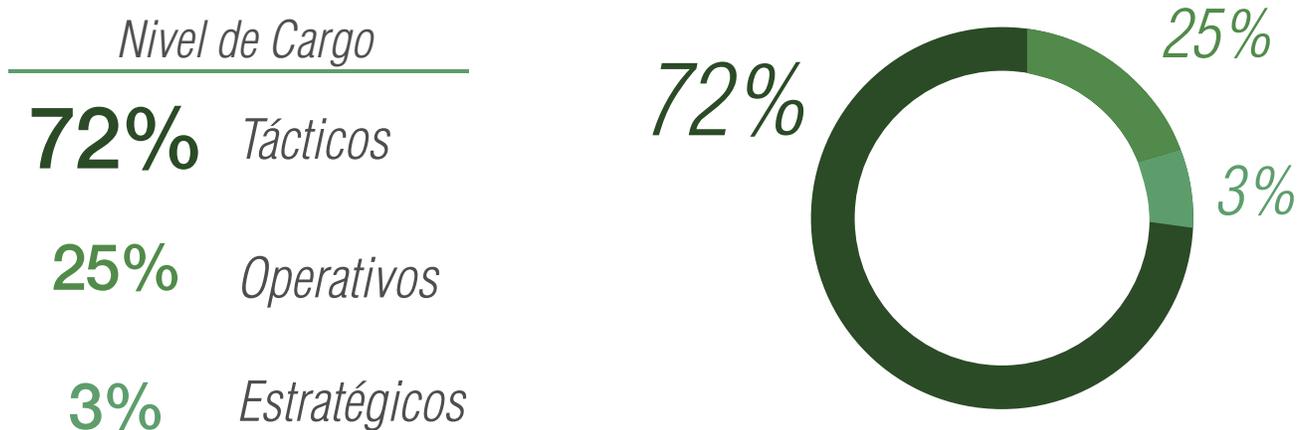
**44%** *Generación X 1965-1978*

**42%** *Millenials 1979-1996*

**13%** *Baby Boomers 1946-1964*

**1%** *Generación Z 1997*

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



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

Para finales del año 2016, el 20% de la Junta Directiva estaba conformada por mujeres, modificando así la composición de la misma respecto del 2015, año durante, el cual el 100% de sus miembros eran del género masculino.

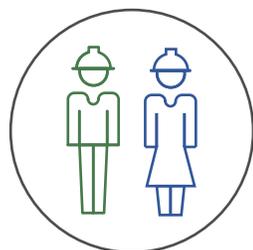
Durante el año 2016 se presentaron 44 contrataciones laborales, de la siguiente manera:



Mujeres = 20

Hombres = 24

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



Bogotá : 30

Páez : 2

Tunja : 2

Porvenir : 1

Coveñas : 1

Vasconia : 2

Chiquillo : 1

Miraflores : 2

La Granjita : 1

Cusiana : 1

Puerto Berrío : 1

En el año 2016 se presentaron cinco licencias de paternidad y tres de maternidad. Todos ellos se reincorporaron al trabajo y continuaron con sus actividades regulares.

### 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 encauzar 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.

---



### Ocensa 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



En el 2014 se realizó la última actualización al reglamento interno, el cual continúa vigente.

## 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 2016.



### 3.1.3

## 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 2016 fue de \$4.800.000 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.

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



**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.VV

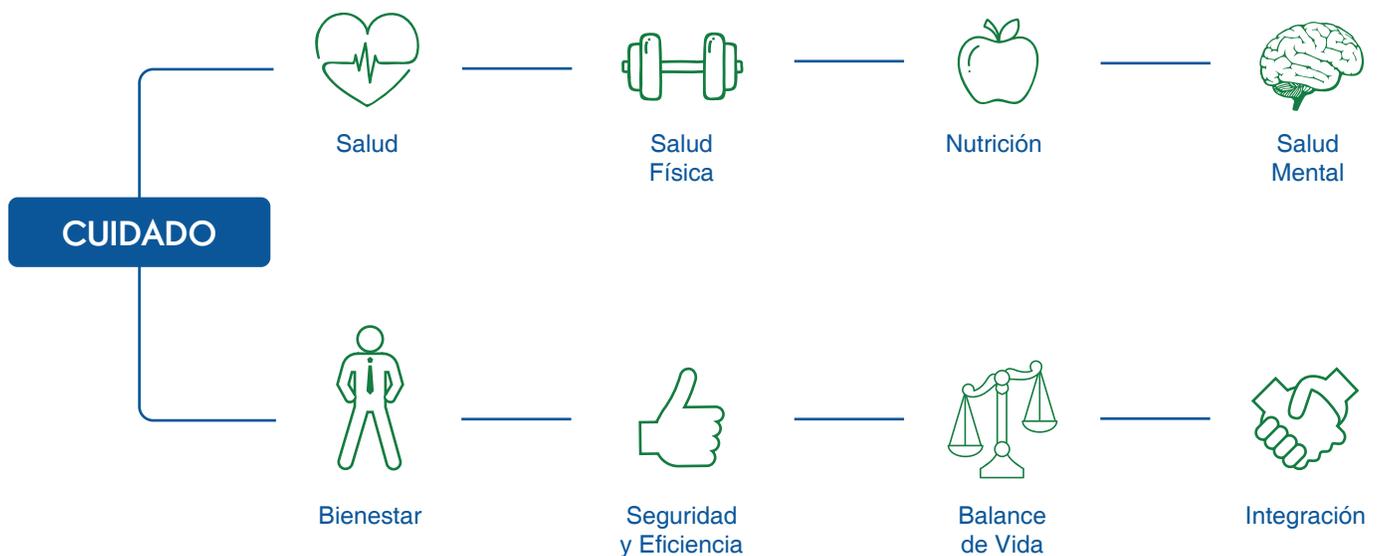
### 3.1.3.1

## PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR

El sistema de compensación de Ocesa 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, Ocesa 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

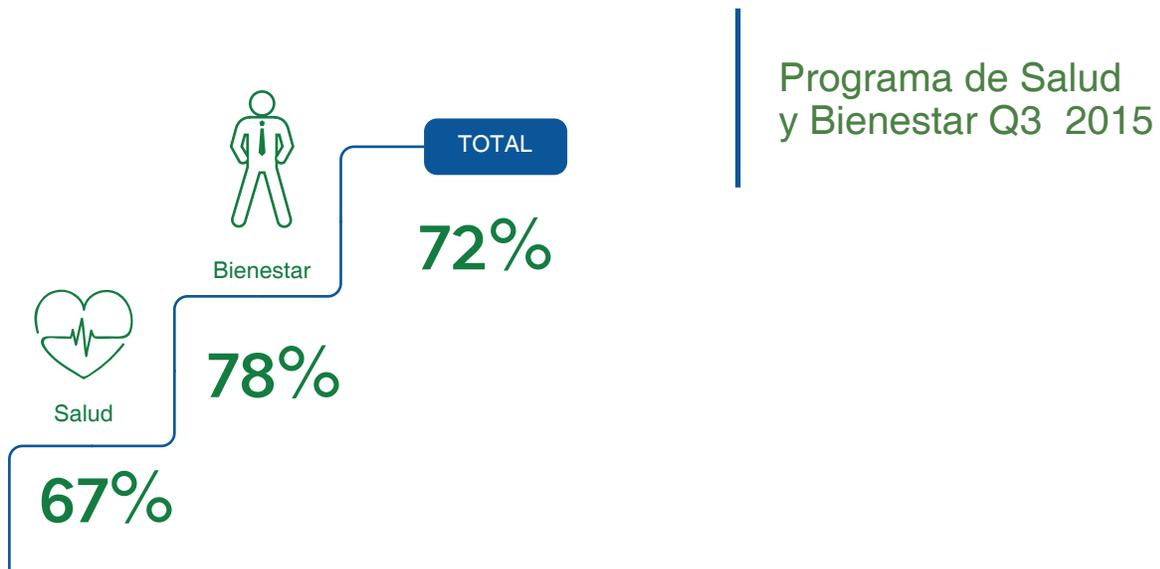


### FOCO BIENESTAR:

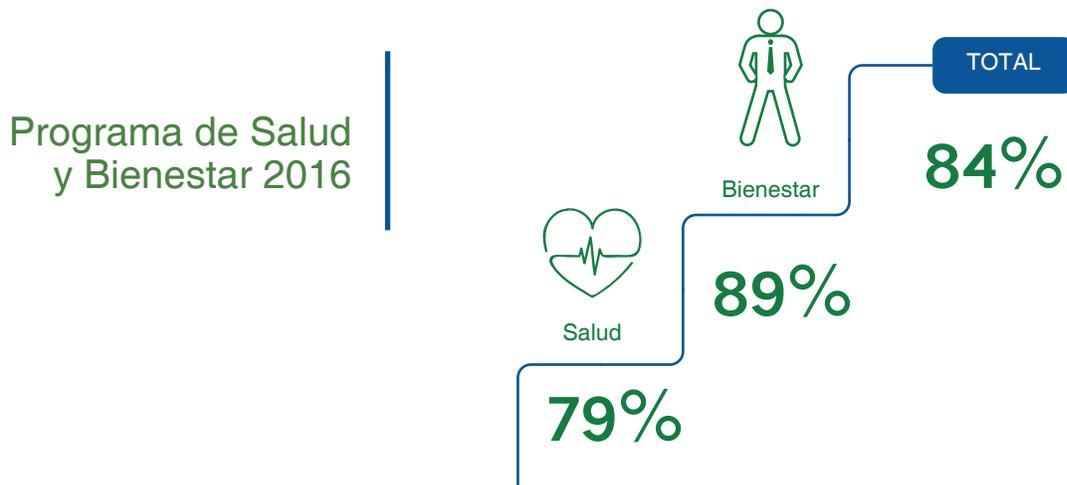
Este foco incluye iniciativas que promueven la Seguridad y la Eficiencia, como el beneficio de rutas para empleados, cupos de parqueaderos vehiculares y de bicicletas y la implementación del Home Office. En cuanto a Integración, se realizan actividades como día de la familia, día de Halloween, almuerzo 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 la participación de los indicadores que se presentan a continuación:

## 2015



## 2016



## 3.1.4

# 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 2016, se llevaron a cabo 9.901 horas-hombre de formación en temas transversales, conductuales, técnicos, presenciales y virtuales como parte del Plan Estratégico de Formación (PEF), con una cobertura de 294 colaboradores, incluidos proyectos y temporales (promedio por persona de 33.67 horas de formación en el año).



### 3.1.4.1

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



Durante el año 2016 el plan de formación y capacitación de OcenSA 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.

Durante los años 2015 y 2016 se trabajó en un programa de intervención en desarrollo y continuidad para el Equipo Directivo (seis) y algunos gerentes claves (sucesores de los directores); en este ejercicio se contempló la identificación de máximo tres competencias a trabajar, con evaluaciones trimestrales de avances progresivos y la identificación de stakeholders como apoyo para el plan de desarrollo.

Se definieron herramientas y metodologías para aplicación en planes de desarrollo individuales del personal, que incluyeron coaching (durante el 2016 se impactó a 55 personas y a 20 durante el 2015) y herramientas vivenciales próximas a implementar.

Dentro de las herramientas de desarrollo definidas, se estructuró y se lanzó, la Universidad Corporativa en modalidad presencial, iniciando con las escuelas de Liderazgo e Inglés. Para 2017, se realizará un relanzamiento de la modalidad virtual.

De igual forma, durante el período objeto de esta memoria, se otorgaron 2 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.



## 3.1.4.2

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (G4-LA11)

En 2016 se realizó la evaluación de desempeño periódica al 100% de los empleados de Ocesa. En total, 294 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	90	31%	204	69%

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.

### 3.1.4.3

## CULTURA ORGANIZACIONAL

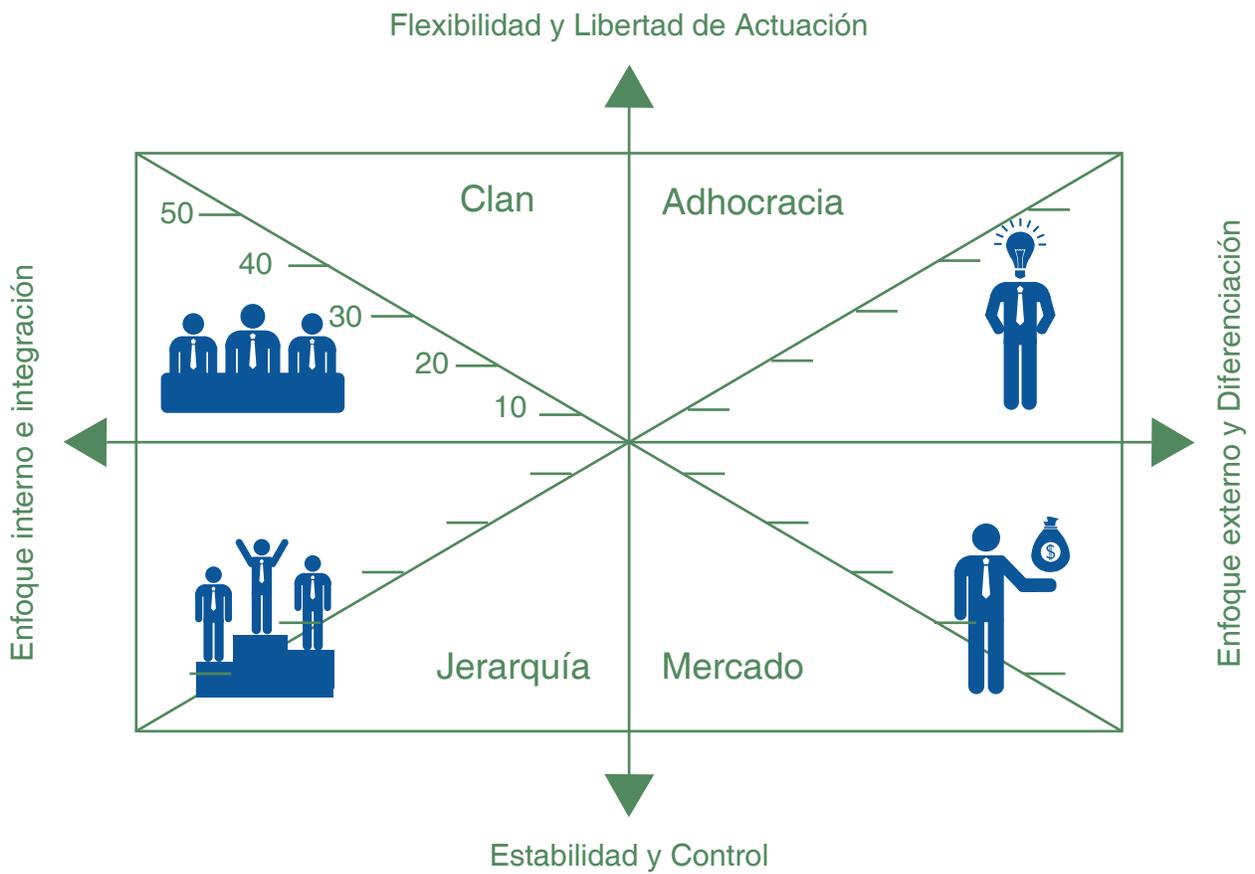
Ocensa ha adoptado el Marco de los Valores para Competir (Competing Values Framework) de Cameron y Quinn, para desarrollar todo el modelo de Cultura Organizacional, debido a su flexibilidad y coherencia con los cambios de paradigmas que se requerían para los retos que demanda la visión del negocio.



La metodología establece que la cultura tiene cuatro cuadrantes así:

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

# LOS 4 TIPOS DE CULTURA



En el año 2016, nuevamente se realizó la medición de la cultura organizacional, dejando como conclusiones las siguientes:

Las metas de cierre de brechas definidas para el 2016 se cumplieron en tres de los estilos de cultura: Adhocracia, Mercadeo y Jerarquía, sin embargo, no fue así para el estilo Clan.

Teniendo en cuenta estos resultados, es necesario promover acciones que permitan cerrar las brechas, principalmente en el estilo Clan, el cual se caracteriza por la delegación, el desarrollo de habilidades para la construcción de equipos, el desarrollo de proyectos e iniciativas con equipos conformados por diferentes áreas y niveles, así como por la generación de metas y estrategias de reconocimiento a personas y equipos.



## 3.1.5

# 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 2016.



*“El 100% de los empleados de Ocesa se encuentran representados en comités de salud y seguridad.”*

Los logros del Comité Copasst actual, durante el 2016, fueron:

- 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:

## POR LA EMPRESA

José Alessandro Jiménez  
Presidente

Angela Santamaría  
Suplente Presidente

Alejandro Herrera

Claudia M. Rosillo  
Secretario

## POR LOS TRABAJADORES

Karen García  
Secretario Suplente

Adalgiza Ramos

Jennifer Méndez

Yuri Caparoso

- 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 en el Trabajo

INDICADOR	2015	2016	VARIACIÓN*
Lesiones (índice de frecuencia)	2.04	2.12	3.92%
Lesiones (índice de severidad)	9.03	60.37	568%**
Lesiones (TRIF)	2.41	1.30	-46%
Ausentismo (índice general de ausentismo) – IGA: Días de ausencia en el período x 100 días de trabajo programados	1.99%	2.01%	1%
Ausentismo (índice general de frecuencia) – IGF: Número de ausencias en el período x 100 # promedio de trabajadores	3.36%	2.47%	-26.4%
Ausentismo (días perdidos por caso): Días de ausencia/ Número de ausencias registradas	11.95	16.44	37.57%
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	6 casos / 589 días	3 casos / 294 días	N/A

\* Esta tabla presenta la variación relativa entre el porcentaje inicial y el porcentaje final.

\*\*El aumento del Índice de Severidad obedece al accidente de mano de Andrés Mauricio Ibáñez (P 135), ocurrido en el mes de febrero de 2016.



## 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 se logró una importante reducción de la accidentalidad, pasando de 18 casos registrables en 2015 a 8 en 2016, representando esto una disminución del 56%. Lo anterior se refleja en una disminución del 46% en el indicador TRIF cerrando en 1.30 versus el resultado del año anterior 2.41 y una reducción del 35% frente al límite máximo establecido de 2.0 para el 2016.

De los accidentes anotados, el 25% son casos de tratamiento médico o trabajo restringido y el 75% restante son casos incapacitantes. En el período objeto de esta memoria se presentó un caso de lesión permanente parcial (amputación parcial de la mano), el cual está en etapa de rehabilitación y aún no cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral.

El 100% de los casos incapacitantes corresponden a tres tipos de lesiones: amputación, distensión muscular y fractura. A diciembre de 2016, las primeras tareas afectadas por accidentalidad fueron: desplazamiento a pie (25%), obras civiles (25%), izaje o manejo mecánico de cargas (12.5%), manejo manual de cargas (12,5 %), mantenimiento de equipos (12.5%) y preparación o terminación de la tarea (12.5%).

El índice de severidad se asocia con 6 eventos, de los cuales el 95% es por amputación, el 2% por distensión muscular y el 3% por fractura.

El 88% de los casos ocurrieron en hombres y el 12% restante en mujeres.

La distribución por región es la siguiente:

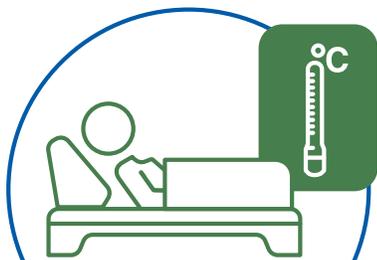
### Distribución por Departamento

REGIÓN	Lugar Específico	Porcentaje de Lesiones 2016	Porcentaje de Lesiones 2015	% Variación*
Casanare	Cusiana, El Porvenir	25%	22%	3%
Sucre	Terminal Coveñas	12.5%	28%	-15.5%
Antioquia	Caucasia, Remedios y Chiquillo	12.5%	22%	-9.5%
Boyacá	Vasconia, Soracá y Páez	25%	11%	14%
Derecho de vía	A lo largo de la línea	12.5%	0%	12.5%
Córdoba	La Granjita	12.5%	11%	1.5%
Bogotá	Bogotá	0%	6%	-6%
Santander	La Belleza	0%	0%	0%

\*Esta tabla presenta la variación de los porcentajes en valores absolutos.

En materia de reportes de actos (comportamientos riesgosos de las personas) y condiciones inseguras (relacionadas con el entorno), durante el año 2016, se generaron un total de 9.650 reportes en comparación con los 11.636 generados durante el 2015, es decir, hubo una disminución del 17%, -esto debido al cierre del Proyecto P-135-, sin embargo, el porcentaje de reportes de actos de las personas se incrementó en un 3% para el año 2016, respecto del año 2015. 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, Cuidado de manos Guante Rojo y en tus Manos están tus Manos, 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 laborales 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.

Dado lo anterior, el año 2016 registró el mejor desempeño en Safety en los últimos siete (7) años. Se identifican como pilares fundamentales de este resultado el compromiso de los niveles gerenciales y directivos de la organización y el aumento en la periodicidad de las Inspecciones HSE, llegando a un total de 525. Adicional a lo anterior, se reforzó la divulgación de estándares HSE para cargos críticos de la operación, para mejorar el control operativo de las actividades críticas y no críticas.

### Ausentismo:

En Ocesa se lleva registro de las incapacidades de origen médico de empleados directos y temporales



El registro incluye casos de enfermedad común, enfermedad laboral y accidente de trabajo. También se registran los casos de licencia de maternidad. Durante el año 2016 se reportaron los siguientes resultados:

INDICADOR	RESULTADOS 2016	VARIACIÓN RESPECTO A 2015
Índice General de Ausentismo (IGA):	2,01 días de incapacidad en el año por cada 100 días de trabajo programados	Aumentó el 1%
Índice General de Frecuencia (IGF):	2,47 de cada 100 trabajadores tuvo una ausencia por incapacidad médica o licencia durante el año	Disminuyó el 26,4%
Días perdidos por caso:	16,44 días perdidos por caso de incapacidad médica o licencia de maternidad	Aumentó el 37,57 %



A su vez, la distribución del ausentismo por región es la siguiente:

### Ausentismo por Región

Lugar	Porcentaje de Ausentismo 2016	Porcentaje de Ausentismo 2015	% Variación*
Bogotá	63,2%	81,0%	-17,8%
Cusiana	15,3%	3,6%	11,7%
Coveñas	3,7%	5,1%	-1,4%
Chiquillo	4,1%	-	N/A
Tunja	12,6%	8,0%	4,6%
Miraflores	0,9%	-	N/A
Puerto Berrío	0,2%	2,2%	-2,0%

\*Esta tabla presenta la variación de los porcentajes en valores absolutos.

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 2016 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.





# 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 del área de influencia del Oleoducto es fundamental para la viabilidad 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

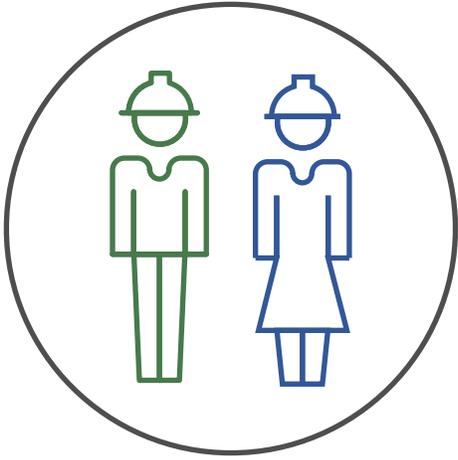
## DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE MANERA SEGURA Y RESPONSABLE

(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 el año 2016 a través de nuestros contratistas, se contrataron 2.558 personas de los departamentos y municipios del área de influencia del Oleoducto, para la realización de actividades de mantenimiento mayor y menor, rocería, entre otras.

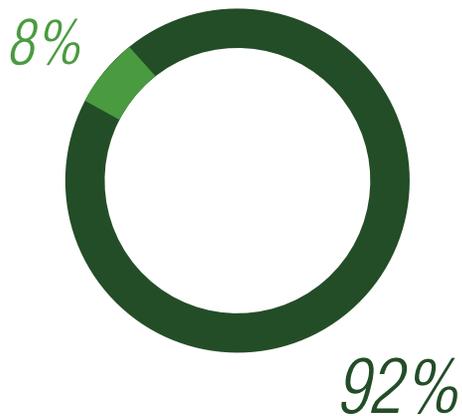
Del total contratado, 428 corresponden a mano de obra no calificada (MONC) y 2.130 a labores que requieren de un nivel de especialización técnica o práctica.

Empleo Local				Empleo Regional		TOTAL
Mano de obra NO Calificada		Mano de obra Calificada		Mano de obra Calificada		
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
369	59	716	53	1.274	87	2.558



Las actividades de contratación realizadas están acompañadas de un proceso de socialización de los proyectos en los sitios de ejecución y de acuerdo con los lineamientos legales aplicables.

En cuanto a la participación por sexo, del total de las personas contratadas para la ejecución de los diferentes trabajos, el 92% (2.359) personas pertenecen al género masculino y el 8% (199) son mujeres.



#### Participación de Género

**92%** *Hombres*

**8%** *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 este impuesto es regulado por la Ley 141 de 1994 y los decretos reglamentarios.

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

En el año 2016 Ocesa recaudó y transfirió, entre 41 municipios del área de influencia, la suma de COP \$36.639.939.625 por concepto de transporte de crudo a través del Oleoducto. Esta cifra corresponde al 1Q y 2Q, puesto que a la fecha el Ministerio de Minas y Energía no ha remitido las liquidaciones de los dos últimos períodos del 2016 y por tal razón no se han realizado los pagos correspondientes a los municipios.

## CUADRO COMPARATIVO IMPUESTO AL TRANSPORTE 2015 - 2016

TRAMO	MUNICIPIO	2015	1Q + 2Q 2016
TRAMO CUPIAGUA - CUSIANA	HATO COROZAL	6.730.030	12.969.971
	PORE	2.433.580	4.689.944
	SABANALARGA	18.620.384	20.625.083
	MONTERREY	61.006.811	70.606.367
TRAMO CUSIANA - EL PORVENIR	MONTERREY	6.949.028.346	1.667.944.575
TRAMO EL PORVENIR - VASCONIA	MONTERREY	484.943.812	262.614.606
	SABANALARGA	2.343.594.628	1.269.141.221
	SAN LUIS DE GACENO	360.553.019	195.252.495
	CAMPOHERMOSO	1.983.041.609	1.073.888.725
	PÁEZ	1.983.041.609	1.073.888.725
	MIRAFLORES	3.515.391.943	1.903.711.831
	ZETAQUIRA	2.073.179.864	1.122.701.849
	RAMIRIQUÍ	1.532.350.334	829.823.105
	JENESANO	2.433.732.884	1.317.954.343
	BOYACÁ	540.829.531	292.878.744
	VENTAQUEMADA	721.106.040	390.504.991

### CUADRO COMPARATIVO IMPUESTO AL TRANSPORTE 2015 - 2016

TRAMO	MUNICIPIO	2015	1Q + 2Q 2016
TRAMO EL PORVENIR - VASCONIA	SAMACÁ	2.073.179.864	1.122.701.849
	SÁCHICA	1.261.935.568	683.383.733
	VILLA DE LEYVA	1.781.131.920	964.547.327
	SUTAMARCHÁN	111.771.436	60.528.274
	SANTA SOFÍA	2.343.594.628	1.269.141.221
	MONQUIRÁ	450.691.276	244.065.620
	PUENTE NACIONAL	2.704.147.647	1.464.393.715
	ALBANIA	1.171.797.315	634.570.610
	JESUS MARÍA	1.622.488.589	878.636.230
	FLORIÁN	3.652.402.090	1.977.907.780
	LA BELLEZA	1.546.772.456	837.633.205
	OTANCHE	4.941.379.137	2.675.935.451
TRAMO VASCONIA - COVEÑAS	PUERTO NARE	271.172.059	143.194.008
	LA APARTADA	749.895.040	395.986.507
	BUENA VISTA	1.573.840.911	831.075.993
	SEGOVIA	1.232.789.897	650.981.989

## CUADRO COMPARATIVO IMPUESTO AL TRANSPORTE 2015 - 2016

TRAMO	MUNICIPIO	2015	1Q + 2Q 2016
TRAMO VASCONIA - COVEÑAS	SAN ANDRÉS DE SOTAVENTO	1.540.465.888	813.452.115
	CHINÚ	292.031.447	154.208.933
	PUEBLO NUEVO	976.219.411	358.395.387
	MOMIL	545.473.025	288.040.255
	SAHAGÚN	2.398.829.750	1.266.716.224
	TUCHÍN	492.281.582	259.952.199
	REMEDIOS	3.429.283.573	1.810.853.454
	PLANETA RICA	979.348.320	517.150.666
	CAUCASIA	3.255.107.676	1.718.878.842
	PUERTO BERRÍO	2.903.626.970	1.533.277.377
	ZARAGOZA	2.810.802.686	1.484.260.967
	PURÍSIMA	172.089.961	90.873.119
<b>TOTAL</b>		72.294.134.546	36.639.939.625

## 4.1.1.2

# GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO CON LAS COMUNIDADES

Con el fin de optimizar los recursos y lograr una intervención de mayor impacto en las comunidades del área de influencia directa y por ruta de derrame, Ocesa ajustó la estrategia metodológica implementada, con un mayor énfasis lúdico – pedagógico, encaminada a lograr una mayor recordación y por ende la apropiación de conceptos claves en la gestión del riesgo y se planteó la intervención en un período de dos años continuos.

Las actividades realizadas durante el período corresponden a la socialización del plan de contingencia, la capacitación a docentes (compuesto por cuatro módulos teórico-prácticos), la formación a escolares (a través de talleres y actividades lúdicas pedagógicas) y actividades de sensibilización y capacitación con algunas comunidades en diferentes formas organizativas.

De manera transversal a todos los componentes, se implementaron estrategias de recordación de los mensajes y actividades establecidas en la ejecución del programa, a través de medios de comunicación (periódico Huellas, programa radial “Construyendo Futuro”) y medios locales; igualmente, se realizó el levantamiento y consolidación de directorios de CMGRD, actualización de los planes veredales de respuesta a emergencias por derrame de petróleo y del grupo de gestores del riesgo comunitario.

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	ACTIVIDADES REALIZADAS A 31/12/2016		
		Diagnóstico Socio-ambiental	Socialización Plan Contingencias On Shore	Socialización Plan Contingencias Off Shore
Casanare	Tauramena	X	X	NA
	Monterrey	X	X	NA
	Sabanalarga	X	-	NA
Boyacá	San Luis de Gaceno	X	-	NA
	Campohermoso	X	X	NA
	Páez	X	X	NA
	Miraflores	X	X	NA
	Zetaquirá	-	-	NA
	Ramiquirí	-	-	NA
	Jenesano	X	-	NA
	Boyacá	-	-	NA
	Ventaquemada	-	-	NA
	Samacá	-	X	NA
	Sáchica	-	X	NA
	Villa de Leyva	-	X	NA
	Sutamarchán	-	X	NA
Santa Sofía	-	X	NA	

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	ACTIVIDADES REALIZADAS A 31/12/2016		
		Diagnóstico Socio-ambiental	Socialización Plan Contingencias On Shore	Socialización Plan Contingencias Off Shore
Boyacá	Monquirá	-	X	NA
	Otanche	-	X	NA
	Puerto Boyacá	-	X	NA
Santander	Puente Nacional	-	-	NA
	Albania	-	-	NA
	Jesús María	-	-	NA
	La Belleza	-	-	NA
	Florián	-	-	NA
Antioquia	Puerto Nare	-	-	NA
	Yondó	-	-	NA
	Puerto Berrío	-	-	NA
	Remedios	X	X	NA
	Segovia	X	X	NA
	Zaragoza	-	X	NA
	Caucasia	-	X	NA

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	ACTIVIDADES REALIZADAS A 31/12/2016		
		Diagnóstico Socio-ambiental	Socialización Plan Contingencias On Shore	Socialización Plan Contingencias Off Shore
Córdoba	La Apartada	-	-	NA
	Buenavista	-	-	NA
	Planeta Rica	X	X	NA
	Pueblo Nuevo	X	X	NA
	Sahagún	-	-	NA
	Chinú	-	-	NA
	San Andrés de Sotavento	-	-	NA
	Tuchín	-	-	NA
	Momil	-	-	NA
Sucre	Purísima	-	-	NA
	San Antero	X	X	X
	Coveñas	X	X	X
	Tolú	X	X	X
	San Onofre	X	X	X
TOTAL MUNICIPIOS INTERVENIDOS		16	23	4

Como resultado de la gestión, en 16 municipios se adelantaron actividades correspondientes al diagnóstico socio-ambiental, en 23 a actividades de socialización del Plan Contingencias On Shore y en los 4 municipios del Golfo de Morrosquillo además se adelantaron actividades asociadas a la socialización del Plan Contingencias Off Shore.



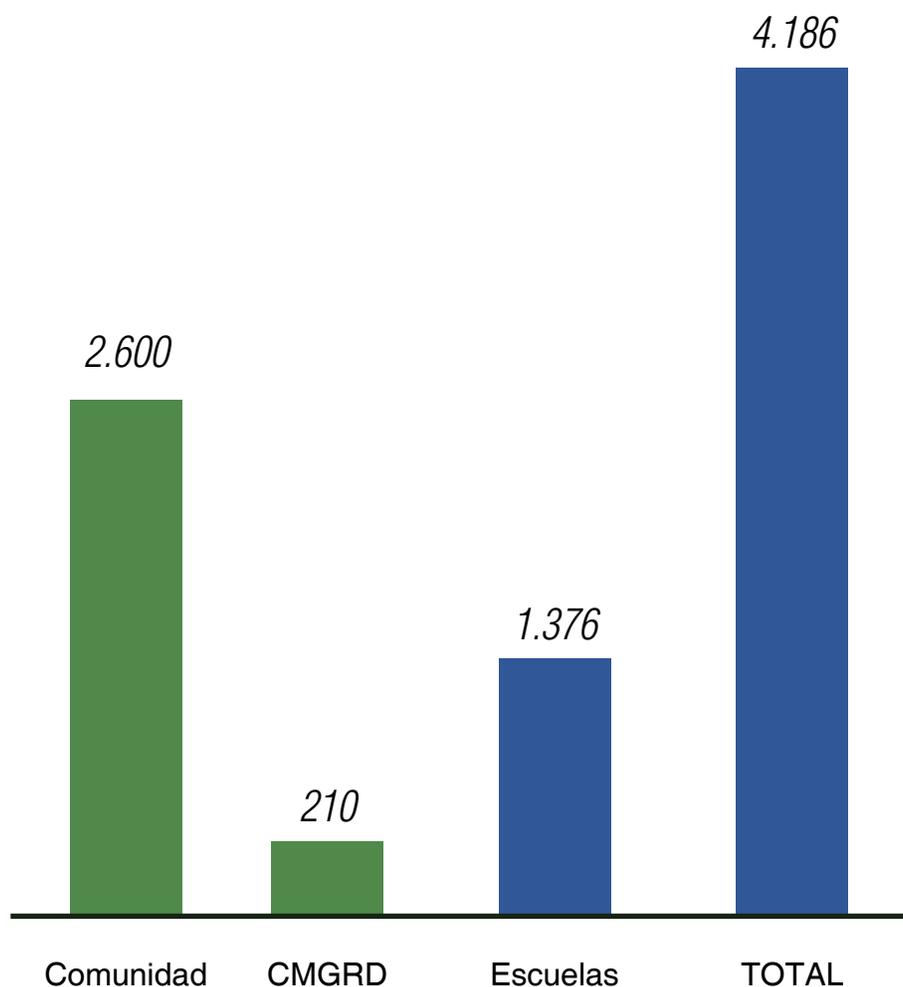
Cada una de ellas con el siguiente alcance:

ALCANCE	ACTIVIDADES
<p>Diagnóstico Socio-ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diligenciamiento y validación de Ficha de Diagnóstico Socio-Ambiental.</li> <li>■ Elaboración Registro Poblacional.</li> <li>■ Diligenciamiento Ficha del Plan de Gestión de Riesgo Veredal.</li> <li>■ Desarrollo Taller Comunitario.</li> <li>■ Elaboración Mapas Parlantes.</li> </ul>
<p>Socialización Plan de Contingencias On Shore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacitación docentes.</li> <li>■ Formación a escolares.</li> <li>■ Socialización cartilla “Nuestro Plan Familiar”.</li> <li>■ Socialización cartilla “Prepárate en caso de derrame de petróleo Golfo de Morrosquillo”.</li> <li>■ Socialización cartilla “Plan Escolar”.</li> <li>■ Ejercicio de simulación.</li> <li>■ Diseño e implementación de estrategia de medios: Programas y cuñas en programa radial “Construyendo Futuro”, medios locales y artículo en periódico</li> <li>■ Huellas.</li> <li>■ Socialización Protocolo de Actuación en Caso de Derrame de Petróleo en Bocatomas.</li> <li>■ Planes Veredales de Respuesta por Derrame de Petróleo Actualizados.</li> </ul>

Cada una de ellas con el siguiente alcance:

ALCANCE	ACTIVIDADES
<p>Socialización Plan de Contingencias Off Shore Golfo de Morrosquillo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Socialización del Plan de Contingencias Off Shore (Costa Afuera) en los cuatro municipios del área de influencia y por impacto de la TLU2 con autoridades, comunidad, organizaciones sociales y pescadores.</li> <li>■ Capacitación en medidas de prevención a autoridades, comunidad, organizaciones sociales y pescadores.</li> <li>■ Caracterización socio-económica de cada una de las veredas del área de influencia por impacto de la TLU 2.</li> <li>■ Ejercicio de simulación en las comunidades del Golfo de Morrosquillo, poniendo a prueba el Protocolo de Actuación.</li> <li>■ Establecimiento de estrategias de recordación mensuales de los mensajes y actividades establecidas en la ejecución del programa, a través de medios de comunicación (periódico Huellas, programa radial “Construyendo Futuro”) y medios locales.</li> </ul>

## RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN



En la intervención adelantada durante el segundo semestre del 2016, se llevaron a cabo jornadas con comunidad, docentes, Concejos Municipales para la Gestión del Riesgo – CMGR, pescadores y Juntas de Acción Comunal (estos dos últimos para el segmento Off Shore), con una participación total de 4.186 personas.

# 1 APOYO A LA GESTIÓN DEL RIESGO MUNICIPAL:



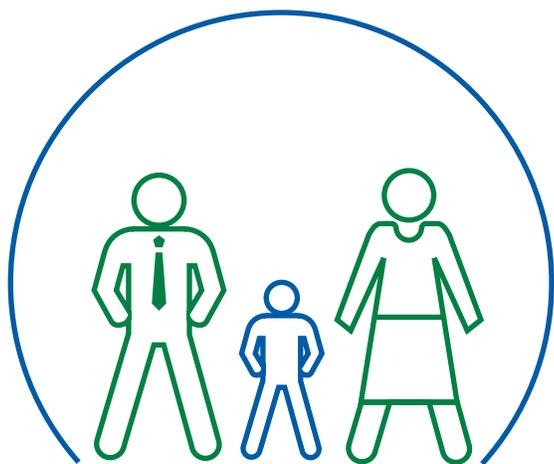
Este componente parte de la identificación del estado actual de los Consejos Municipales de Gestión del Riesgo de Desastres - CMGRD alrededor de los siguientes elementos:

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

Frente a lo anterior se realizan las siguientes actividades:

- Establecimiento de sesiones de trabajo continuas en los CMGRD.
- Establecimiento de alianzas con secretarías de educación municipal y departamental.
- Revisión de los PMGRD, POT y PDM para realizar recomendaciones para la actualización de los mismos.
- Socialización a los CMGRD de las actividades realizadas.

## 2 MI HOGAR COMO EJE PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO:



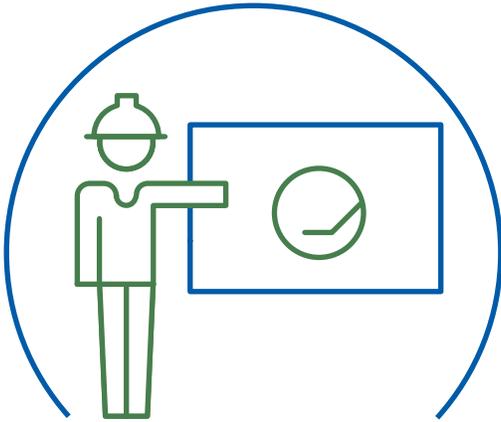
En este componente se privilegian las actividades domiciliarias con el fin de sensibilizar a los hogares para la generación del plan del hogar para la gestión del riesgo con los miembros que permanecen mayor tiempo en la vivienda. Entre estas, amas de casa, niños, niñas, jóvenes y adultos mayores.

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.

## 3 LA ESCUELA COMO EJE PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO:



Componente basado en metodología de pedagogía activa y educación, experiencia que facilita la recordación, orientado a apoyar la formación de actores no tenidos presentes anteriormente (docentes, niños, niñas y jóvenes) 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.

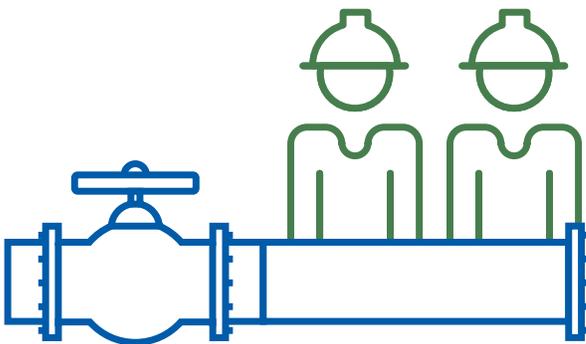
## 4.1.2

# CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS REGIONES

(G4-EC8)

### 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 a la generación de capacidades para el desarrollo de las regiones, a través de una gestión integral en las comunidades de las zonas de influencia de los oleoductos, como aporte a la construcción de un nuevo país. Su radio de acción comprende 45 municipios de los departamentos de Boyacá, Antioquia, Córdoba, Sucre, Casanare y Santander.

Durante el 2016, por orientación de OcenSA, la FODC, amplió su radio de acción a los municipios del tramo sur del Oleoducto, con el fin de ejecutar los proyectos del modelo de inversión social denominado “Mujer y Desarrollo”, con lo cual se logró ampliar la cobertura para beneficiar a las comunidades del área de influencia de la compañía ubicadas en los 17 municipios priorizados para la ejecución del modelo.

Para el 2016 se contó con un presupuesto total que asciende a más de 5.000.000.000 COP aportados, así: por parte de OcenSA la cifra ascendió a más de 4.000.000.000 (incluida la inversión social directa más los gastos de administración y operación base del programa) y por parte de la FODC, la suma fue de 1.200.000.000 (estos últimos destinados al otorgamiento de crédito de los beneficiarios de los programas y proyectos del área de influencia de OcenSA); habiéndose ejecutado dentro del período objeto de esta memoria, más de 3.400.000.000 COP.

Durante este período, las acciones estuvieron encaminadas a implementar y fortalecer mediante la consolidación de alianzas con entidades públicas y privadas los programas de las tres líneas del modelo “Mujer y Desarrollo”: Mujer y Educación, Mujer y Familia y Mujer y Comunidad.

Adicionalmente, la FODC realizó: a. el apoyo técnico a la gestión municipal mediante el desarrollo de capacitaciones en finanzas públicas a los miembros de los concejos municipales de Segovia y Remedios -Antioquia-, con el propósito de fortalecer sus competencias técnicas y políticas y al análisis bidireccional de riesgos, con el fin de dialogar sobre las oportunidades de desarrollo de los territorios entre las instituciones públicas y diferentes sectores de la sociedad. b. la cualificación del liderazgo comunitario y participación ciudadana, mediante la promoción de la participación de las Juntas de Acción Comunal – JAC y la apropiación de lo público a través del fortalecimiento de competencias ciudadanas para el control social. c. a la formulación de una visión de región del Golfo de Morrosquillo, mediante el la realización de jornadas de sensibilización y trabajo colectivo en los municipios de San Antero (Córdoba), Coveñas, Tolú y San Onofre (Sucre).

Las siguientes fueron las acciones desarrolladas:

### 4.1.2.1.1

## MODELO DE INVERSIÓN SOCIAL: MUJER Y DESARROLLO

(G4-SO1)

Teniendo el Cuidado como eje central y la mujer como dinamizadora del desarrollo en los pilares fundamentales de la compañía, su posicionamiento se trabaja en los ámbitos donde tradicionalmente ha sido discriminada.



En el año 2016 se consolidó la puesta en marcha del modelo de inversión social de Ocesa “Mujer y Desarrollo”, como estrategia para la generación de confianza, la viabilidad de la operación y la construcción de lugares seguros y en paz a través de la construcción de una “Red de Cuidado”, protagonizada por las mujeres del área de influencia del Oleoducto.

Durante el primer semestre del año, se requirió robustecer y asegurar el esquema de operación de los programas sociales, por esta razón se realizaron los diseños metodológicos del modelo y se amplió la operación de la Fundación Oleoductos de Colombia a los departamentos de Santander, Boyacá y Casanare, permitiendo que la compañía contara con un único operador de su modelo, altamente capacitado y con la experticia suficiente para apalancar los retos que impone la inversión social para los próximos años.

## LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

1. MUJER Y EDUCACION	2. MUJER Y FAMILIA	3. MUJER Y COMUNIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Facilitar el acceso a la educación formal de las mujeres.</li> <li>■ Promover la permanencia de las mujeres en los programas de educación formal.</li> <li>■ Cualificar competencias para el trabajo y/o generación de ingresos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Construcción de vivienda nueva.</li> <li>Mejoramientos/Construcción de habitaciones para la reducción del hacinamiento.</li> <li>■ Mejoramientos/Construcción de baños.</li> <li>■ Mejoramientos/Construcción de cocinas.</li> <li>■ Mejorar los hábitos de higiene.</li> <li>■ Apropiación del sentido de familia y orientación en las dinámicas familiares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fortalecer el liderazgo de las mujeres que participan en espacios públicos y políticos (solo mujeres, redes personales).</li> <li>■ Promover la visibilidad y cumplimiento de los derechos de la mujer.</li> <li>■ Fortalecer y articular organizaciones sociales (hombres y mujeres de Organizaciones de la Sociedad Civil, redes organizacionales).</li> <li>■ Fortalecer unidades productivas para la generación de ingresos y ocupaciones.</li> </ul>

## RESULTADOS 2016

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 128 mujeres beneficiadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 220 soluciones de vivienda.</li> <li>■ 457 mujeres beneficiadas integralmente y se formularon 158 planes de vida familiares denominados “La Ruta de los Sueños”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 50 organizaciones de mujeres en proceso de fortalecimiento para la consolidación de redes.</li> <li>■ 200 mujeres en proceso de fortalecimiento empresarial.</li> </ul>
---	--	--

Esta consolidación se surtió en las tres líneas programáticas del modelo, cuyos resultados se describen a continuación:



### 1 Mujer y Educación:

Mediante esta línea, Ocesa crea vínculos con universidades públicas y privadas, así como con entidades gubernamentales, haciendo una apuesta por las mujeres, a través de programas de educación superior que potencien el talento regional y promuevan el conocimiento y su aplicabilidad en los desafíos de desarrollo de sus propios municipios, posibilitando el acceso y la permanencia de la mujer a la Educación Superior (técnica, tecnológica y universitaria), aumentando así sus oportunidades de empleo en el mercado laboral y el acceso a mejores ingresos.



#### Los logros alcanzados en el año 2016 fueron:

- En alianza con la Corporación para el Fomento de la Educación Superior del departamento de Antioquia, se firmó un convenio para constituir el “Fondo para la Educación Superior Mujer y Desarrollo para los municipios de Cauca, Zaragoza, Remedios y Segovia”, así, 15 mujeres provenientes de estos municipios, iniciaron en el 2016 sus carreras en universidades de alto prestigio del departamento y 13 fueron seleccionadas para iniciar sus carreras en el primer semestre de 2017.
- Se constituyó con LUMNI, el fondo de educación superior “Mujeres Ocesa”, con más de 3.600 millones de pesos, el cual permitirá el acceso y permanencia a aproximadamente 92 mujeres becarias provenientes de 13 de los 17 municipios priorizados en el modelo Mujer y Desarrollo, en los departamentos de Casanare, Boyacá, Santander y Córdoba.
- En convenio con la Universidad de la Salle, se estableció una alianza para dar acceso a la educación superior, a mujeres jóvenes ubicadas en los 17 municipios priorizados en el modelo “Mujer y Desarrollo”, mediante el otorgamiento de becas para su permanencia en el programa de ingeniería agronómica de la universidad en el campus de “Utopía” en Yopal, Casanare; adicionalmente, promover el crecimiento empresarial del campo, a través de la implementación de proyectos productivos en el lugar de origen de las beneficiarias, los cuales se constituyeron en su práctica empresarial.

Mediante este convenio, ocho mujeres se beneficiaron, así: una durante el 2016 y siete fueron seleccionadas para iniciar sus estudios de ingeniería agronómica en mayo de 2017.



## 2. Mujer y Familia:

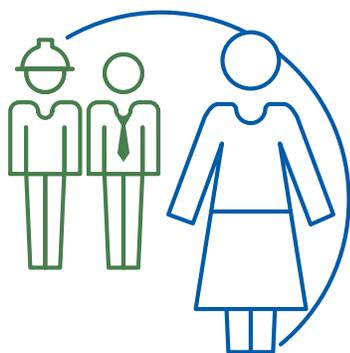
Esta línea busca realizar intervenciones integrales en los hogares del área de influencia del Oleoducto, con el fin de dignificar las condiciones de vida de las mujeres y sus familias.

Por medio de los Planes de Vida Familiar (Ruta de los Sueños) se busca favorecer el desarrollo integral de las familias, mediante el fortalecimiento del tejido familiar y la promoción de habilidades para el cuidado de sí, el vínculo afectivo, el cuidado del entorno inmediato y la implementación de modelos de vida equitativos, saludables y armoniosos.

Por otro lado, el objetivo de la estrategia de mejoramiento y/o construcción de vivienda, es contribuir al fortalecimiento del núcleo familiar, mediante el establecimiento de condiciones que disminuyan el riesgo en la misma y el entorno inmediato, afianzando los factores protectores de la salud y la vida, así como contribuir a las relaciones armónicas y vínculos familiares sanos, evitando la violencia contra la mujer e intrafamiliar.

**Los resultados obtenidos en el año 2016 fueron:**

- 220 soluciones de vivienda, en alianza con las alcaldías de los municipios, la Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA, El Instituto de Vivienda Municipal de Aguazul(Casanare) - IVIMA y las Juntas de Acción Comunal.
- 457 mujeres fueron beneficiadas integralmente y se avanzó con ellas en la formulación de 158 planes de vida familiares.



### 3. Mujer y Comunidad:

A través de esta línea, Ocesa promueve el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos social, público y empresarial, para renovar y fortalecer los liderazgos regionales e incidir en la construcción de las políticas públicas de los territorios, mediante la conformación de redes de organizaciones de mujeres y la ejecución de proyectos de desarrollo económico.

En este sentido, se realizó el mapeo de las diferentes organizaciones presentes en los municipios a intervenir a partir del conocimiento del territorio, consultas de bases de datos con diferentes instituciones e información de la comunidad; identificando así, 50 organizaciones en la zona norte y 42 en la zona sur del país, para un inventario total de 92 organizaciones.

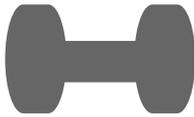
De igual forma, esta línea busca, la promoción empresarial, a través de la formación en temas administrativos, y permitiendo a las mujeres empresarias el acceso a servicios financieros y complementarios, incluida la colocación de créditos individuales a propietarias de negocio con más de seis meses de constitución, con codeudor como respaldo de la obligación (acompañada de talleres de educación financiera), como una herramienta para contribuir a la erradicación de la pobreza y la inclusión, mediante diferentes estrategias que potencien tanto el desarrollo humano, el familiar y propicien unidades de negocio más competitivas y sostenibles en el mercado.



Para visibilizar a la mujer y sus problemáticas, así como sensibilizar a la sociedad a impulsar acciones para la protección y promoción de los derechos de las mismas, se promovieron dos movilizaciones, en alianza con los municipios y organizaciones sociales de estos: La conmemoración del día internacional de los derechos de la mujeres, llevada a cabo el 8 de marzo y la jornada internacional para frenar la violencia contra las mujeres, realizada el 25 de noviembre.

Para visibilizar a la mujer y sus problemáticas, así como sensibilizar a la sociedad a impulsar acciones para la protección y promoción de los derechos de las mismas, se promovieron dos movilizaciones, en alianza con los municipios y organizaciones sociales de estos: La conmemoración del día internacional de los derechos de la mujeres, llevada a cabo el 8 de marzo y la jornada internacional para frenar la violencia contra las mujeres, realizada el 25 de noviembre.





Los resultados en los avances del modelo de inversión social “Mujer y Comunidad” durante el 2016 fueron:

- Más de 10.000 personas se movilizaron en las dos jornadas: Día Internacional de los Derechos de la Mujer y en contra de la violencia hacia la mujer, en 18 municipios del trazado del Oleoducto.
- Se logró aumentar en 120% la participación de las mujeres en las mesas directivas de las JAC del área de influencia.
- Se inició el proceso de fortalecimiento empresarial del proyecto denominado “tiendas de barrio, programa 4e -Camino al Progreso”, con 150 tenderas de Boyacá, en alianza con la Fundación para el Desarrollo Sostenible de Colombia - FUNDES, operadora de la Fundación Bavaria.
- Mediante convenio con Chemonics Internacional Inc. Sucursal Colombia, contratista principal de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID para la ejecución del PROGRAMA ORO LEGAL, se están apoyando 50 familias apicultoras, con el fin de dinamizar su proyecto de vida y de generación de ingresos, como fuente alternativa a la minería informal, así como con el propósito de disminuir el impacto ambiental causado por la minería en la región.
- En alianza con PNUD, se inició el fortalecimiento de 50 organizaciones de mujeres, con el fin de consolidar cinco redes de cuidado de estas en el país.

En síntesis, bajo el modelo “Mujer y Desarrollo” durante el 2016, se consolidaron 15 alianzas con 19 aliados, mediante las cuales se movilizaron más de 11.000 millones de pesos, que permitieron beneficiar a 785 mujeres y 50 organizaciones del país, ratificando el compromiso de Ocesa con la construcción de un país más equitativo e incluyente.

## 4.1.2.2

# GESTIÓN GOLFO DE MORROSQUILLO: ESTRATEGIA CONJUNTA GOLFO DE MORROSQUILLO, TERRITORIO SOSTENIBLE



Estrategia conjunta del OLEODUCTO CENTRAL S.A. -OCENSA-, CENIT TRANSPORTE Y LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS S.A.S., OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A. y BICENTENARIO DE COLOMBIA S.A.S., con el propósito de contribuir con la construcción de una visión compartida con autoridades y comunidades, para sumar esfuerzos para el desarrollo sostenible del Golfo de Morrosquillo.

- Esta cuenta con cinco programas:
- Banco de proyectos turísticos
- Construcción de casas flotantes
- Fortalecimiento de la oferta de recreación y deportes.
- Adopción y recuperación de playas
- Proyecto Diáspora: arrecifes artificiales; al igual que con un Centro de Información, operado por la Fundación Oleoductos de Colombia.

Desde el mes de mayo y hasta diciembre, con la participación de organizaciones sociales, JAC, representantes de población afrodescendiente, cabildos indígenas, asociaciones de pescadores, asociaciones de mangleros, asociaciones de artesanos, asociaciones de vendedores de comida, asociaciones de bici taxistas, asociaciones de masajistas, asociaciones de vendedores de comida, guías turísticos, sector hotelero, autoridades locales, representantes de las alcaldías municipales, Invemar, Dimar, Policía de Turismo, gobernaciones y sector educativo, se llevaron a cabo jornadas de sensibilización y trabajo colectivo en los municipios de San Antero (Córdoba), Coveñas, Tolú y San Onofre (Sucre), para la formulación de una visión de región del Golfo de Morrosquillo.

En los talleres realizados por Aviaexport (operador del contrato), se trabajaron los siguientes temas:

- Presentación de los objetivos y alcance del trabajo.
- Formulación del diagnóstico turístico del territorio y construcción de la Visión Compartida para el desarrollo turístico del Golfo de Morrosquillo.
- Convocatoria y realización de talleres de validación de resultados.
- Revisión y análisis de las oportunidades para el sector, desde la lectura de los Planes de Desarrollo de las entidades territoriales.
- Realización del Foro Ambiental: Bahía de Cispatá y el Desarrollo Sostenible de las Comunidades, llevado a cabo en el municipio de San Antero, Córdoba, el 23 agosto de 2016.
- Talleres para la construcción colectiva de iniciativas, con la priorización de 23 proyectos así:

### 1 Objetivo

#### Consolidar una Imágen Turística de la Región

San Antero	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Estrategia para generar sentido de pertenencia.</li> <li>■ Procesos de educación alrededor del turismo de impacto de los programas.</li> </ul>
San Onofre	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Estrategia de apropiación por lo nuestro / Fomento del sentido de pertenencia.</li> <li>■ Campaña de promoción digital.</li> </ul>
Coveñas	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Estrategia de apropiación (cuidado de lo nuestro).</li> <li>■ Campaña de promoción digital.</li> </ul>
Tolú	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Estrategia de apropiación del sentido de pertenencia.</li> <li>■ Consolidación de la imágen Golfo de Morrosquillo (Caretaje).</li> </ul>

### 2 Objetivo

#### Evaluación de Impacto de los Programas

San Antero	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Crear el fondo de emprendimiento para iniciativas turísticas.</li> <li>■ Crear el centro de formación e interpretación ambiental.</li> </ul>
San Onofre	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recuperación de los ecosistemas (playa, manglar, arrecife).</li> </ul>
Coveñas	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diseño, creación - fortalecimiento del producto turístico y formación continua (operación continua).</li> <li>■ Ordenamiento de playas.</li> </ul>
Tolú	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programas de formación integral para el turismo (servicios, ventas, idiomas).</li> <li>■ Creación de producto turístico y fortalecimiento de sitios emblemáticos.</li> </ul>

### 3 Objetivo

#### Fortalecer los Esquemas de Gestión del Sector Turístico

San Antero	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Crear la mesa de trabajo turística y ambiental para el desarrollo sostenible.</li> <li>■ Capacitación a las organizaciones sociales para el fortalecimiento sostenible para el turismo.</li> </ul>
San Onofre	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Crear la mesa para la gestión turística y ambiental (laboratorio).</li> <li>■ Formación en gestión de proyectos, economía solidaria y ambiental para el desarrollo turístico.</li> </ul>
Coveñas	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Crear la mesa departamental de turismo.</li> <li>■ Educación ambiental del turismo en todos los sectores.</li> </ul>
Tolú	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Política pura de turismo para estalecer lineamiento de lenguaje común en el sector.</li> <li>■ Creación del Comité de asuntos turísticos del municipio.</li> </ul>



- Talleres para adopción de playas: Con el propósito de identificar de manera participativa acciones de sostenibilidad para las playas, de acuerdo con lo definido en la Norma Técnica Sectorial NTS-TS-001-2. Como resultado del ejercicio, los participantes seleccionaron 18 iniciativas para su desarrollo, proponiendo objetivos, acciones, responsables y presupuesto.
- Fortalecimiento de organizaciones sociales en Boca de la Ciénaga: Gestión para la generación de alianzas institucionales con el sector público y la Cámara de Comercio de Sincelejo para el fortalecimiento social y empresarial de estas organizaciones.
- Proyecto Diáspora: Con miras a la implementación de una segunda etapa, se adelantaron actividades de coordinación institucional y trabajo con organizaciones de pescadores para conocer la metodología, el alcance técnico y los logros obtenidos en una etapa anterior.

## 4.1.2.1.3

# GESTIÓN SOCIAL

### 4.1.2.1.3.1

## FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

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



## 4.1.2.1.3.2

# 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 2016 se destacan los siguientes avances:



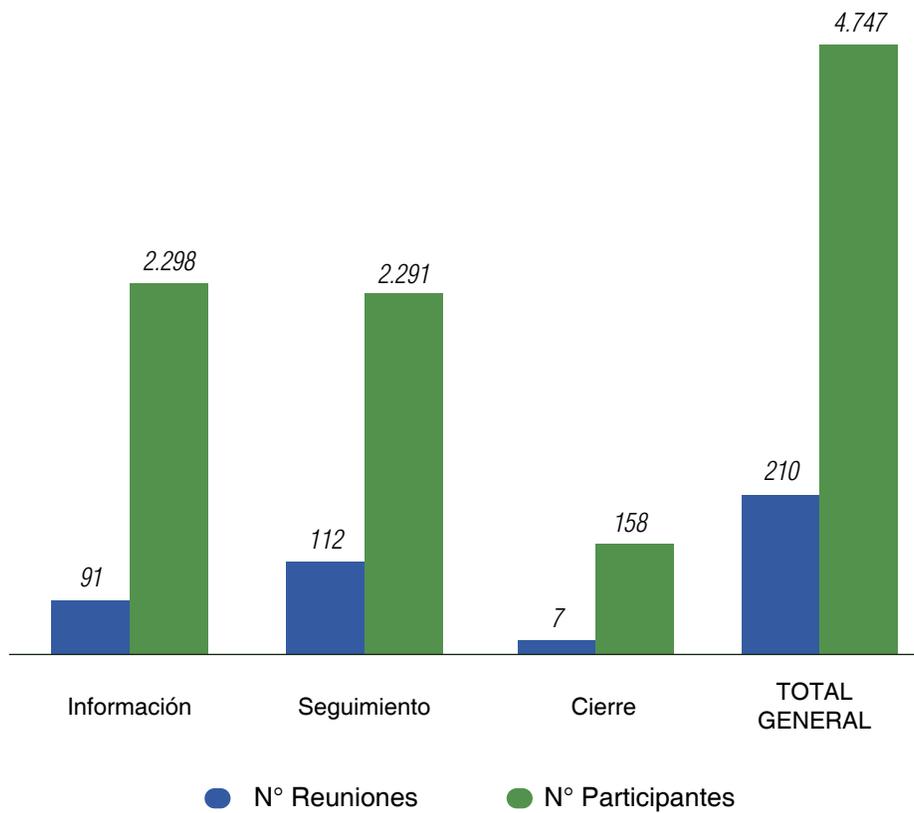
### 1. Reuniones Informativas y de Seguimiento:

En total se llevaron a cabo 210 reuniones con la participación de 4.747 personas aproximadamente así:

- 91 reuniones informativas 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 mismos, los requerimientos de mano de obra, bienes y servicios y se aclararon dudas e inquietudes. La participación fue de 2.298 personas.
- 112 reuniones de seguimiento con una participación de 2.291 personas, las cuales tuvieron por objeto la verificación del cumplimiento de acuerdos sobre aspectos de contratación, laborales, de avance de las obras y finalización de trabajos. Estos espacios están instituidos en los municipios de Tauramena, Monterrey (Casanare), Caucasia (Antioquia), Miraflores y Páez (Boyacá) y San Antero y Coveñas (Golfo de Morrosquillo). En el caso de estos municipios el proceso contó con el apoyo del Ministerio del Interior a través de una estrategia conjunta que este lidera para el sector de hidrocarburos.
- 7 reuniones de cierre o de finalización de trabajos en los otros municipios del área de influencia de Ocesa en donde se desarrollaron trabajos de mantenimiento con participación de las comunidades. En estas participaron 158 personas.

## Reuniones Informativas y de Seguimiento

Tipo de Reunión	N° Reuniones	N° Participantes
Información	91	2.298
Seguimiento	112	2.291
Cierre	7	158
<b>Total General</b>	<b>210</b>	<b>4.747</b>



Estos espacios se aprovecharon para dar a conocer las políticas de Ocesa sobre Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Medio Ambiente, Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas, así como 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 a las autoridades municipales, líderes comunitarios, representantes de organizaciones comunitarias y comunidad en general de las veredas y el casco urbano de los municipios del área de influencia de Ocesa, durante el año 2016 se llevaron 18 encuentros comunitarios cuyas temáticas fueron las siguientes:



- El objeto misional de Ocesa.
- Los principios y valores que constituyen el fundamento de las políticas y estándares para el relacionamiento con los diferentes grupos de interés.
- Los programas y proyectos contenidos en la licencia ambiental: Plan de Manejo Ambiental y Plan de Manejo Social.
- El empleo local y la contratación a través del Sistema Público de Empleo.
- El impuesto de transporte pagado a los municipios.
- La inversión de Ocesa en el territorio: Modelo de Inversión Social.
- Sistema de atención y gestión de PQRS.
- El nuevo entorno del país: Los acuerdos de paz.
- Conclusiones y atención de inquietudes.

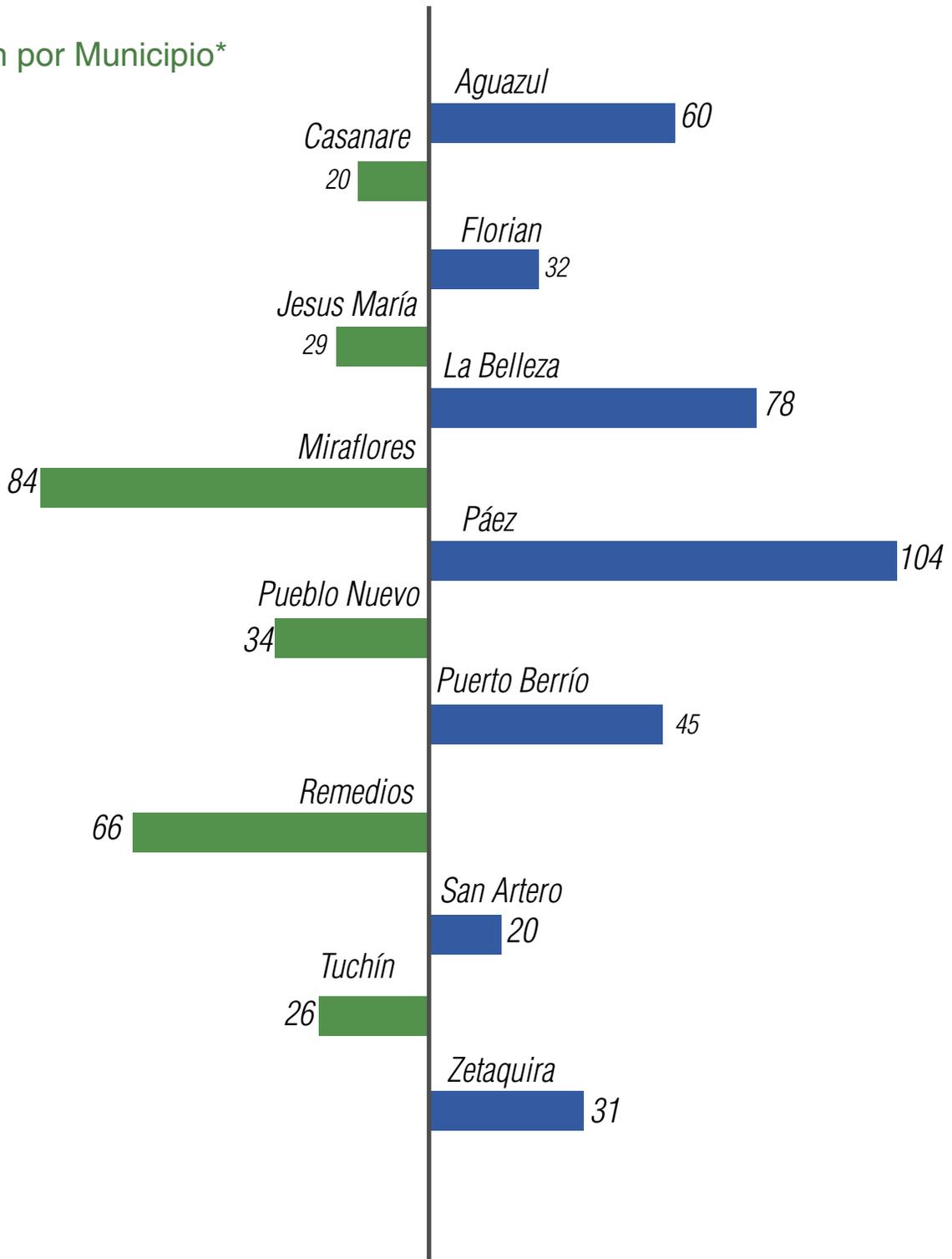


Estos encuentros comunitarios lograron vincular tanto a personas de las áreas urbanas como de las rurales de cinco Departamentos del área de influencia con un total de 629 participantes así:

Departamento	Número por Dpto.	Asistencia por Dpto.
Antioquia	3	111
Boyacá	6	219
Casanare	2	80
Córdoba	3	80
Santander	4	139
<b>Total General</b>	<b>18</b>	<b>629</b>

En la siguiente gráfica se presenta la participación por municipio:

Participación por Municipio\*



\*En algunos municipios se realizó más de un encuentro en diferentes veredas.



Al indagar sobre los contenidos desarrollados en los encuentros y sobre la metodología de trabajo, los asistentes reportaron:

- La información contenida en el video institucional permitió conocer la magnitud de la operación de Ocesa y la extensión del Oleoducto a lo largo del país.
- El encuentro permitió conocer la inversión que realiza Ocesa en los municipios. En muchos casos los asistentes no tenían información sobre la misma ya que no participaron en los encuentros anteriores y a otros les permitió actualizar, reforzar y aclarar la información existente.
- Algunas de las personas que expresaron no haber participado en los programas de Ocesa, básicamente lo hicieron por desconocimiento, falta de información o porque no hacen parte de las veredas del área de influencia.
- Respecto al impacto de la inversión de Ocesa en el municipio, afirmaron que es importante contar con estos programas en tanto contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de la población, al fortalecimiento del tejido social y a la generación de oportunidades de desarrollo personal y familiar en las comunidades a través de empleo, el fomento de programas de formación y capacitación, el empoderamiento de la mujer y la cualificación del liderazgo rural y femenino de las regiones.
- En cuanto a la posibilidad trabajar en alianza con el municipio en los temas de fortalecimiento institucional, manifestaron su necesidad de contar con formación en la formulación de proyectos, fortalecimiento empresarial y emprendimiento y liderazgo.



# 5 NUESTRO AMBIENTE

Desarrollar acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático.

## 5.1

## COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE



Con el propósito de asegurar un impacto neto positivo ambiental y aportar así al bienestar de las comunidades, en Ocesa avanzamos en nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente, a través del cumplimiento de los indicadores de desempeño ambiental de la compañía en el 2016 .

(G4-EN31) En el desarrollo de las actividades asociadas a la gestión ambiental de la compañía, que incluyen gestión, prevención y monitoreo de impactos significativos, durante 2016 Ocesa invirtió COP \$19.811 millones de pesos.



**Tabla 1 - Inversión Ambiental 2016**

Rubro	Valor	Participación
Inversión Operativa	\$ 4.187.024.918,06	21%
Inversión Recurso Hídrico	\$ 3.065.923.913,00	15%
Inversión en Bosques	\$ 854.148.866,00	4%
Inversión en Aire	\$ 56.951.719,00	0%
Inversión en Suelo	\$ 2.002.006.058,00	10%
Inversión en Agua Potable	\$ 724.261.286,00	4%
Inversión en Vertimientos	\$ 2.829.140.944,00	14%
Inversión en Residuos Sólidos	\$ 542.887.245,00	3%
Inversión en Residuos Peligrosos	\$ 452.071.724,96	2%
Inversión en Prevención de Desastres	\$ 3.157.196.878,00	16%
Inversión en la Atención de Emergencias	\$ 1.939.583.375,00	10%
<b>Total Inversión Ambiental</b>	<b>\$ 19.811.196.927,02</b>	<b>100%</b>

## 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.

En 2016, la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) impuso una multa a Ocensa por un valor de 170.487.804 COP relacionada con un derrame ocurrido en 2014 y la consecuente actuación de la compañía en el manejo de la contingencia.

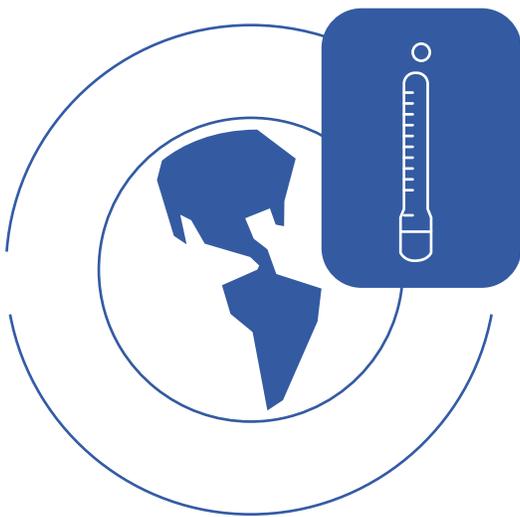
A la fecha de preparación de este informe, Ocensa presentó recurso de reposición, que actualmente está en revisión por parte de la autoridad competente, por lo cual la decisión aún no se encuentra en firme.



<sup>3</sup>Ocensa cuenta con dos indicadores propios para medir su desempeño en materia ambiental: Cero derrames costa afuera y hasta 1 derrame costa adentro.

## 5.3

# ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO



La Gestión Energética en Ocesa 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



**Crudo combustible:** es empleado para la alimentación de motores de combustión de las unidades de bombeo de las estaciones: El Porvenir, Miraflores, Caucasia, Chiquillo, La Granjita y Páez.

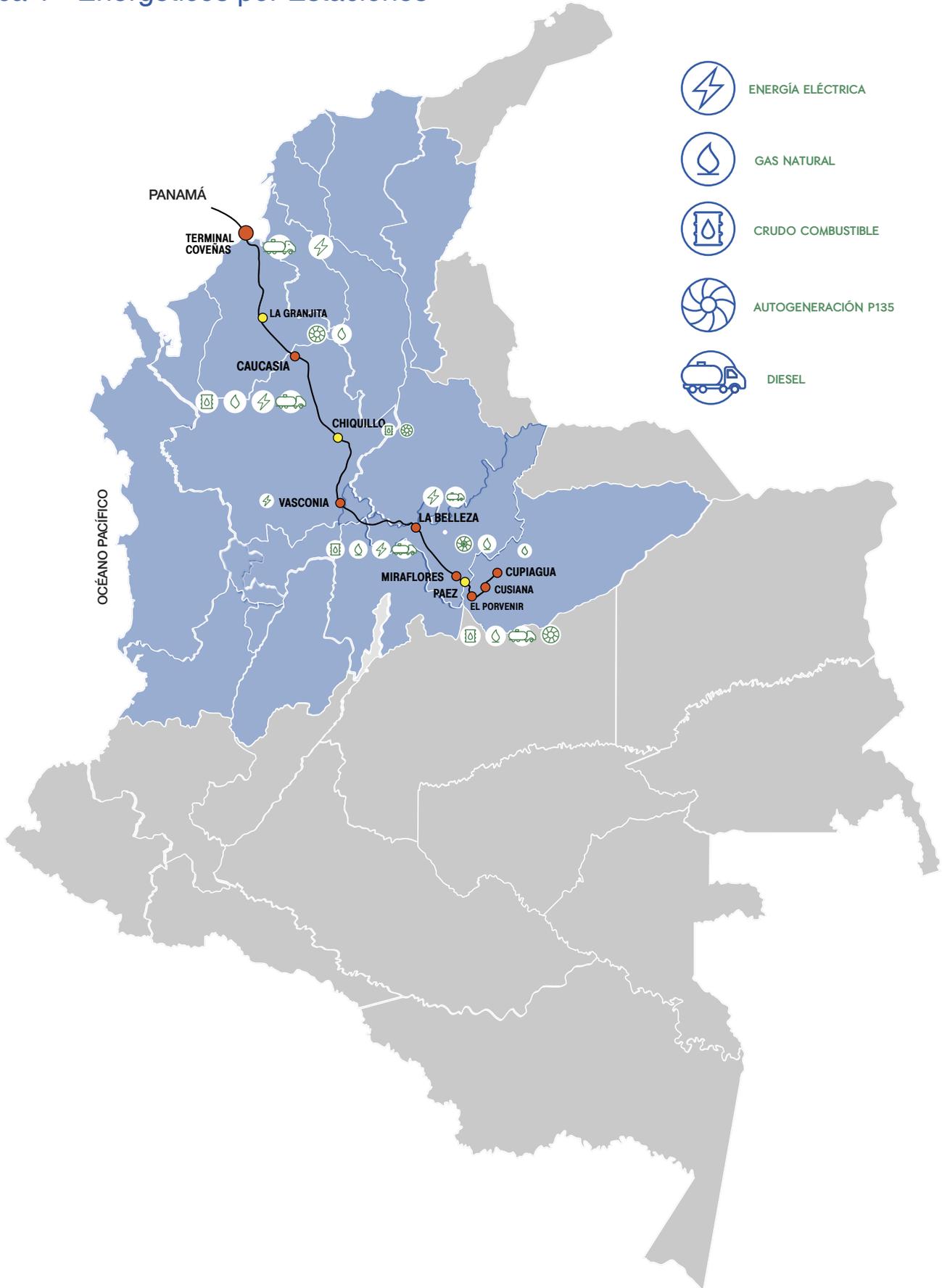
**Diésel:** se usa para el arranque y la parada de las unidades de bombeo, generadores y sistemas auxiliares.

**Gas natural:** se utiliza para la generación en Cusiana, El Porvenir, La Granjita y Páez 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 instalados paneles solares para alimentar el sistema de control y comunicación.

Gráfica 1 - Energéticos por Estaciones



## 5.3.1.1

# CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO (G4-EN3)

Las operaciones de Ocesa exigieron durante 2016 un consumo total de 5.632 millones de mega julios de energía, a partir de fuentes no renovables. Con respecto al año 2015 se presentó un incremento del 3%, asociado al ingreso de nuevas estaciones al Oleoducto, las cuales estuvieron en fase de prueba.



Tabla 2 - Consumo Energético por Estación

Estación	Consumo (MJ)	
	2015	2016
Cupiagua	118.826.737	66.760.304
Cusiana	1.118.249.836	1.315.571.131
El Porvenir	1.904.902.723	1.883.456.722
Miraflores	1.611.073.448	1.530.457.948
La Belleza	919.516	741.312
Vasconia	195.023.553	177.161.404
Caucasia	482.413.049	526.322.205
Coveñas	52.356.082	51.175.012
Páez (nueva estación)	-	51.102.692
Chiquillo (nueva estación)	-	19.723.497
La Granjita (nueva estación)	-	10.481.228
<b>TOTAL</b>	<b>5.483.764.943</b>	<b>5.632.953.455</b>

(G4-OG3) El consumo de energía renovable se desarrolla en las 21 válvulas remotas, en donde se utiliza energía solar proveniente de los paneles solares de cada estación y que en 2016 ascendió a un total de **391.896 mega julios**.

Tabla 3 - Consumo por Fuente

TIPO	Consumo		UNIDADES
	2015	2016	
Energía Eléctrica	72.580	67.186	MWh
Gas	63.049.027	61.444.648	m3
Crudo combustible	467.114	456.842	Barriles
Diésel	15.702	8.836	Barriles
Energía solar	108,86	108,86	MWh

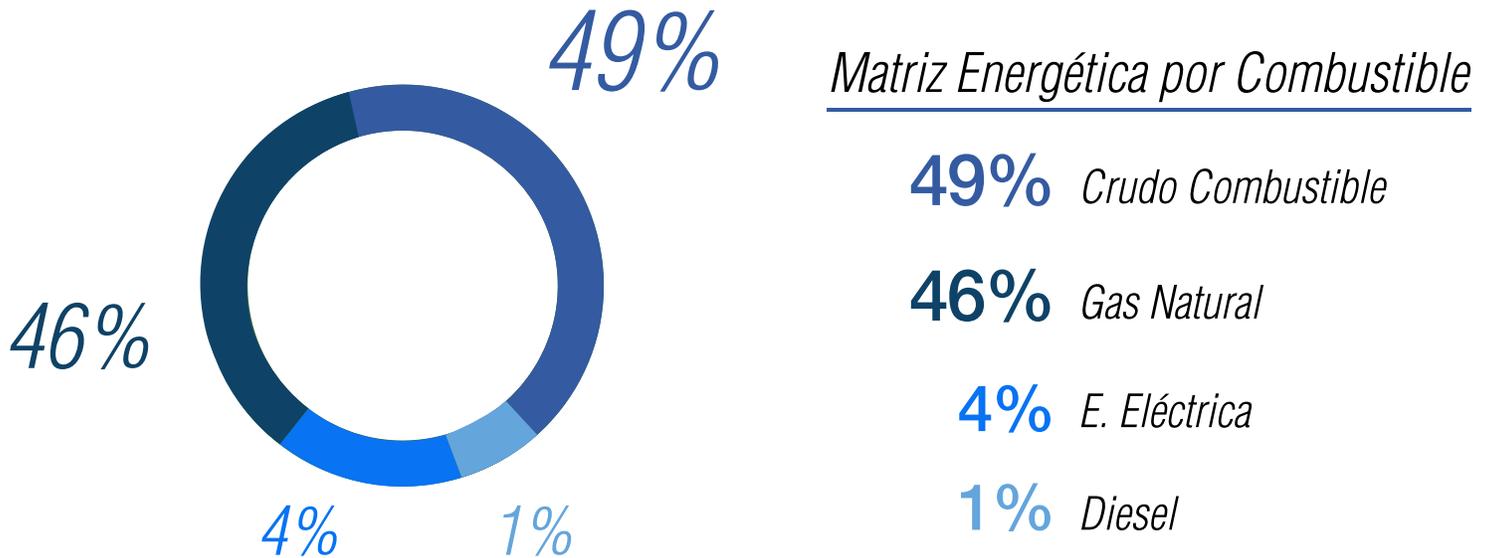
Tabla 4 - Total Consumo por Fuente

FUENTES	Consumo	
	2015	2016
No renovables	5.429.997.020	5.335.847.266
Renovables	391.896	391.896
<b>TOTAL</b>	<b>5.430.388.916</b>	<b>5.336.239.162</b>



El consumo de energía entre el 2015 y el 2016 se redujo levemente pese a que durante el 2016 se transportaron menos barriles de crudo diarios, pues durante ese año la viscosidad del crudo transportado generó una demanda adicional de consumo energético y se dio la entrada en pruebas de las 3 estaciones nuevas.

Gráfica 2 - Matriz Energética 2016



## SUSTITUCIÓN DE COMBUSTIBLES LÍQUIDOS POR GAS NATURAL PARA GENERACIÓN (G4-EN19, G4-EN27)

Durante el segundo semestre del año 2016, Ocesa inició las fases de arranque y pruebas en las nuevas estaciones Páez y La Granjita, las cuales cuentan con turbinas a gas, que generan su propia energía eléctrica y que incrementaron la proporción del consumo de gas natural en la matriz energética de la compañía, en un porcentaje que pasó del 43% al 46% al cierre del año 2016.

Al final del año y a partir del desarrollo de líneas bases al consumo energético, dimos inicio a la etapa de seguimiento en nuestros procesos operativos, la cual nos permitirá validar las estrategias en mejoras de ahorro y uso correcto de la energía.

## 5.3.2

# EMISIONES

(G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN19 G4-EN20)



En línea con el compromiso corporativo con el cuidado del ambiente y con las metas que el gobierno nacional ha planteado ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE, en Ocesa hemos definido la línea base a partir de la cual mediremos nuestra contribución a la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero; esta línea fue construida con datos del período 2010-2105 y determinó para Ocesa un total de emisiones de 363 mil toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO<sub>2</sub>e) correspondientes al año 2015.

Tabla 5 - Fuentes incluidas en la construcción de la línea base de emisiones de Ocesa

<b>Fuentes Fijas</b>	Estaciones Caucasia, El Porvenir, Miraflores, Coveñas, La Belleza, Vasconia, Cupiagua y Cusiana
<b>Fuentes Móviles</b>	Buques, Helicópteros, Vehículos
<b>Residuos</b>	Emisiones por transporte, incineración y descomposición de residuos*
<b>Insumos</b>	Transporte de insumos y materias primas, incluyendo combustible*
<b>Transporte Empleados</b>	Despachos, rutas de empleados y viajes aéreos*
<b>Energía</b>	Emisiones por consumo de energía eléctrica

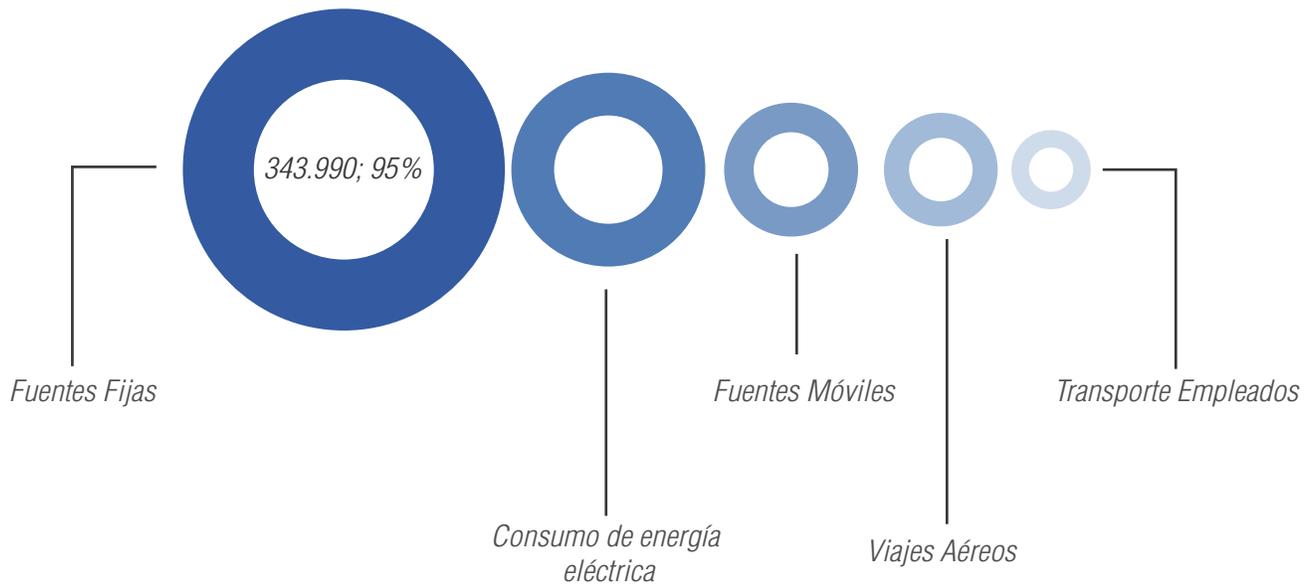
\*No responsabilidad directa de Ocesa.

Tabla 6 – Fuentes asociadas a cada alcance de emisiones

<b>ALCANCE</b>	<b>FUENTES ASOCIADAS</b>
1	Quema de combustibles fósiles en fuentes estacionarias y móviles.
2	Consumo de electricidad.
3	Traslado de los empleados, viajes de negocios aéreos y terrestres, y a la degradación, transporte e incineración de residuos.

En la gráfica 3 se muestra la suma de las emisiones calculadas hasta el 2015, de acuerdo con la línea base definida para este período para los Alcances 1, 2 y 3 y en la misma también se muestra el porcentaje respectivo de las emisiones de GEI de cada alcance con respecto al total de emisiones.

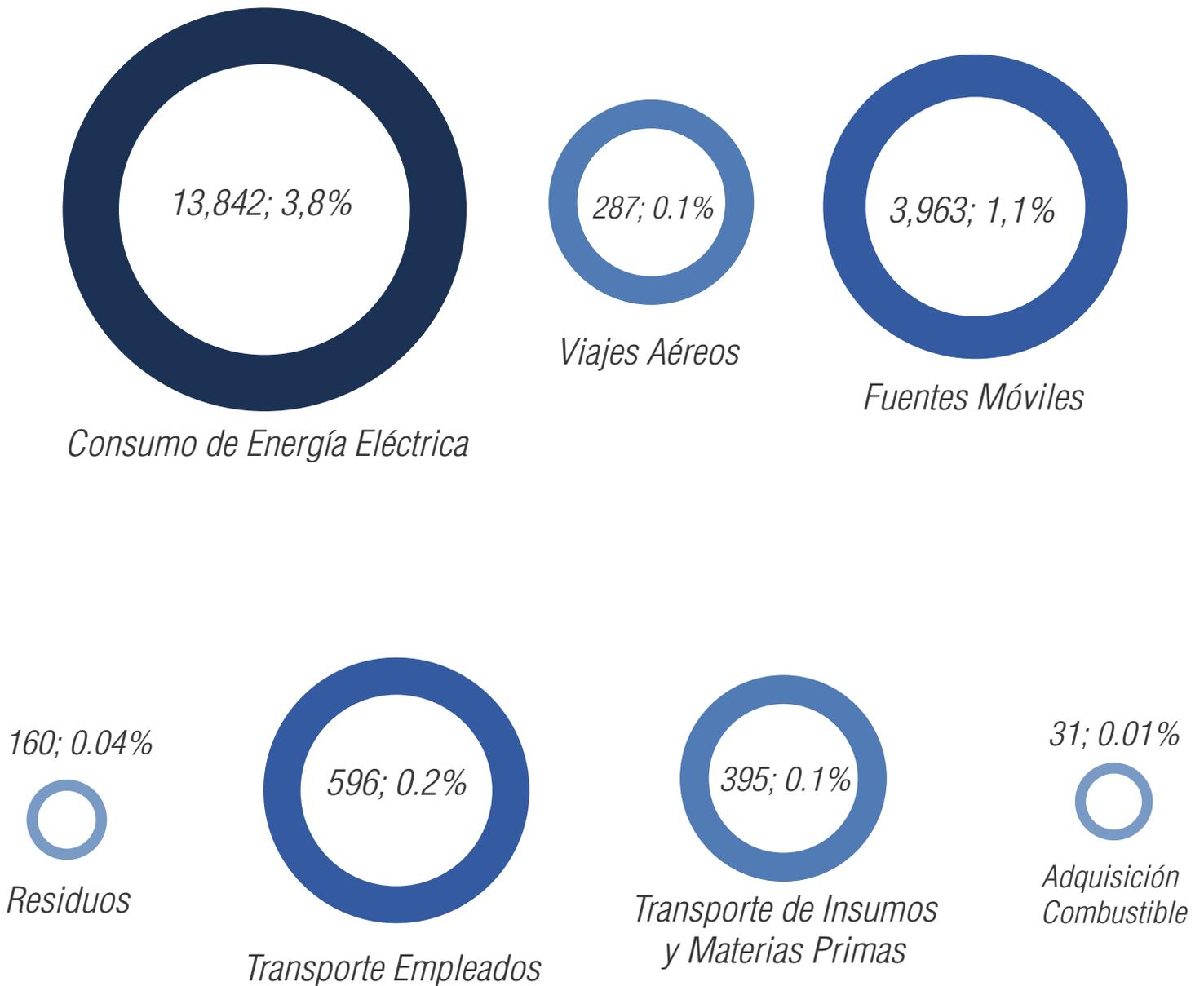
Gráfica 3 - Emisiones de Ocesa para las diferentes actividades en 2015



Para el año 2015 las emisiones Alcance 1 representan casi 348.000 tCO2e (95.9% del total), mientras que las del Alcance 2 suman más de 13.800 tCO2e (3.8% del total) y las del Alcance 3 superan las 1.100 tCO2e (menos del 1% del total).

Estos datos denotan que las emisiones directas de Ocesa superan ampliamente las asociadas a los terceros. En la gráfica 4 se muestra el porcentaje de cada actividad con respecto al total de emisiones GEI, excluyendo las fuentes fijas, que representan el 95% del total, para facilitar la interpretación.

Gráfica 4 - Emisiones de Ocesa en 2015 excluyendo Fuentes Fijas





De acuerdo con todo lo anterior, el 95% de nuestra huella de carbono en el 2015, estuvo asociado al consumo de combustibles fósiles en fuentes fijas de la compañía. Los siguientes componentes más importantes son el consumo de energía eléctrica con el 3.8% y el consumo de combustibles fósiles en fuentes móviles, con el 1.1%. Los viajes de negocios, tanto aéreos como terrestres, el transporte de empleados, y las emisiones asociadas a los residuos representan juntas tan solo el 1% del total.

A partir de esta línea base, en el 2017 se procederá a definir la estrategia de intervención adecuada para la mitigación y adaptación al cambio climático de la compañía.

## 5.3.3

### BIODIVERSIDAD (G4-EN11)



En las zonas 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.

Durante el 2016 Ocesa, a través de sus contratistas, desarrolló capacitaciones asociadas a la conservación de la biodiversidad, enfocadas en la importancia de hacer un uso eficiente de los recursos, prevenir la caza de fauna y el inadecuado aprovechamiento de la flora.

Como parte de las acciones que desarrollamos para la preservación del entorno, en 2016 a partir del convenio de colaboración suscrito con Corpochivor en el 2014, se realizaron los estudios que permitirán obtener los soportes necesarios para que esta autoridad ambiental solicite la declaratoria de las áreas protegidas de los páramos de Mamapachay Bijagual, ecosistemas estratégicos para el suministro de recursos naturales a las comunidades de Boyacá.

## 5.3.4

# AGUA

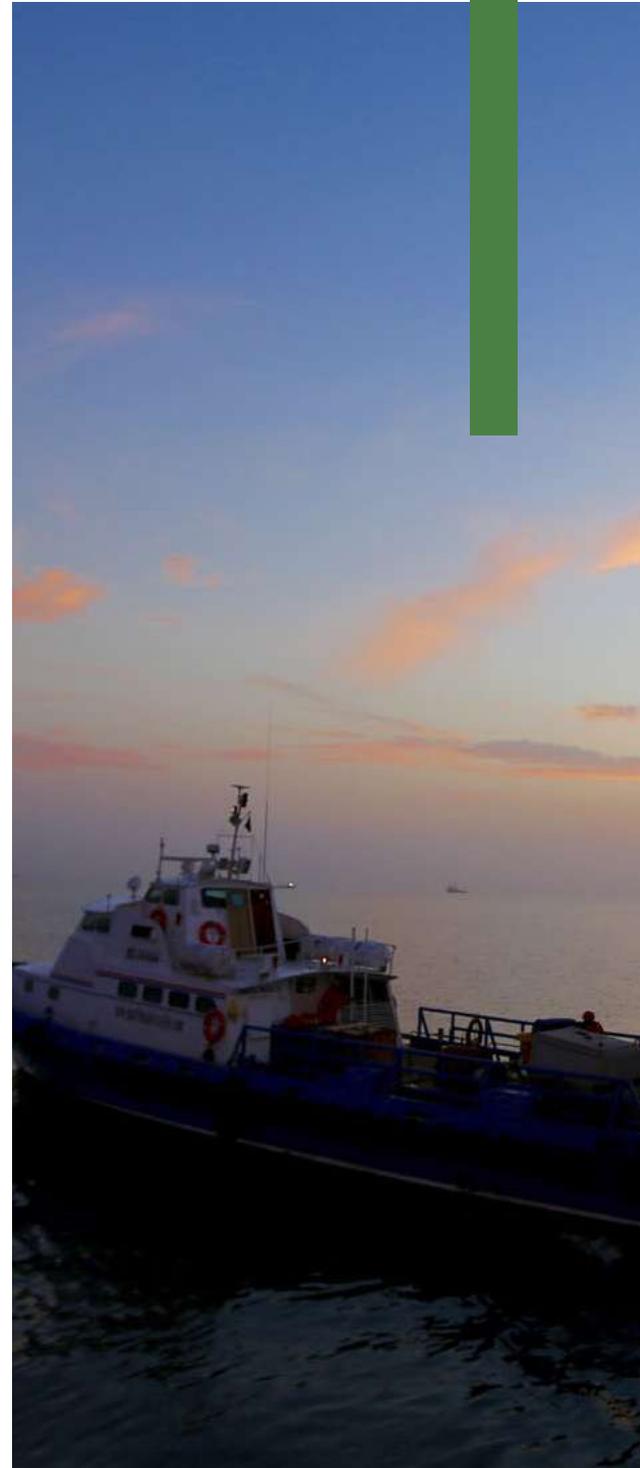
Se poseen concesiones de agua en las estaciones Porvenir, Miraflores y La Belleza, que cumplen con la normatividad ambiental y se encuentran monitoreadas dentro del marco de los requisitos legales ambientales. En las demás estaciones, la cobertura del recurso está asociada a terceros o a compra del mismo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

En 2016 nuevamente se realizaron los monitoreos asociados a los sistemas de tratamiento de agua residual doméstica (Porvenir, Miraflores, La Belleza, Soracá, Puerto Berrío, Coveñas) e industrial (Porvenir, Miraflores, La Belleza, Coveñas). Adicionalmente, se realizaron monitoreos a 75 puntos asociados al paso de la tubería por cauces existentes en el derecho de vía.

## 5.3.5

# EFLUENTES Y RESIDUOS

Como actores relevantes de la preservación del ambiente en las zonas en donde hacemos presencia, trabajamos en la mejora continua de la gestión de nuestros residuos y efluentes; en el caso específico de los vertimientos, estamos trabajando para contar con un sistema de medición que nos permita contar con datos detallados de los caudales de vertimiento, para generar información precisa sobre la totalidad de la operación.

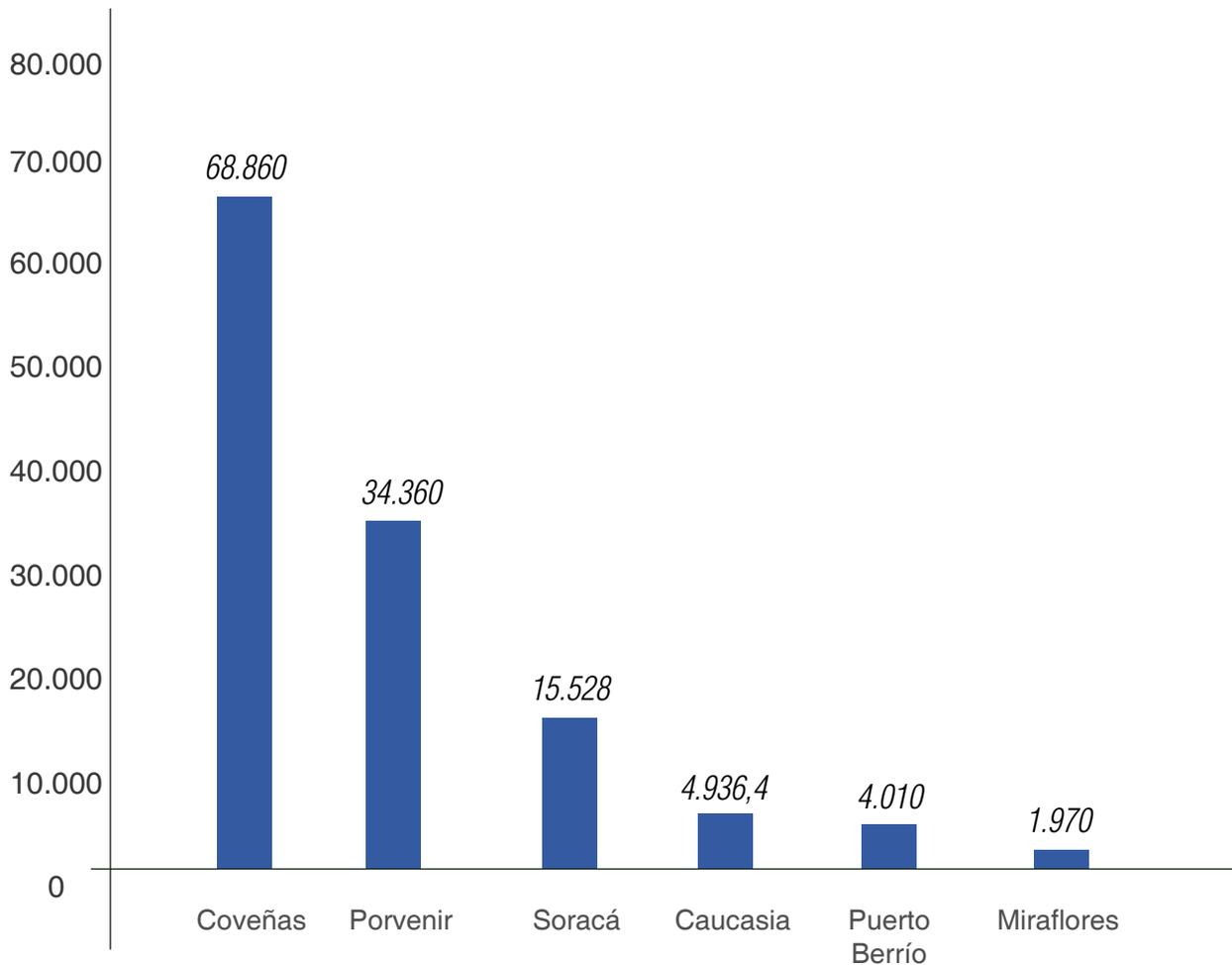


### 5.3.5.1

## RESIDUOS (G4-EN23)

En 2016 se dispuso de 129 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.

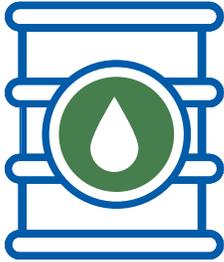
Generación de Residuos por Estación  
Disposición de Residuos Peligrosos Kg.



## 5.3.5.2

# DERRAMES SIGNIFICATIVOS

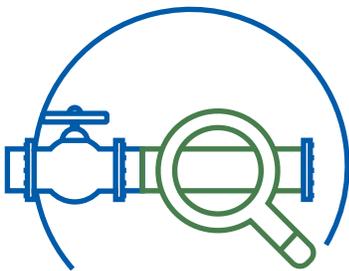
(G4-EN24)



En 2016 se presentó un derrame menor de crudo en la estación de Caucasia, que fue controlado oportunamente gracias a la efectiva activación del Plan de Contingencia de la compañía, mitigando impactos negativos a las personas y al ambiente.

## 5.4

# SISTEMA DE RESPUESTA A EMERGENCIAS



En 2016 se presentó un derrame menor de crudo en la estación de Caucasia, que fue controlado oportunamente gracias a la efectiva activación del Plan de Contingencia de la compañía, mitigando impactos negativos a las personas y al ambiente.



### 1. Cumplimiento Normativo:

Dentro del plan de cumplimiento y mejora, verificamos la alineación con la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres GRD (Ley 1523 de 2012) y con el Decreto 321 “Plan de contingencia contra derrames de hidrocarburos, derivados y sustancias en aguas marinas, fluviales y lacustres”. Con este propósito, iniciamos la implementación de los procesos de conocimiento, reducción y manejo del riesgo en nuestro entorno, así como el fortalecimiento en el nuevo nivel operativo, táctico y estratégico.

### 2. Conocimiento del Riesgo:

Actualizamos los análisis de riesgo y priorizamos los nuevos escenarios operacionales del Oleoducto, adoptando los cambios de calidad de crudo del Proyecto AD600 y el proyecto P 135 y sus estaciones, así como el manejo de nuevos insumos como son el gas y la nafta. A nivel de mejora en el conocimiento de manejo e identificación de riesgos en los concejos municipales, implementamos el programa en sinergia con la industria y el negocio del transporte por oleoductos, con el objetivo de mejorar las competencias de los miembros de cada Comité del Consejo Municipal del Riesgo de Desastres - CMGRD, de acuerdo con el nuevo marco normativo Ley 1523 de 2012, que incluye la formación a docentes, a través de pedagogías activas y educación experiencial, en temas como gestión del riesgo y respuesta ante derrames de petróleo.

### 3. Reducción del Riesgo:

Trabajamos en la prevención y en la capacitación para identificar las amenazas, así como la definición de roles y responsabilidades en los diferentes niveles de la organización, a fin de activar el sistema de comando local y su protocolo de comunicación a nivel local y nacional.



#### 4. Manejo de Desastres:

Implementamos un plan de verificación, prueba y control de los equipos de respuesta disponibles en la compañía; también incluimos, dentro del sistema de mantenimiento SAP, un plan de actualización y mejora de los inventarios y equipos para la atención de emergencias y contingencias.

#### 5. Fortalecimiento de Sinergias:

En asocio con entidades de manejo de riesgo a nivel municipal, departamental, nacional, fortalecimos los acuerdos de ayuda mutua con las empresas del sector, tanto en Cusiana con Ecopetrol Producción, como en el Golfo de Morrosquillo, con las compañías de Cenit y ODC<sup>4</sup> para atender eventos Off Shore, los cuales se desarrollan a través del CIREP (Comité Integrado de Respuesta a Emergencias del Puerto).

#### 6. Simulacros:

Desarrollamos un simulacro en Nivel 3 Off Shore, dos simulacros Nivel 2 On Shore en áreas de derrame en ríos y más de 15 prácticas de contención y tendido de barreras, como mejora a los sistemas de respuesta. Los simulacros On Shore nos permitieron alcanzar los objetivos específicos del Plan Nacional de Contingencia, entre los que se destaca como logro la integración a nivel municipal, departamental y nacional con los comités de manejo de riesgos.

<sup>4</sup> Oleoducto de Colombia.



# 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. Su objeto social es la actividad de transporte de petróleo a través de oleoductos.

Durante el 2016 no se dieron cambios importantes en la composición accionaria de Ocensa, de tal forma que la composición accionaria a diciembre de 2016 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%
<b>TOTAL</b>	<b>5.159.000</b>	<b>100</b>

## 6.1.1

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



A continuación, se destacan las principales cifras y resultados financieros obtenidos en el ejercicio 2016. Las cifras están expresadas en millones de pesos.

## Valor Económico Generado y Distribuido

Valor Económico Generado y Distribuido	2015	2016
Ingresos		
Ingresos por transporte de hidrocarburos	3.869.256	3.609.926
Servicios Portuarios	43.891	40.938
Otros Ingresos	118.750	61.889
<b>Ingresos Operacionales</b>	<b>4.031.897</b>	<b>3.712.753</b>
Ingresos financieros	8.804	12.240
Ingresos no financieros	16.525	14.055
<b>Ingresos No Operacionales</b>	<b>25.329</b>	<b>26.295</b>
<b>Ingresos Totales</b>	<b>4.057.226</b>	<b>3.739.048</b>
<b>Costos, Gastos Operacionales</b>		
Depreciaciones y Amortizaciones	205.045	237.509
Costos Fijos	227.703	238.135
Costos Variables	166.711	167.496
Salarios Beneficios Sociales para los Empleados	56.664	62.278
Comunidades	5.161	6.444
Gastos de Administración	33.239	35.100
<b>Costos Fijos, Variables y Administración</b>	<b>694.523</b>	<b>746.962</b>

## Valor Económico Generado y Distribuido

Valor Económico Generado y Distribuido	2015	2016
Gastos Financieros	7.820	26.681
Otros Gastos	97.284	-12.937
Diferencia en Cambio	-39.850	19.172
Impuestos y Contribuciones	1.206.535	1.268.340
<b>Otros Gastos</b>	<b>1.271.789</b>	<b>1.301.256</b>
<b>Total Costos, Gastos Operacionales</b>	<b>1.966.312</b>	<b>2.048.048</b>
<b>Utilidad y/o Perdida</b>	<b>2.090.914</b>	<b>1.691.000</b>
<b>Inversión</b>		
AFE's to Capex	1.183.013	763.174
<b>Total Costo Inversión</b>	<b>1.183.013</b>	<b>763.174</b>

## EBITDA

EBITDA	2015	2016	Variación	%
	3.523.907	3.164.065	-359.842	-10%

El margen EBITDA de la compañía para el año 2015 fue 87,4% y para el año 2016 se mantuvo por encima del 85%, evidenciando los resultados operacionales positivos.

## Principales Indicadores Financieros

Indicadores de Liquidez	2015	2016
Razón Corriente (activo corriente / pasivo corriente)	1,28	0.79
Capital de Trabajo (activo corriente – pasivo corriente)	350.923	-198.290
Indicador de Endeudamiento	2015	2016
Nivel de Endeudamiento (total pasivo / total activo)	49.63%	49.92%
Endeudamiento Financiero (pasivo financiero / total pasivo)	48.31%	51.33%
Indicador de Rentabilidad	2015	2016
Margen Operacional (utilidad operacional / ingresos operacionales)	82.32%	78.82%

## Proveedores de Crédito

Entidades Financieras	2015	2016	Variación	%
Servicio de la Deuda (Intereses)	52.914	60.261	7.347	13.88%

## Proveedores de Capital

Pago de Dividendos	2015	2016	Variación	%
Servicio de la Deuda (Intereses)	1.731.722	2.014.697	282.975	16.34%



### Activos Corrientes

La participación de los activos corrientes disminuyó en un 11% con respecto al total de activos al 31 de diciembre de 2015. La variación más significativa en los activos corrientes, se presentó en el efectivo y equivalentes al efectivo, generada principalmente por la ejecución del proyecto Potencia 135 y el pago de dividendos del año 2015 durante el primer trimestre de 2016.



### Activos no corrientes

Los activos no corrientes al cierre del año 2016 presentaron un incremento del 11% con respecto al total de activos no corrientes en el año 2015. La principal variación se presenta en la Propiedad Planta y Equipo, generado principalmente por la ejecución de proyectos de inversión como Potencia 135.

Durante el año 2016 se capitalizaron COP\$1.170.611 millones, los cuales en su mayoría corresponden a los proyectos que se han venido desarrollando y entrarán en operación durante el 2017.



### Pasivos y Patrimonio

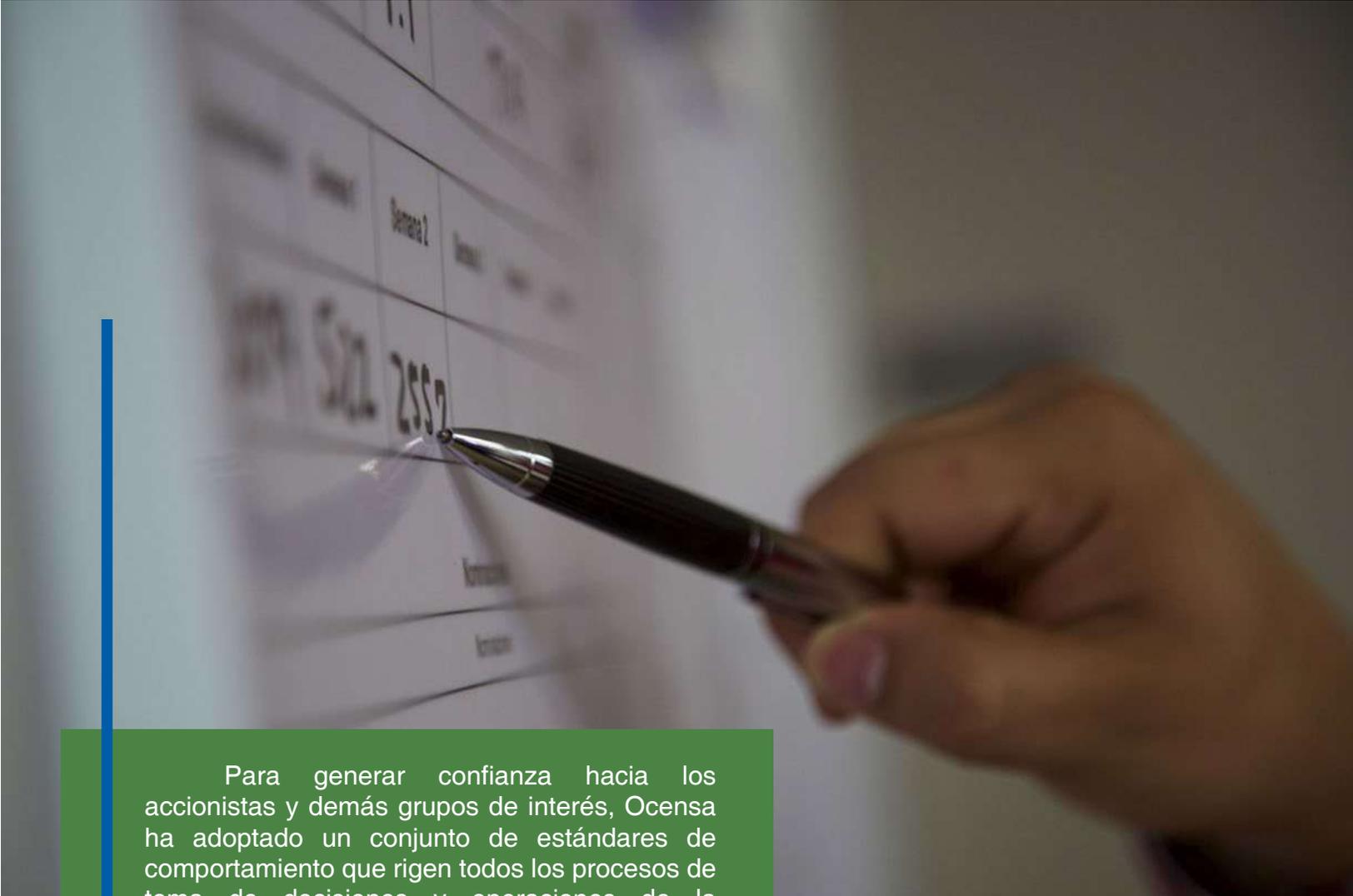
El 7 de mayo y el 7 noviembre de 2016, se realizó el quinto y sexto pago de intereses del bono emitido en el año 2014, sumando un total de COP\$62.261 millones a los tenedores de bonos, correspondiente a los intereses causados de conformidad con el cronograma de pagos, encontrándose la compañía al día con sus obligaciones derivadas de la emisión.

La participación del patrimonio respecto al total de los activos, para ambos periodos es del 50%.

## 6.1.2

# APLICAMOS ESTÁNDARES DE GESTIÓN Y COMPORTAMIENTO

(G4-34)

A close-up photograph of a hand holding a black pen, pointing at a document. The document is out of focus but shows a table with columns and rows. The word 'Semana 2' is visible in one of the cells. A vertical blue line is on the left side of the image.

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, el cual complementa las disposiciones estatutarias y la normatividad jurídica aplicable. 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, tales 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.

## 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 reemplazarán 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, el Comité de Auditoría y el Comité de Compensación, los cuales hacen seguimiento a acciones definidas, evaluando los resultados y presentando recomendaciones y propuestas en los temas de su competencia.

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 2016, 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.

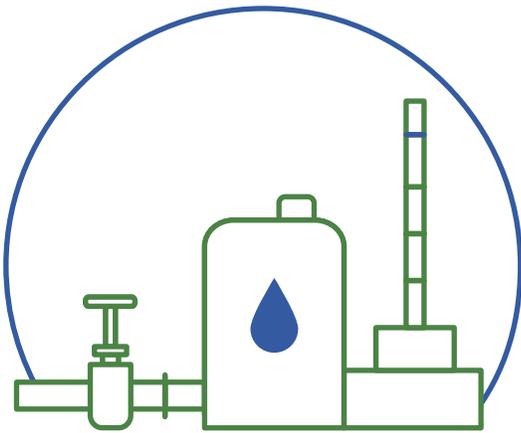
Cabe destacar que los miembros de la Junta Directiva no adquieren vínculo laboral alguno con la compañía y la duración del período como miembros de la Junta es de dos años con posibilidad de renovación. La Junta Directiva nombrará entre sus miembros principales un presidente para la respectiva reunión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

### Miembros de Junta Directiva

RENGLÓN	MIEMBRO PRINCIPAL	SUPLENTE
Primero	Luisa Fernanda Lafaurie Rivera	Maria Fernanda Suárez Londoño
Segundo	David Yanovich Wancier	Ricardo Mauricio Reina Echeverri
Tercero	Juan 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 OcenSA, 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 2016.

La auditoría interna en OcenSA 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 OcenSA, que para el año 2016 comprendió la evaluación de las actividades técnicas, operativas y administrativas más sensibles para el logro de los objetivos estratégicos de la compañía.

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 (IT), los cuales forman parte de las exigencias del Grupo Empresarial Ecopetrol, para el reporte anual de controles Internos SOX.

Para cada uno de los 15 proyectos de auditoría vinculados al Plan de Auditoría para 2016, 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 2016, 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 significativas o materiales de control que representen riesgos significativos para la continuidad de sus operaciones.

## 6.1.2.1.4

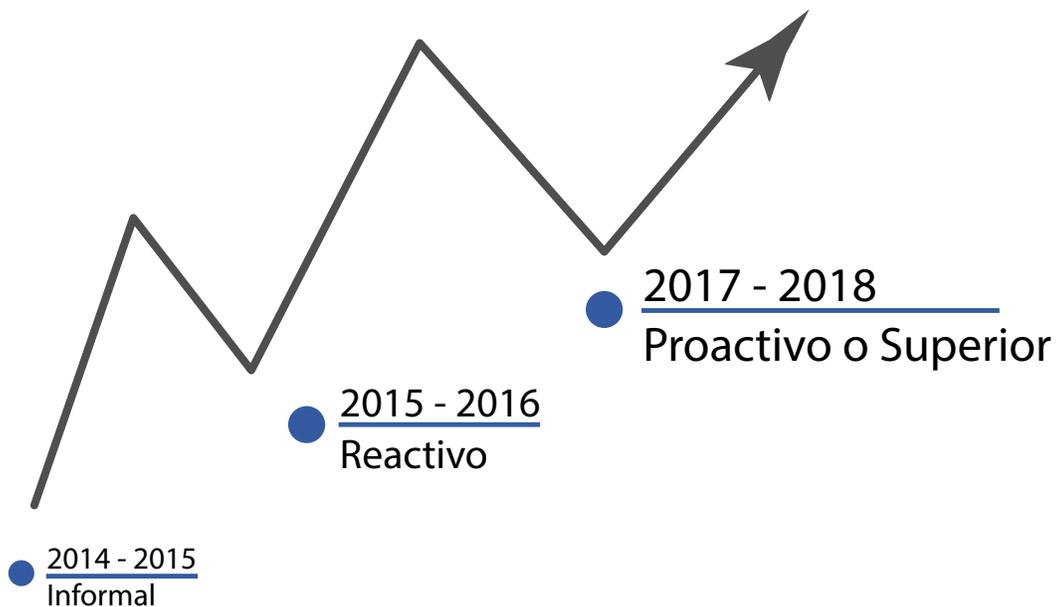
# COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA

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

La organización cuenta con un Programa de Ética y Cumplimiento, el cual se evalúa periódicamente teniendo como referente estándares internacionales. Se realizó una auditoría a este Programa para los años 2015 y 2016, la cual arrojó un resultado muy positivo, pues luego de los

esfuerzos realizados, avanzamos un nivel frente a las mediciones que tuvo en cuenta la Auditora. De igual forma, tenemos como meta seguir avanzando, para que en una nueva revisión del Programa estemos en un nivel más alto.

Los cambios se ven reflejados en la siguiente gráfica:



Según los resultados de Auditoría 2015 realizada por EY y en 2016 realizada por PWC

## 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, habiéndose llevado a cabo su última revisión en el mes de mayo de 2016. Cualquier modificación al Código de Conducta 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 2016, 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.

De igual forma, durante el 2016, se continuó con la implementación del 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 2016, 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](http://www.ocensa.com.co) en la sección de “Ética y Cumplimiento”.

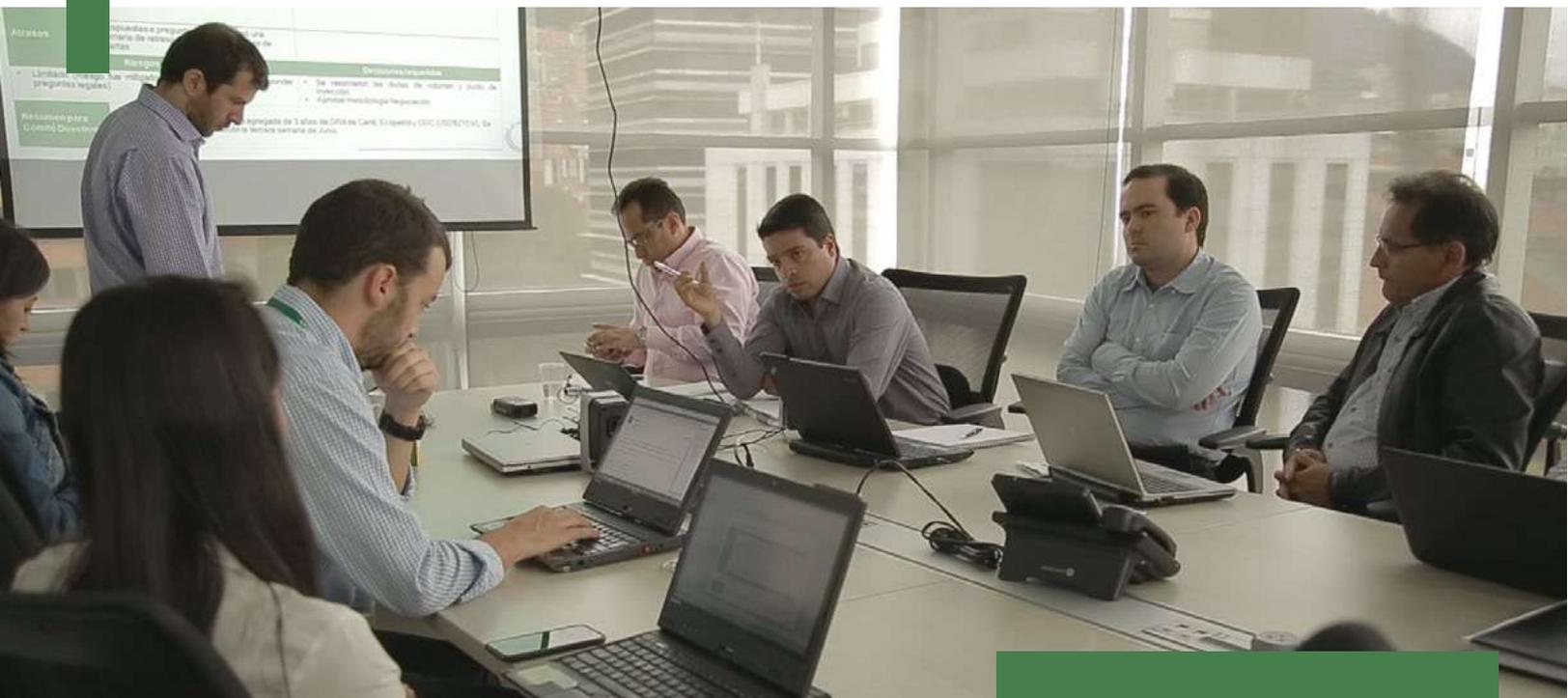
De conformidad con las actualizaciones incorporadas en el Decreto 124 de 2016, Ocesa realizó la actualización del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano de 2016, el cual fue publicado dentro el plazo establecido por la ley.

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 2016, 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.

Algunas de estas políticas son las siguientes:

- Instructivo para la segmentación y debida diligencia de contrapartes de abastecimiento.
- Instructivos y documentos para la declaración de conflicto de interés y recordar la confidencialidad en los procesos de abastecimiento.
- Revisión del Código de Conducta y del Manual de Gestión de Ética y Cumplimiento, con el fin de incluir disposiciones relativas a la Ley FCPA y Ley de Soborno Transnacional.
- Instructivo de Relacionamiento con Funcionarios Gubernamentales, para todos los empleados de Ocesa.
- Elaboración e implementación de una certificación en temas de ética y cumplimiento para nuestras contrapartes.



# PREVENCIÓN



Con el objetivo de promover comportamientos éticos y transparentes en la organización, durante el 2016 se realizaron actividades de capacitación y sensibilización, dentro de las cuales encontramos:

1. Capacitación en riesgo y debida diligencia frente a agentes e intermediarios de Comercio Exterior; mediante la cual se busca una mayor sensibilización frente a este tipo de agentes e intermediarios por representar un riesgo alto para Ocesa.
2. Capacitación en la segmentación de contrapartes del proceso de abastecimiento y debida diligencia, con el objetivo de explicar la forma correcta de aplicación del instructivo y resolver inquietudes.
3. Se realizaron capacitaciones a los empleados de Ocesa, las cuales se determinó se deben realizar de forma anual.
4. Se realizó un entrenamiento a los líderes éticos, con el fin de capacitarlos en la identificación de banderas rojas o de situaciones que puedan configurar un riesgo para Ocesa, dentro del área de responsabilidad cada uno de estos Líderes.



5. De igual forma, se han realizado reuniones periódicas de seguimiento y retroalimentación con los líderes éticos por parte de la Oficial de Cumplimiento de Ocesa, con el fin de conocer su experiencia y compartir con ellos herramientas que les permitan llevar a cabo una mejor gestión.

6. Se realizaron capacitaciones a los administradores de contrato quienes tienen unas responsabilidades especiales frente a diferentes temas entre ellos, ética y cumplimiento.

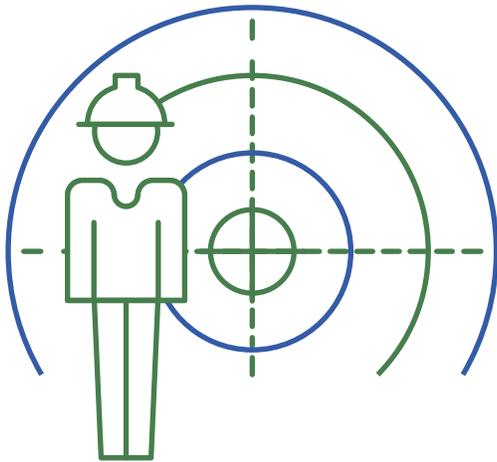
7. Se realizó un taller en Ética en los Negocios al área de abastecimiento, con el fin de sensibilizar a sus miembros sobre las conductas éticas en su día a día.

8. Se realizaron tres sesiones de “Charlas Integrales con nuestros Contratistas”, con el propósito de abordar temas de interés con ellos, las cuales se llevaron a cabo en Coveñas, Monterrey y Bogotá, buscando una mayor participación y relacionamiento con nuestros contratistas en campo.

9. Cada año, nuestros empleados y contratistas deben firmar el compromiso de ética y cumplimiento, manifestando que conocen el programa, que están en disposición de cumplir con el mismo y declarando cualquier conflicto de interés que pueda surgir.

10. Elaboramos y ejecutamos un programa de comunicaciones, con el fin de divulgar y socializar los componentes del Plan de Ética y Cumplimiento. De igual forma, se realizó una encuesta anual a los empleados sobre su percepción del Programa, con el fin de buscar mejoras continuas.

# 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 2016 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.
- Seguimiento a los planes de trabajo con los líderes éticos para verificar que se esté dando cumplimiento a las alertas identificadas y controles implementados.
- Atención en la línea de ética y cumplimiento de las denuncias, dilemas y consultas recibidas.
- Programa anual de auditoría interna a los procesos críticos de Ocesa. Dentro de los asuntos que se verifican en estas auditorías se incluyeron los temas de ética y cumplimiento.

## Comunicaciones Autoridades

Durante el 2016, 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 los términos establecidos 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.

Finalmente, se presentó el Informe 50 – Prevención del Riesgo de LA/FT, por solicitud de la Superintendencia de Sociedades y en concordancia con la Circular Básica de esta entidad.



# COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (G4-S05, G4-S07)



Durante el año 2016 no se presentó ningún caso confirmado de corrupción en las operaciones de Ocesa que involucre 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 2016, fue de 169, de los cuales 68 corresponden al 2016, 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 este canal, sobre el comportamiento de las personas de la compañía.



## 6.1.2.1.4.2.2

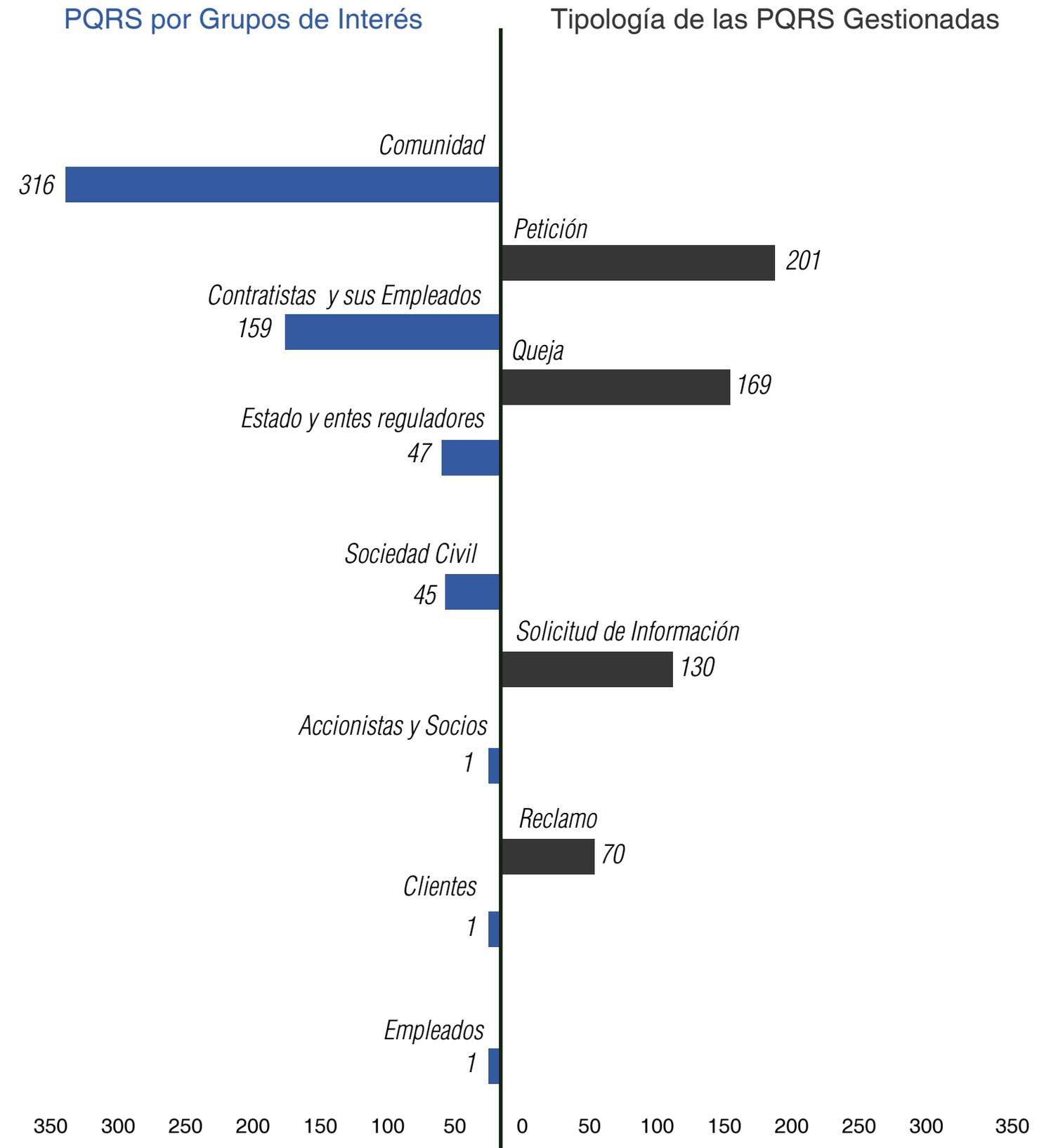
# CANAL DE ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS (PQRS) (G4-SO11)



A través de este canal, los grupos de interés pueden presentar inconformidades, inquietudes, quejas y reclamos relacionados 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 2016 se recibieron y atendieron un total de 570 PQRS, provenientes de los grupos de interés, se implementaron recomendaciones dadas por Naciones Unidas e International Alert para adecuar el sistema de gestión de PQRS a los Principios Rectores de Naciones Unidas - PRNU y se realizó el análisis de tendencias a partir de las PQRS cuyo origen se visualiza en actividades de los procesos de Operaciones, Gestión Social y Ambiental, y Operaciones, en donde se identificaron mejoras y planes de acción a desarrollar.



## 6.2

## LOS CLIENTES PARA OCENSA



El enfoque hacia las necesidades de los clientes al ser no solo un atributo permanente de la cultura corporativa para viabilizar su sostenibilidad, sino una herramienta fundamental para desarrollar negocios alternos que generen valor con soluciones innovadoras, exige ir más allá de las obligaciones contractuales y hacer énfasis en soluciones “hechas a la medida”.

Para lograrlo, desde 2015 venimos aplicando a nuestros procesos la gestión de mejoramiento OcenSA LIN, basada en la metodología Lean y con la cual buscamos fortalecer una cultura centrada en eficiencia e innovación, tanto desde la operación como desde los procesos administrativos, y bajo esta premisa fueron monitoreadas las palancas que apoyaron el logro de los objetivos planteados para el año.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

### EFICIENCIA

- Se realizó una prueba con la cual se logró operar al 88% de la capacidad teórica (capacidad calculada con crudo mezcla para ese momento) del descargadero (77 KLBS ).
- En el Terminal Coveñas se incrementó de capacidad de 15 a 21 ventanas, logrando 19 ventanas en el mes de diciembre, que corresponden al 91 % de la capacidad teórica.

### INNOVACIÓN: MODELO IDEAS LIN

En 2016 se generaron 526 ideas, de las cuales se gestionaron 106, se implementaron 27, de las cuales 6 fueron cuantificadas, para un cumplimiento del indicador de Ideaslin corporativo de 158%.

Así mismo, durante este año construimos una cultura de creatividad e innovación, a través del desarrollo de habilidades y competencias para pensar diferente.



<sup>5</sup> Miles de Barriles.



### Tipología de clientes

Para Ocesa los clientes están conformados por las empresas de exploración y extracción de crudo del país, así como por los comercializadores, 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)

La producción de petróleo del país durante el 2016 fue de 890.000 barriles promedio por día.

De esa producción Ocesa transportó por el segmento II del Oleoducto aproximadamente el 63% (565.568 barriles promedio día).

### Volúmenes recibidos y transportados:

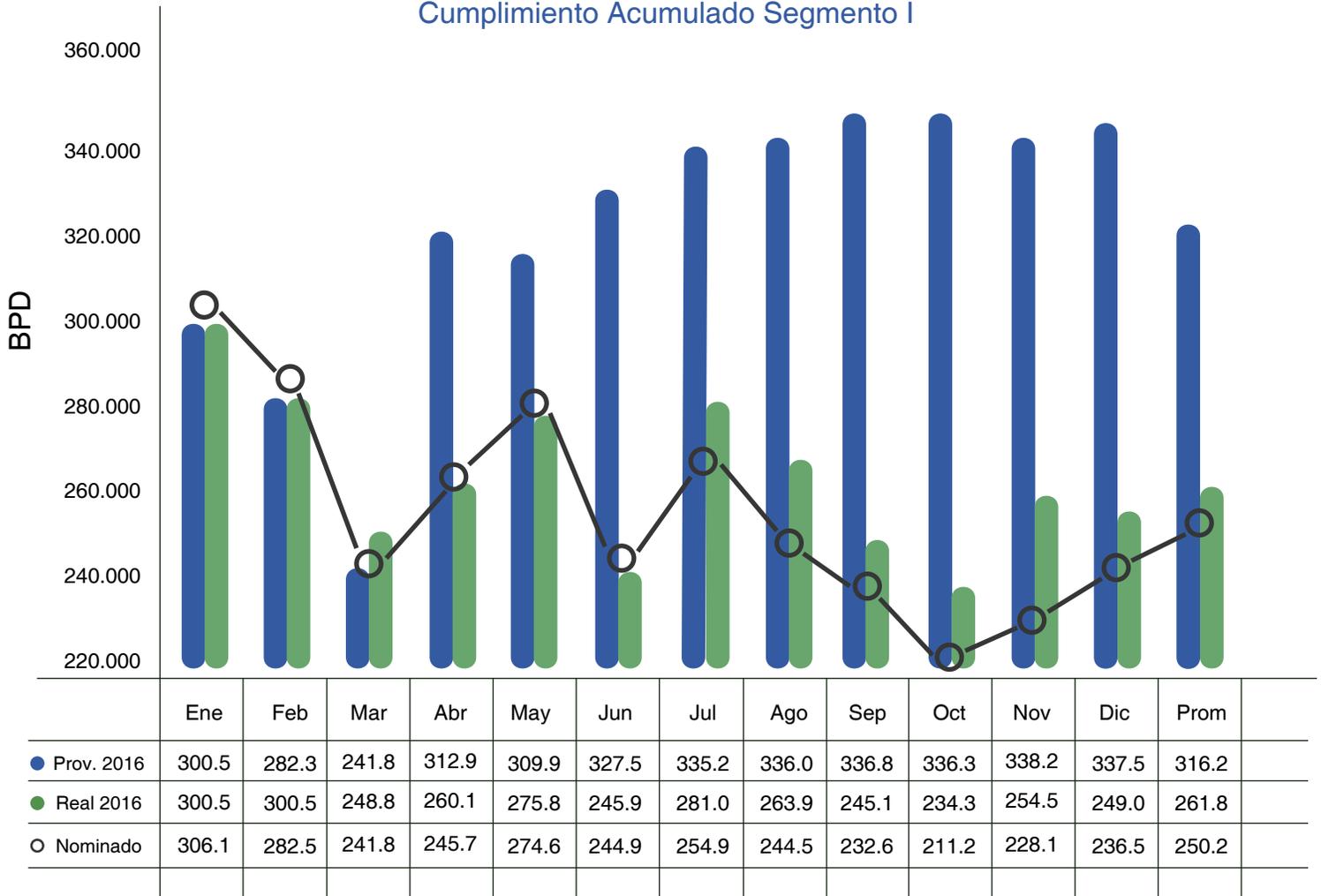
El volumen promedio transportado por los tres segmentos del Oleoducto de Ocesa, ascendió en 2016 a 1.177.100 barriles de petróleo por día, de los cuales el 65,4% corresponde a crudo pesado y el 34,6% a crudo mediano. Frente al año 2015, se registró una disminución en los promedios de 131.860 barriles, situación relacionada con la caída de la producción y la reducción en las entregas de volúmenes por el sistema ODL.<sup>6</sup>

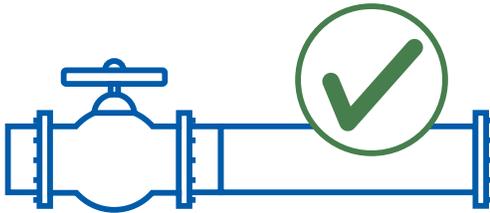
Durante 2016 el promedio acumulado transportado por el segmento I, Cusiana – El Porvenir fue de 261,8 kbpd, cifra que estuvo por debajo de la meta establecida, en gran parte debido a la reducción en las entregas de volúmenes por el sistema ODL.



<sup>6</sup>Oleoducto de los Llanos Orientales.

### Cumplimiento Acumulado Segmento I



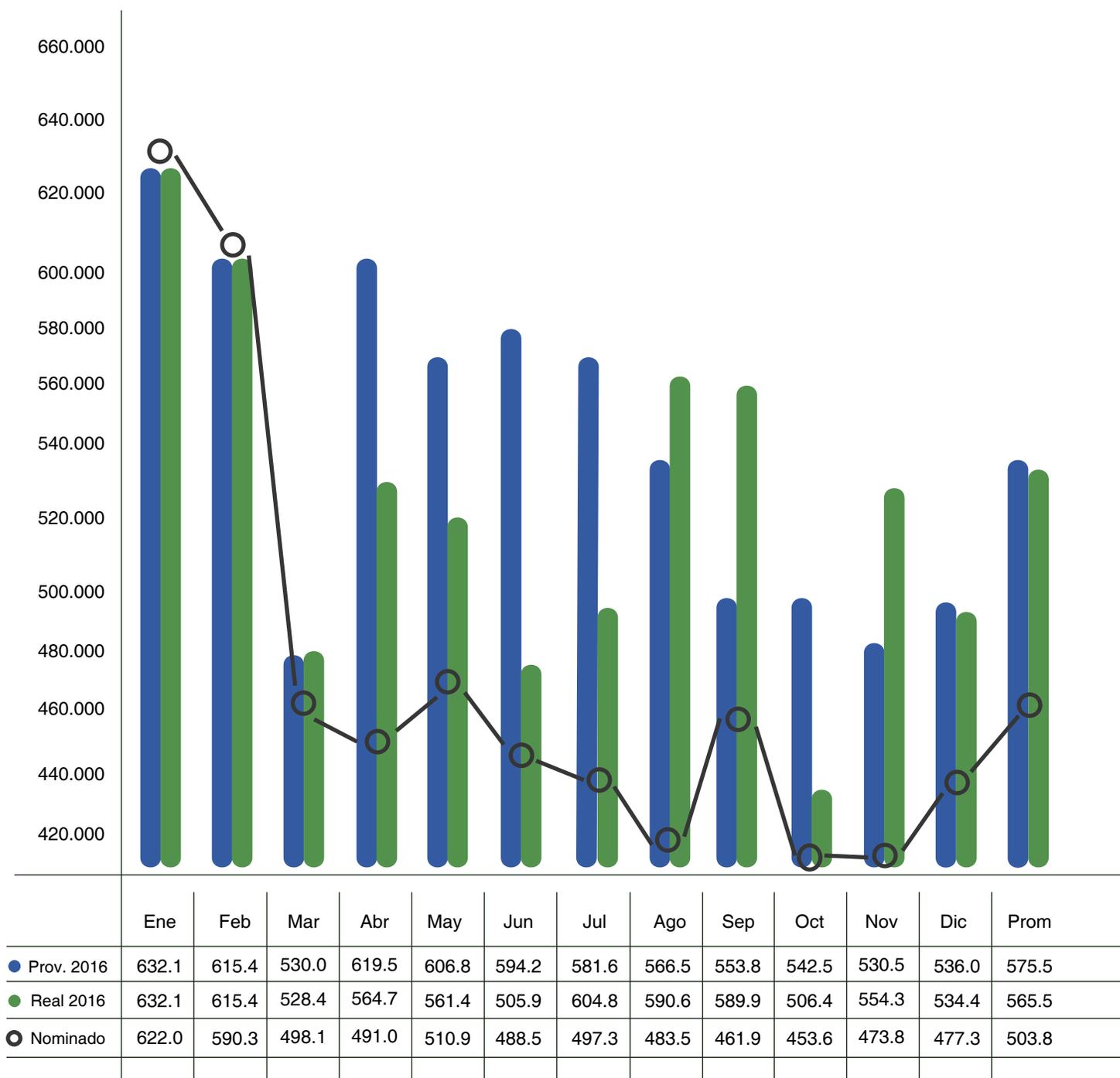


Los volúmenes transportados por el segmento II del Oleoducto, El Porvenir – Vasconia, estuvieron ligeramente por debajo de la meta establecida, con 565,5 kbpd. En la siguiente gráfica se muestra el comportamiento de los volúmenes recibidos mes a mes en el segmento II vs. la meta establecida para 2016 en miles de barriles por día.

Segmento	Volúmenes Promedio		Composición			
			2015		2016	
	KBPD <sup>7</sup> 2015	KBPD <sup>7</sup> 2016	Crudo Pesado	Crudo Mediano	Crudo Pesado	Crudo Mediano
I	287,1	261,8	68%	32%	55%	45%
II	618,6	565,5	69%	31%	69%	31%
III	403,2	349,8	68%	32%	72%	28%

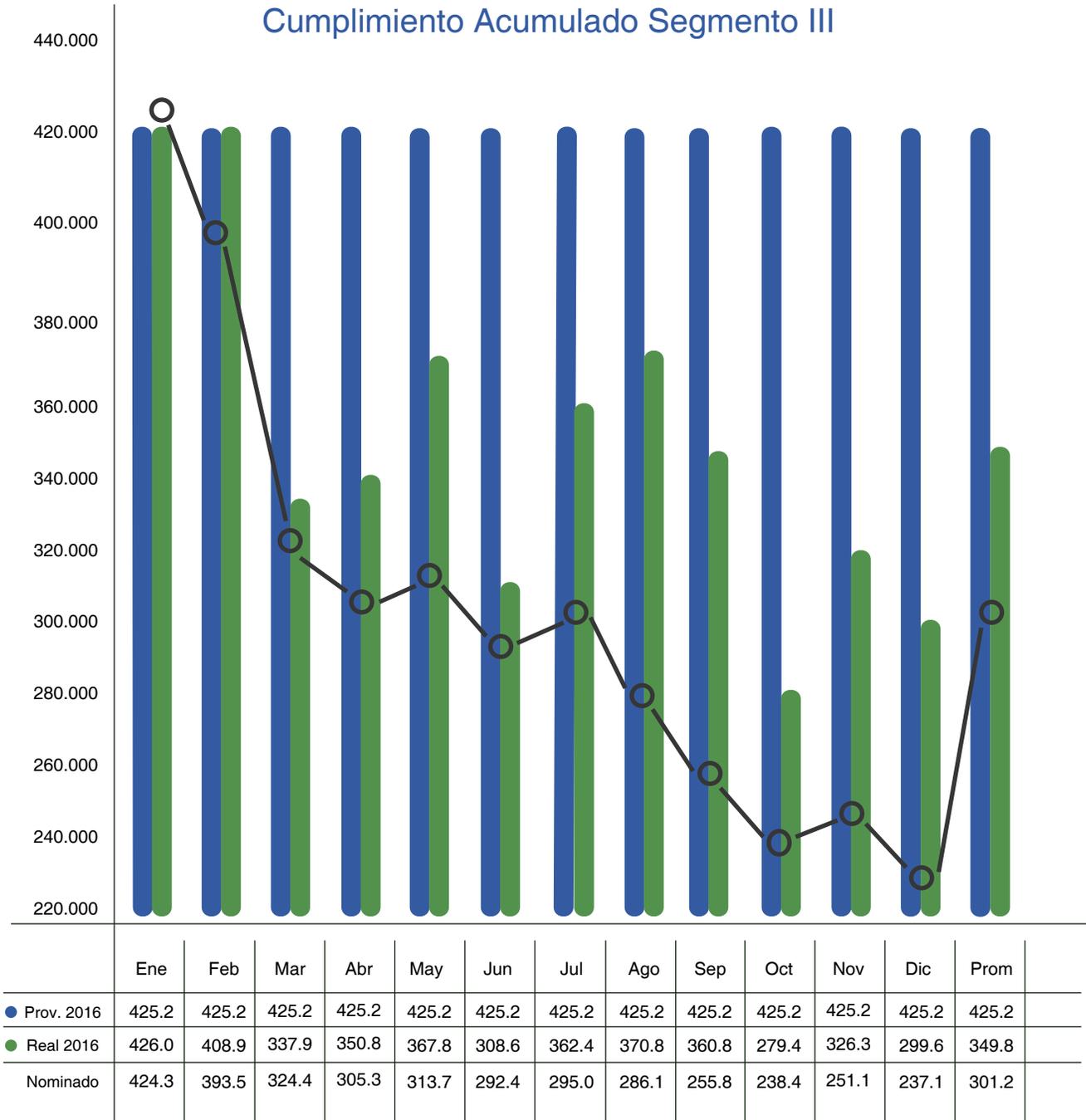
<sup>7</sup>KBPD Miles de Barriles de Petróleo Promedio Diarios.

### Cumplimiento Acumulado Segmento II



El transporte por el segmento III estuvo en un promedio de 349,8 kbpd, 15,9 kbpd por debajo de la meta. La dieta de crudo pesado manejado por el segmento III fue equivalente al 72% del volumen entregado, mientras que el 28% restante correspondió a crudo mediano. La siguiente gráfica muestra el comportamiento de los volúmenes mes a mes por el segmento III.

Cumplimiento Acumulado Segmento III





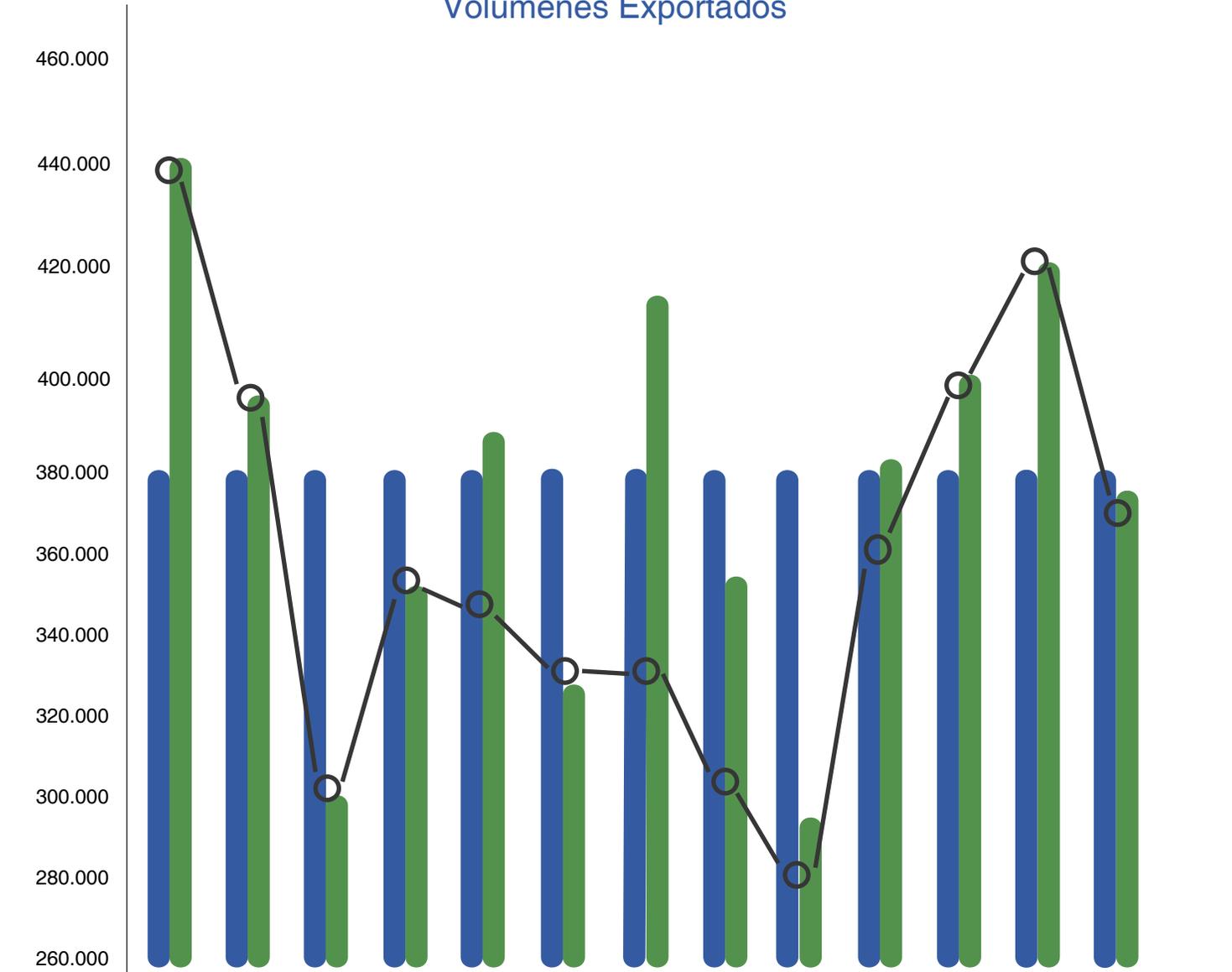
### Volúmenes exportados por la TLU-2:

El total de barriles exportados a través de la Terminal Coveñas durante 2016 superó en 54,6 kpbd la cifra proyectada y el número de cargues también se incrementó, con un registro total de 201 buques atendidos.

Cifras Terminal Coveñas	2014	2015	2016
Barriles promedio diarios	394.463	410.400	370.300
Total de barriles exportados	142.006.680	149.788.708	135.538.859
Número de buques cargados	145	197	201

La siguiente gráfica muestra el comportamiento de las exportaciones durante 2016 por la TLU-2:

Volumenes Exportados



### Servicios Conexos – Descargadero:

Los volúmenes descargados en Cusiana durante el 2016, se presentan de forma detallada en la siguiente tabla:

CRUDO	MZ	DILUYENTE	BI/Día
ENE	1.130.139	560.911	54.550
FEB	1.096.471	397.219	51.507
MAR	1.082.399	293.303	44.377
ABR	1.186.684	286.630	49.110
MAY	1.086.676	270.813	43.790
JUN	1.096.933	206.804	43.458
JUL	1.301.767	258.118	50.319
AGO	1.000.073	176.861	37.966
SEP	542.735	132.194	22.498
OCT	902.421	173.154	34.696
NOV	1.000.878	254.108	41.833
DIC	1.030.155	250.207	41.302
<b>TOTAL</b>	<b>12.457.331</b>	<b>3.260.322</b>	<b>42.944</b>



Como consecuencia de las actividades desarrolladas durante 2016, se habilitó el descargue para dilución en “Y”. Esta iniciativa permitió el manejo de crudos extra pesados, acción que incide en la disminución de costos para el productor, en la medida en que se habilitó la dilución directamente en 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)



### Abastecimiento Estratégico

Durante 2016 se consolidó el proceso de Abastecimiento Estratégico dentro de la organización, generando un cambio de cultura que hace énfasis en la planeación estratégica del abastecimiento, gestión por categorías, eficiencia en los procesos, colaboración multifuncional, atención a los usuarios y generación de beneficios.

En línea con lo anterior, se realizó una medición de la madurez del proceso bajo la metodología “Global Procurement Excellence - GPE”, logrando avanzar hasta el percentil 75, puntaje que ubica a la compañía dentro del rango de empresas con procesos de abastecimiento más maduros, por encima del promedio de las empresas de la industria.

Así mismo, se generaron beneficios de 15% sobre el plan de abastecimiento, superando ampliamente la meta propuesta para el 2015.

## 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 este 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 guíen o influyan la toma de decisiones.

Adicionalmente, en los procesos de contratación se tienen en cuenta premisas como la legalidad, la planeación, la evaluación y control de riesgos, y el desarrollo local.

### 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 Ocesa la vida y la integridad de las personas, las relaciones de respeto con las comunidades, y el cuidado y conservación del medio ambiente son principios esenciales que rigen el trabajo de todos los empleados y contratistas.

### Lineamientos de Política de Relacionamiento con la Comunidad

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



## 6.3.2

# PROCURAMOS EL DESEMPEÑO RESPONSABLE EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

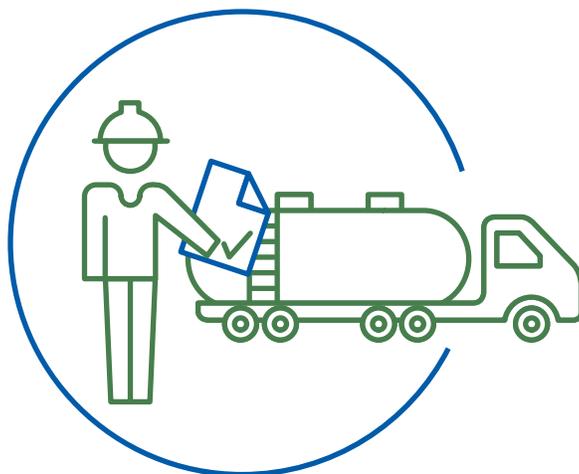


### Desarrollo y Relacionamiento con Proveedores

A través de una comunicación y diálogo constantes, Ocesa construye una relación de confianza con sus proveedores, la cual permite conocer de primera mano sus inquietudes y puntos de vista y tener en cuenta sus expectativas frente a la operación, favoreciendo así el trabajo conjunto y el logro de metas comunes. Como resultados de este proceso se destacan, entre otras acciones:

- Minimización del riesgo de bloqueos a la operación a través de una estrategia de atención temprana a alertas.
- Fortalecimiento de la reputación y credibilidad del compromiso de Ocesa con el desarrollo regional.
- Direccionamiento de procesos regionales de abastecimiento.
- Más de 20 empresas locales nuevas precalificadas.
- Acercamiento y apoyo a proveedores en gestiones internas.

- Charlas Integrales:
  - a. Coveñas:
    - 3 Charlas integrales, más de 100 asistentes.
    - 1 taller del Servicio Público de Empleo.
    - Atención a proveedores.
  - b. Casanare:
    - Atención a proveedores en Monterrey (15).
    - Atención a proveedores en Tauramena (15).
    - Reuniones de atención a alertas.
    - Charla integral con 35 empresas asistentes.
  - c. Miraflores - Páez:
    - Atención a más de 40 proveedores.
  - d. Bogotá:
    - Más de 100 proveedores atendidos en las oficinas de Bogotá.



## 6.3.2.1

# PROGRAMA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES A PROVEEDORES – PDC



En diciembre de 2016 iniciamos la ejecución de este programa, con el propósito de consolidar las relaciones de confianza con nuestros aliados estratégicos, a través del desarrollo de las capacidades de las empresas regionales y el fortalecimiento de su competitividad; adicionalmente en Ocesa construimos un esquema de flexibilización para la adquisición de bienes y servicios, que nos permite gestionar adecuadamente los riesgos asociados a estos procesos.

### Objetivos Específicos:

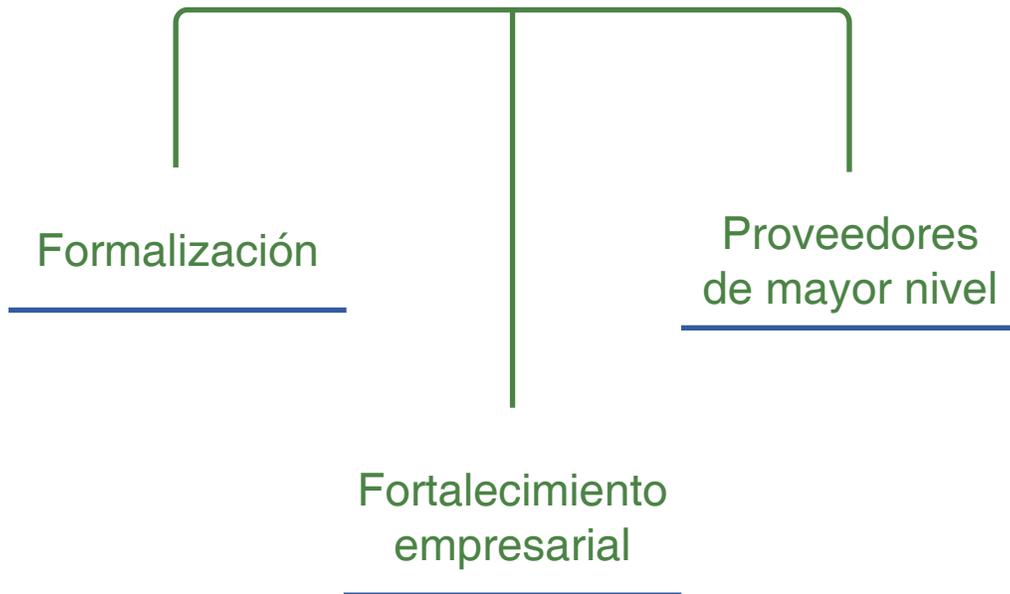
- Revisar los suministros que podrían privilegiarse en un abastecimiento regional.
- Aumento de la calidad de la oferta de los bienes y servicios regionales (Visibilidad de Oferta).
- Mejorar relación con las comunidades, disminuyendo riesgo de conflictos sociales, alineado a la política de relacionamiento de Ocesa.
- Contribuir a la generación de valor compartido en las regiones con un desarrollo regional basado en vocaciones regionales.
- Abastecimiento regional con base en el Plan de Compras y Contratación y oferta local.



### Estructura PDC Actual



Fortalecimiento a empresas locales con enfoque en la cadena de valor





Identificación de beneficiarios.



Caracterización de 250 empresas.



Aplicación de herramientas para el desarrollo de capacidades - 130 empresas marzo a octubre 2017.



Diagnóstico 25 empresas.



Estructura de rutas comerciales y programas de fomento - 25.



Desafíos 2.



Válidación de crecimiento - Calificación y seguimiento.



Empresas sostenibles con capacidades empresariales y humanas fortalecidas y desarrolladas que les permitirán gestionar modelos de negocios innovadores, rentables y diversificados.

## Desarrollo de capacidades

Competencias personales	Identificación de oportunidades	capacidades	de la idea al proyecto	explotación de resultados
Capacidades sociales y personales.	Mercado, entorno, tecnología, encadenamientos.	Innovación Financiera Comercial Estratégica.	Puesta en marcha de plan de mejora. Evaluación de capacidades.	Rentabilizar las competencias. Explotación del plan de mejora.
		Relaciones humanas Organizacional. Técnicas.	Capacitación y asesoría específica. Perfeccionamiento.	Evaluación.



### Dimensión personal



### Dimensión empresarial





En 2017 finalizarán las fases de formación, rutas comerciales, inmersión en innovación, desafíos de innovación y asesorías para certificación, del Programa de Desarrollo de Capacidades.



## Caracterización de Empresas:

A través de esta herramienta hemos identificado empresas en los diferentes municipios de influencia, que pueden ser tenidas en cuenta para eventuales invitaciones y que nos pueden permitir generar mayor impacto en contratación regional directa o indirecta.

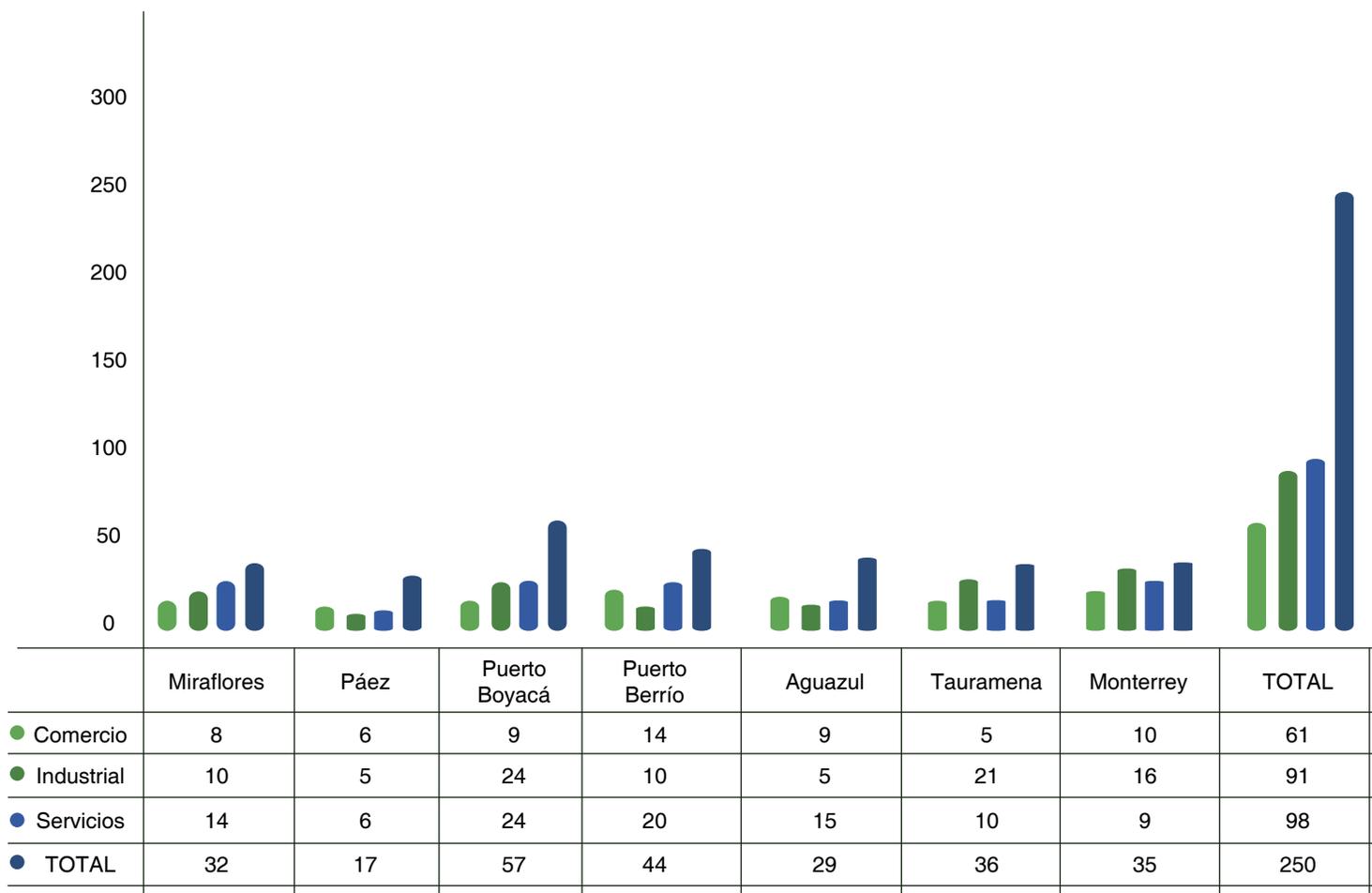
El estudio incluyó, entre otros aspectos:

- Datos generales de la empresa: (ubicación, contacto, razón social, entre otros).
- Documentación legal y tributaria.
- Productos y servicios ofrecidos - verificables con experiencia.
- Experiencia.
- Operaciones - capacidad técnica y administrativa y tiempos de respuesta.
- Diagnostico HSE.
- Validación y análisis financiero - capacidad financiera y de contratación.
- Sistemas de gestión.
- Interés y/o experiencia en innovaciones.

250 empresas participaron en el análisis,  
con la siguiente participación por municipios:

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	EMPRESAS
Boyacá	Miraflores	32
	Páez	17
	Puerto Boyacá	57
Antioquia	Puerto Berrío	44
Casanare	Aguazul	29
	Tauramena	36
	Monterrey	35
TOTAL		250

### Distribución de Empresarios por Sector y Municipio



# PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO A CONTRATISTAS 2016 (G4-LA14)



Este programa 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.

# Categorías 2016

## Ágiles y Articulados

**Innovación y Prevención:** Reconoce las iniciativas propuestas por el proveedor para establecer mejores prácticas en el desarrollo de los productos entregados a Ocesa, o la hora de ejecutar los servicios.

**Mejor Aliado:** Reconoce la capacidad de generar estrategias para lograr el eficiente cumplimiento de los servicios o desarrollo de productos del proveedor, agregando valor y mejores prácticas en su área de conocimiento.

---

## Conectados con el Entorno

**Mejor Aliado:** Reconoce la capacidad de generar estrategias para lograr el eficiente cumplimiento de los servicios o desarrollo de productos del proveedor, agregando valor y mejores prácticas en su área de conocimiento.

---

## Centrados en Resultados

**Cumplimiento:** Reconoce la capacidad para cumplir la ejecución de los contratos en tiempo, calidad y costo.

---

## Cuidadosos

**Gestión Responsable:** Reconoce el ejercicio de un relacionamiento responsable con sus grupos de interés. El jurado tuvo en cuenta las prácticas desarrolladas con sus grupos de interés en aspectos como salud, seguridad, ambiente, comunidad, autoridades locales, empleados, subcontratistas, sindicatos, y minorías, entre otros.

---



La selección de los contratistas y administradores de contratos se hizo a partir de las postulaciones que ellos mismos realizaron en cuatro categorías, alineadas con los atributos de la cultura Ocesa: Innovación y Prevención y Mejor Aliado; Conectados con el Entorno; Centrados en Resultados; y Cuidadosos.

Un jurado externo de primer nivel garantizó la total transparencia en el proceso de selección de los ganadores:

- Germán Espinosa: Presidente Ejecutivo de CAMPETROL.
- Daniel Flórez: Ex Presidente de ACIEM y actual Presidente de Ecoinsa.
- Diana Gil: Gerente CCS (Consejo Colombiano de Seguridad).
- Liliana Arroyo: Socia Consultora My People.
- Luz Stella Bernal: Socia Consultora My People.

El proceso de selección fue riguroso al evaluar prácticas en HSE, PQRS, comportamientos éticos, y además, revisar el trabajo de quienes consideramos mejor se alinean y aplican nuestros valores y atributos de cultura.

El evento contó con la participación del profesor Antanas Mockus, quien compartió con los presentes los elementos necesarios para hacer transformaciones importantes en las organizaciones.

Estas son las empresas ganadoras:

- Categoría Ágiles y Articulado por Innovación y Prevención: Salazar Ferro Ingenieros S.A.
- Categoría Ágiles y Articulado por Mejor Aliado: Bureau Veritas Colombia Ltda.
- Categoría Conectados con el Entorno: Massy Energy Colombia S.A.S.
- Categoría Centrado en Resultados por Cumplimiento: Swcol Ltda.
- Categoría Cuidadosos por Gestión Responsable: I2 Marketing S.A.S.
- Administrador de Contrato en la Categoría Ágiles y Articulado por Innovación y Prevención: Walter Montes.
- Administrador de Contrato en la Categoría Ágiles y Articulado por Mejor Aliado: Víctor Gutiérrez.



## 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 2016:

#### Tipo de Compras 2016

TIPO DE COMPRA	VALOR EN PESOS
Compras locales (incluye mínimas cuantías)	\$ 22.358.300.089
Contratos locales	\$ 14.116.942.510
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 36.475.242.600</b>

- Monto total contratado por departamento con contratistas y proveedores durante el año 2016:

### Compras por Departamento 2016

DEPARTAMENTO	VALOR EN PESOS
Casanare	\$ 4.812.839.338,72
Boyacá	\$ 3.628.439.112,00
Santander	\$ 3.845.536.768,00
Antioquia	\$ 3.228.578.136,00
Córdoba	\$ 34.717.564.757,81
Sucre	\$ 11.831.929.518,17
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 62.064.887.630,69</b>

En el año 2016 las compras locales representaron un 4% del gasto total de Ocesa.

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

### Compras Locales por Departamento 2016

DEPARTAMENTO	COMPRAS LOCALES
Casanare	23.75%
Boyacá	12.23%
Santander	0.28%
Antioquia	15.44%
Córdoba	19.95%
Sucre	28.34%



## CONTRATACIÓN CON JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL



Desde 1998, Ocesa impulsa, a través de la Fundación Oleoductos de Colombia el Programa de Contratación del Mantenimiento del Oleoducto, el cual vincula a las Juntas de Acción Comunal (JAC) como ejecutoras de los contratos de mantenimiento de obras civiles y del derecho de vía del Oleoducto.

Además de propender por el fortalecimiento del tejido social de las áreas vecinas del Oleoducto, este programa constituye una herramienta fundamental para la construcción de confianza entre las comunidades y la compañía y promueve un mayor reconocimiento y posicionamiento de la gestión de Ocesa en su área de influencia.

Entre otros beneficios, el programa genera:

- Reinversión de las utilidades en proyectos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades vinculadas con el programa.
- Acompañamiento y capacitación a las JAC, al tiempo que les permite adquirir solidez administrativa y experiencia en la operación y ejecución de contratos.
- Promoción de la contratación de mano de obra calificada y no calificada de la comunidad, así como de los bienes y servicios necesarios para la ejecución.
- Minimización del riesgo de problemas sociales, gracias al liderazgo de la comunidad que se apropia de los recursos y tiene un mayor interés en su adecuada administración.
- Se genera un sentido de pertenencia en la comunidad, quienes se convierten en vigilantes del derecho de vía del Oleoducto y generan alertas tempranas ante procesos que puedan afectar los terrenos por donde pasa.

En 2016 se plantearon actualizaciones del proceso de selección de Juntas a través del fortalecimiento de los criterios técnicos de las evaluaciones, que permitirán desarrollar un proceso más objetivo en la selección de los contratistas y generar procesos de mejoramiento continuo en estas organizaciones.

A partir del 2017 y con el fin de impulsar el programa a través de experiencias exitosas con Juntas, se incluirá el formato de cumplimiento de políticas de Ocesa.



Proteger nuestra infraestructura de transporte de petróleo, el buen nombre y el know how de la compañía, es nuestro compromiso bajo la Ética del Cuidado.

En ese sentido, la excelencia en el servicio a nuestros clientes, es posible gracias a la robusta infraestructura de Ocensa y a la mejora continua que caracteriza nuestra operación.

# 7 NUESTROS ACTIVOS



## PROYECTO P-135



En 2016 finalizamos las obras del Proyecto P-135, proyecto de expansión de la capacidad de transporte en 135 KBPD, el cual incluyó además nuevas estaciones.



# ESTACIÓN PÁEZ





# ESTACIÓN CHIQUILLO

MO01-901  
(240-TA-57000)  
AGUA SCI  
CAP. 478 M3





# ESTACIÓN LA GRANJITA





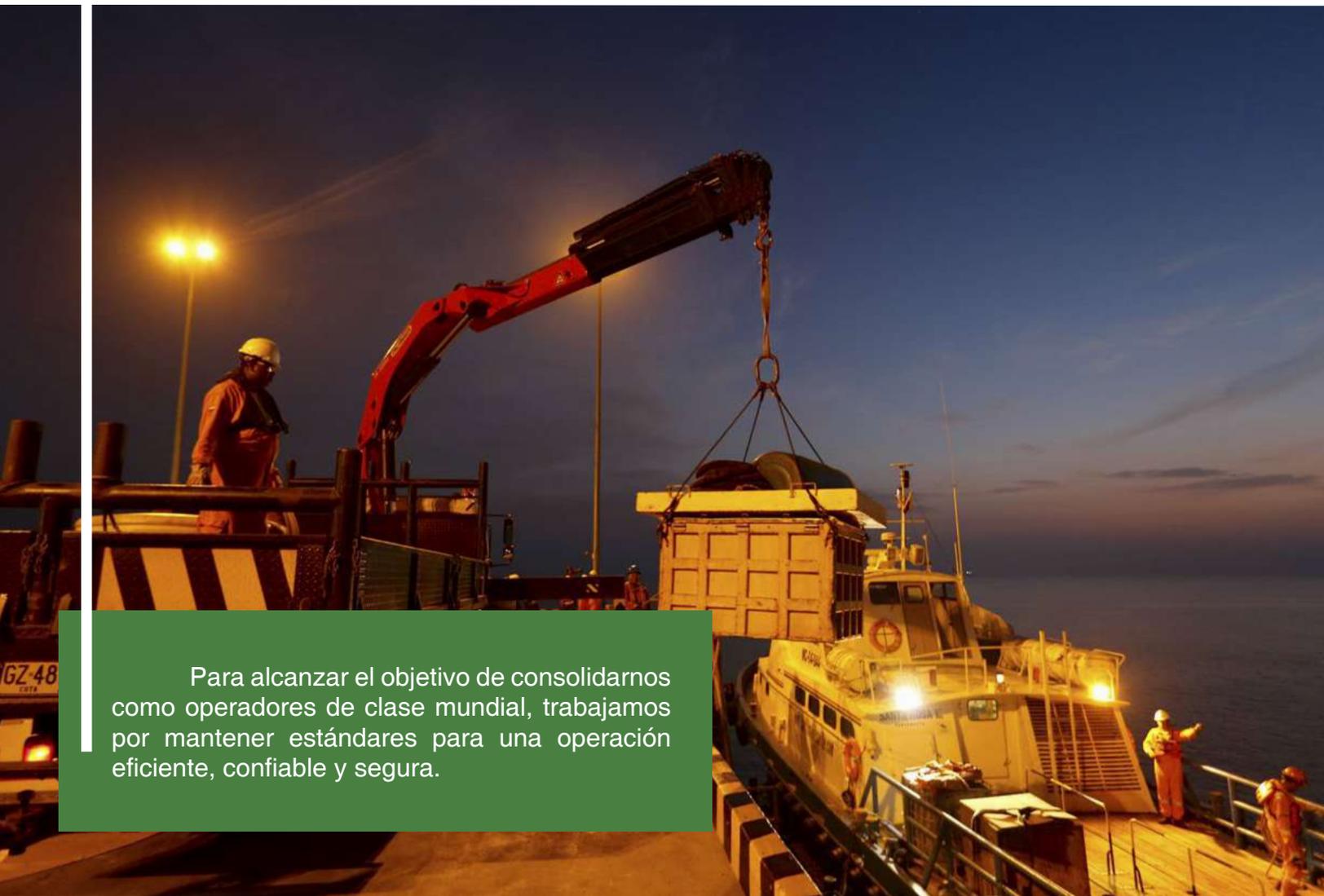


### Nuevo Modelo de Operación y Estructura de la Dirección de Operaciones

En línea con el proceso de transformación que vivimos y con el propósito de continuar fortaleciendo a Ocesa como un operador de clase mundial, en el 2016 la Dirección de Transporte y Gestión de activos paso a ser la Dirección de Operaciones, a fin de responder estratégicamente a los nuevos retos que representan la compra de las estaciones de Ecopetrol; el transporte de crudos extra-pesados; el nuevo modelo de contratación del mantenimiento y operación; la necesidad de fortalecer la presencia de Ocesa en campo; y la entrada en operación de las estaciones del proyecto P -135.

## 7.1

# APLICAMOS ESTÁNDARES QUE GENERAN CONFIANZA Y EFICIENCIA



Para alcanzar el objetivo de consolidarnos como operadores de clase mundial, trabajamos por mantener estándares para una operación eficiente, confiable y segura.

## 7.1.1

# PROGRAMA DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

A través de este programa, trabajamos para garantizar la calidad y eficiencia de nuestra operación, realizando acciones que nos permitieron mantener la continuidad del servicio de transporte durante todo el 2016 y como resultado de esto obtuvimos importantes logros durante el año, así:

- Revisión de la clasificación de criticidad de los equipos, la cual estableció una estructura más eficiente para la planeación del mantenimiento, con base en análisis de riesgo; este nuevo esquema facilita la toma de decisiones acertadas y efectivas, permitiendo direccionar esfuerzos y ahorrar recursos.
- Seguimiento a los impactos sobre el Oleoducto por la fuerte temporada invernal mediante el monitoreo permanente y acciones para minimizar la ocurrencia de deslizamientos de tierra y movimientos de la tubería.
- Se trabajó en asocio con la Agencia Nacional de Infraestructura, ANI, en los cruces proyectados en el desarrollo vial 4G y el Oleoducto Ocesa, con el objetivo de prevenir cualquier afectación a la integridad.

## 7.1.2

# 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 Ocesa.

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 Ocesa, contiene información específica sobre el sistema, la actividad de transporte y su programación.





### 7.1.3

---

## GESTIÓN DE MANTENIMIENTO

La compañía cuenta con un plan de mantenimiento que en 2016 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 y 83,4 horas en 2015, pasamos a 81.5 horas en 2016, de las cuales 3 fueron para instalaciones del proyecto P-135

## 7.1.4

# 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.

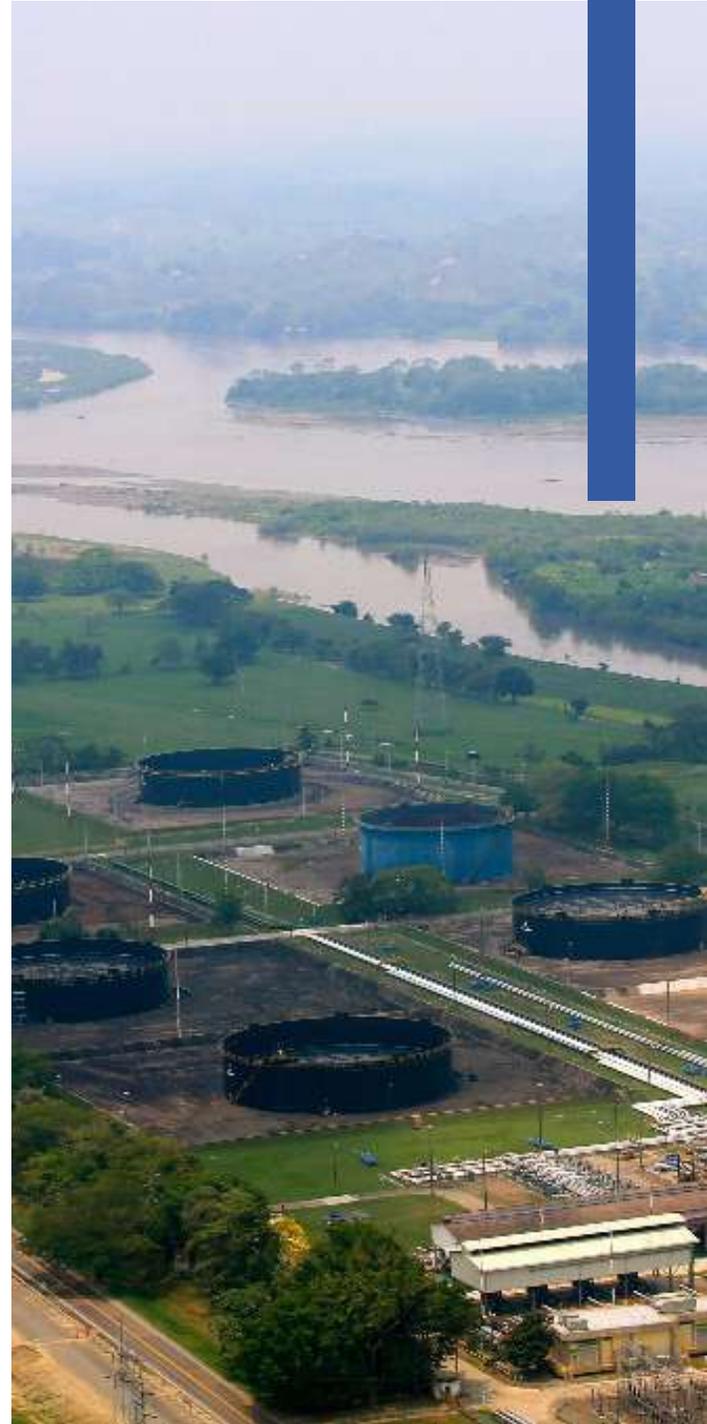
La gestión sobre los diferentes aspectos de los activos, tanto en su desempeño como en su esquema de operación (a nivel de equipos y a nivel de sistema completo), permitió lograr los niveles de Factor de Servicio requeridos para hacer posible el cumplimiento de los volúmenes de bombeo.

## 7.1.5

# 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 2016, la efectividad global de los equipos continuó siendo superior al 94%.





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



# 8 LAS INSTITUCIONES

## 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 Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



Para el desarrollo de su objeto social, Ocesa está amparada por el contrato de concesión de oleoducto de uso público suscrito con el Ministerio de Minas y Energía por medio de escritura pública 01053 de 1996. Por lo tanto, Ocesa desarrolla su actividad de conformidad con lo establecido en el contrato de concesión, el código de petróleos y demás normas aplicables al transporte de crudo por oleoducto, en especial la Resolución No. 72145 por la cual se reglamenta el transporte de crudos por oleoducto y la Resolución No. 72146, con sus respectivas modificaciones, 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, Ocesa, constituida como sociedad portuaria al amparo de la Ley 1 de 1991, desarrolla la operación de instalaciones costa afuera de un terminal petrolero destinado al cargue de crudo de exportación, en virtud del contrato de concesión portuaria No. 016 de 1996, el cual fue prorrogado el 5 de diciembre de 2016 por un término de 20 años, y por lo tanto desarrolla su actividad portuaria de conformidad con lo establecido en el contrato de concesión, la Ley 1 de 1991 y todas las demás normas aplicables a la actividad portuaria.

Desde el 2011, el puerto es de servicio público, tal como se refleja en el otrosí 2 al contrato de concesión.

En virtud de la actividad portuaria, Ocesa es una entidad vigilada por la Superintendencia de Puertos y Transporte.

Al tener una plataforma para exportación ubicada en territorio marítimo, Ocesa se rige por la Resolución No. 723 de la Superintendencia General de Puertos (hoy Superintendencia de Puertos y 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.

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), y por lo tanto Ocesa desarrolla su actividad en el marco de la licencia ambiental.

Adicionalmente, en su condición de sociedad comercial, bajo la figura de sociedad anónima y como sociedad de economía mixta con participación estatal superior al 50% pero inferior al 90%, Ocesa se rige por las normas del derecho comercial y derecho privado como regla general y actuando bajo los principios de la gestión fiscal y la función administrativa.

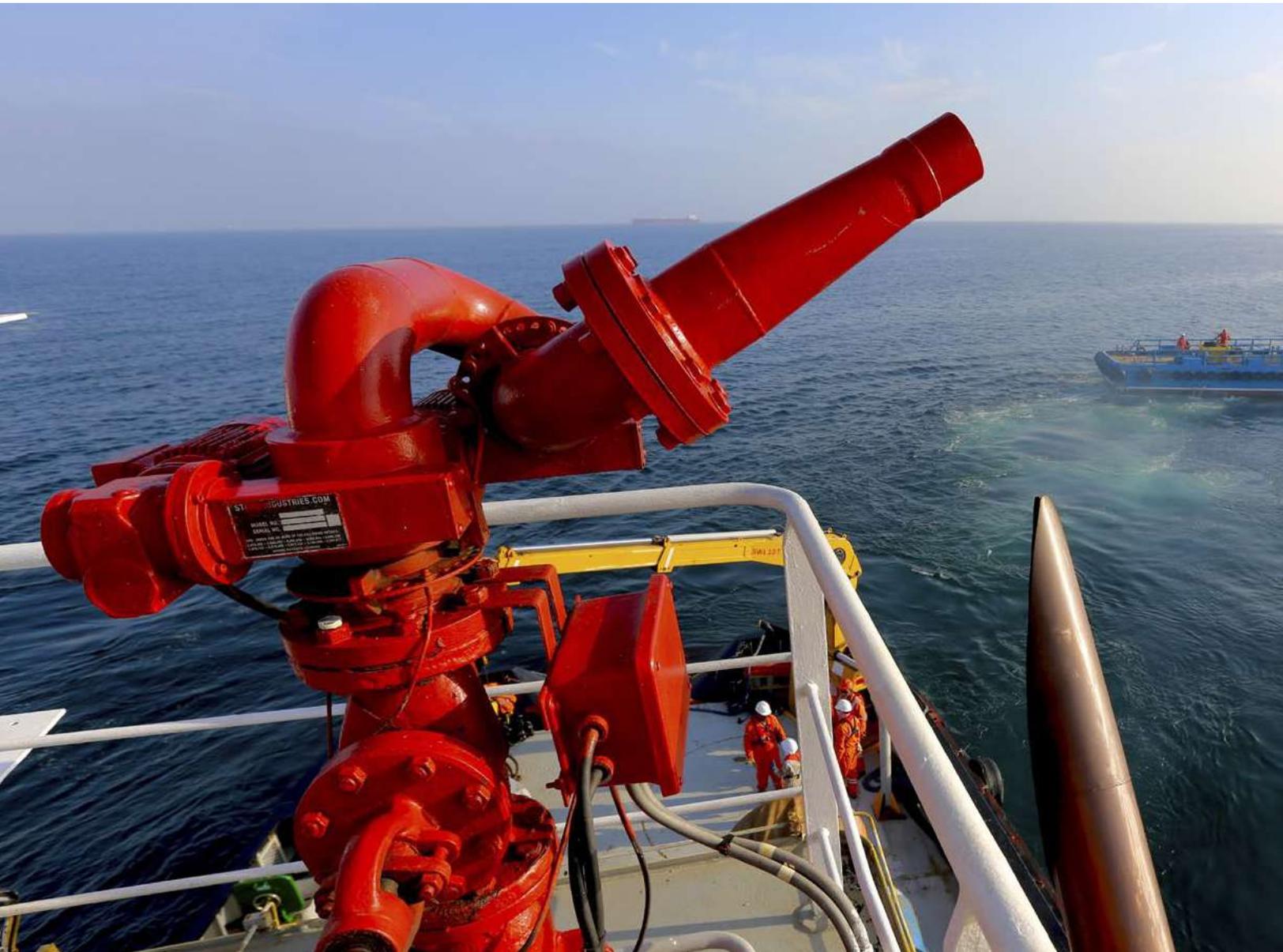
De igual manera, Ocesa cuenta con un marco normativo interno en cumplimiento de la normas para la prevención de la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo, de conformidad con lo establecido en el estatuto anticorrupción, Ley 1474 de 2011 y la circular básica jurídica de la Superintendencia de Sociedades Capítulo X y tomando como referencia disposiciones de la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de Estados Unidos.

En ese sentido, las actividades de la compañía se desarrollaron conforme a lo previsto en su Código de Conducta y las políticas derivadas del mismo.

## 8.3

# FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Ocensa 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.



## 8.3.1

# 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 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 2016 se llevaron a cabo dos grandes actividades para el Fortalecimiento de la Gestión Pública, las cuales fueron:

### a. Capacitación en Finanzas Públicas:

Con el fin de fortalecer las competencias técnicas y políticas de los miembros de los Concejos Municipales de Segovia y Remedios (Antioquia) se llevó a cabo un proceso de capacitación orientado a:

Mejorar la cualificación de las intervenciones en el ejercicio de control social y político ante los administradores públicos.

Fortalecer la representación social que realizan de sus comunidades.

Fortalecer herramientas para el seguimiento al ciclo de gestión pública.



Los temas trabajados fueron:

Finanzas locales, tributos y transferencias de la nación.

Reforma tributaria y su impacto en lo local.

Plan maestro de acueducto y alcantarillado municipal PMAA.

Estructuración del POAI.

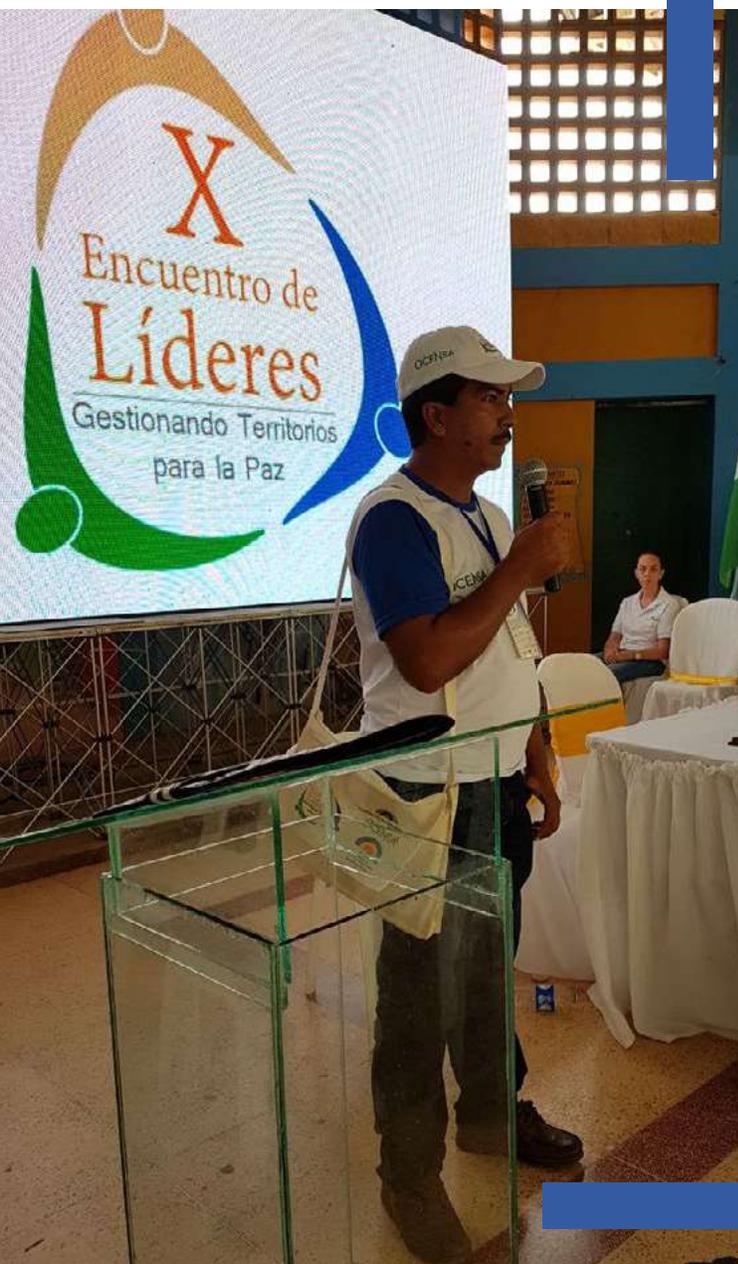
b. Análisis Bidireccional de Riesgos:

Con el objetivo de indagar sobre las percepciones y expectativas de los participantes alrededor del desarrollo territorial y el ejercicio de derechos en el territorio, Ocesa invitó a las instituciones públicas y diferentes sectores de la sociedad de 14 municipios a dialogar sobre las oportunidades de desarrollo de los territorios. Los municipios participantes fueron: Miraflores, Puerto Boyacá (Boyacá), Florián, La Belleza, Jesús María (Santander), Remedios, Segovia, Caucasia, Zaragoza (Antioquia), Tauramena y Aguazul (Casanare), Momil, Tuchín, San Andrés de Sotavento (Córdoba).

Los resultados de estos ejercicios se entregaron a los municipios como un insumo importante para el proceso de formulación de los Planes de Desarrollo Municipal, en tanto permitieron recoger las visiones de los participantes a las jornadas en los temas de: Medio Ambiente; Convivencia y Seguridad; Desarrollo Socio-Económico; Participación Social; y Situación de Grupos Poblacionales.

## 8.3.2

# FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COMUNITARIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA



Este programa está orientado a fortalecer la construcción de tejido y capital social de las organizaciones comunitarias y los organismos o instancias de participación, para hacer efectiva su intervención en los procesos de planeación, gestión y control del desarrollo en el nivel local, igualmente a la promoción de la formación de las competencias ciudadanas y del liderazgo local para el ejercicio de derechos y deberes y la convivencia pacífica.

Durante el 2016, en alianza con los municipios, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y la Fundación Oleoductos de Colombia, se llevaron a cabo acciones de capacitación para el fortalecimiento de las competencias ciudadanas y de renovación del liderazgo

A continuación, se presentan los resultados alcanzados:

### 1. Promoción de la participación con Juntas de Acción Comunal – JAC:

En desarrollo de la Ley 743 del 2002, que tiene como objeto “promover, facilitar, estructurar y fortalecer la organización democrática, moderna, participativa y representativa en los organismos de acción comunal en sus respectivos grados asociativos y a la vez, pretende establecer un marco jurídico claro para sus relaciones con el Estado y con los particulares, así como para el cabal ejercicio de derechos y deberes”, y con el fin de propender por la renovación de los cuadros directivos de estos organismos y a la vez sensibilizar a la mujeres frente a su liderazgo con el objetivo de promover un mayor número de dignatarias en las Juntas de Acción Comunal, se llevó a cabo el proceso de capacitación a los miembros de 127 comunidades de los departamentos de Córdoba, Antioquia, Santander, Boyacá y Casanare, con una participación total de 4.782 ciudadanos, tal como se observa en la tabla.

### Capacitación para elecciones de JAC

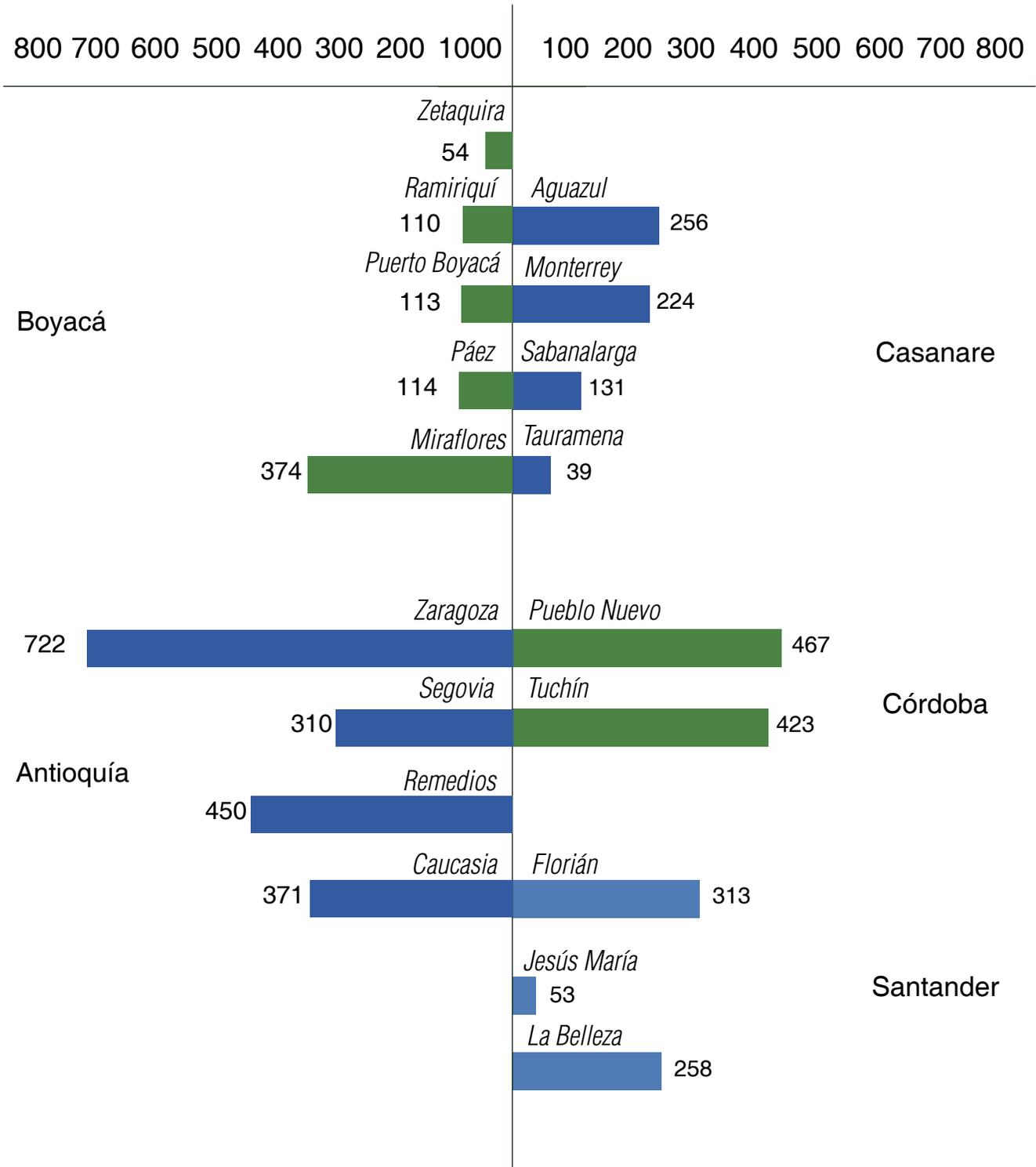
DEPARTAMENTO	No. Comunidades	Asistencia
Antioquia	43	1.853
Boyacá	23	765
Casanare	20	650
Córdoba	20	890
Santander	21	624
<b>Total general</b>	<b>127</b>	<b>4.782</b>



Los temas desarrollados en las capacitaciones se enfocaron en los siguientes puntos:

- Explicación del marco jurídico que regula a las Juntas de Acción Comunal.
  - La ampliación de la participación de los ciudadanos y el empoderamiento de las mujeres para las nuevas elecciones.
  - Fortalecimiento comunitario promoviendo la convivencia y la construcción colectiva de propuestas de desarrollo.
  - Formación, sensibilización y habilidades para los miembros de las JAC que les permita reconocerse y posicionarse como sujetos de derecho y su rol en la gestión del desarrollo local.
- Dotación de herramientas para la solución pacífica de conflictos mediante la conciliación en equidad.

### Asistencia Total por cada Municipio



## 2. Fortalecimiento de competencias ciudadanas para el control social:

En alianza con la ESAP, se llevó a cabo en los municipios de Remedios y Puerto Berrío, el Diplomado de Control Social y Veedurías. Los temas se abordaron en tres sesiones, así:

Sesión 1	■ Participación Ciudadana	■ Normatividad
Sesión 2	■ Control Social	■ Normatividad
Sesión 3	■ Veedurías Ciudadanas    ■ Rendición de Cuentas	■ Normatividad

Las jornadas de capacitación se efectuaron durante los meses de octubre y noviembre y contaron con la participación de 161 ciudadanos como se aprecia a continuación:

### Participación en las jornadas de capacitación

No.	Departamento	Municipio	Fecha	Asistencia
1	Antioquia	Remedios	02/11/2016	50
2	Antioquia	Puerto Berrío	09/11/2016	45
3	Antioquia	Remedios	11/11/2016	21
4	Antioquia	Remedios	11/11/2016	45
<b>TOTAL ASISTENCIA</b>				<b>161</b>

Como resultado de la capacitación, los ciudadanos reforzaron sus conocimientos en los siguientes temas:

Marco normativo de la participación y el control social.

Objeto de la rendición de cuentas y el control social.

Los mecanismos definidos para el seguimiento y vigilancia de los recursos públicos.

Requisitos para la rendición de cuentas.

## 8.3.4

# 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":

Es una revista radial, la cual tiene una emisión semanal a través de emisoras comunitarias. Sus secciones y contenidos están orientados a facilitar los procesos de legitimación del Estado de Derecho, a promover y a reconocer las acciones que construyen sociedad, con el fin de orientar la comunidad hacia la búsqueda de mejores niveles de vida a través de la comunicación.



Entre los meses de enero y noviembre de 2016 se realizaron y emitieron 48 programas radiales que abordaron, entre otros, los siguientes temas:

- La planeación y la comunicación en los ámbitos de la vida.
- Mujer y género.
- Niñez.
- El cuidado.
- Tic's.
- Pedagogía electoral.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Educación.
- Rutas de atención para la violencia de género.
- Línea Mujer y Desarrollo.
- La paz.
- Minería.
- Recorridos culturales Ocesa.
- Día Internacional contra la violencia de género.
- Balance FODC.

### b. Periódico Huellas:

Es una publicación bimestral, orientada a fortalecer la democracia participativa y la interacción con organizaciones sociales y comunidades.

Durante el 2016 se diseñaron 6 ediciones para la zona norte, cada una con un tiraje de 10.000 unidades para distribuir las de manera gratuita en 20 municipios del área de influencia y dos especiales en formato de revista para la zona sur, cada una con un tiraje de 5.000 ejemplares para distribuir las de manera gratuita en 10 municipios del área de influencia.

Además de reforzar los contenidos relacionados con la formulación de los Planes de Desarrollo Municipal y renovación de Juntas de Acción Comunal, se buscó reconocer el rol de la mujer en la sociedad y el posicionamiento que día a día logra en los diferentes campos de desempeño económico, profesional y social.





# ANEXOS

---



## OCENSA - Tabla Gri 2016

## Indicadores Generales

INDICADORES	Tema	Respuesta	Omisión
<b>Estrategía y Análisis</b>			
G4-1	Carta del Presidente	Sobre Ocenca (Capítulo 1)	
<b>Perfil de la Organización</b>			
G4-3	Nombre de la Organización	Sobre Ocenca (Capítulo 1)	
G4-4	Productos y Servicios	Sobre Ocenca (Capítulo 1)	
G4-5	Lugar de la sede central	Sobre Ocenca (Capítulo 1)	
G4-6	Número de países donde opera	Sobre Ocenca (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 Ocenca (Capítulo 3) Perfil de Ocenca (Capítulo 1) Generamos valor sostenible (Capítulo 6)	
G4-10	Número de empleados y otros datos laborales	Los empleados para Ocenca (Capítulo 3)	
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	En Ocenca no existen 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	No hubo cambios significativos durante el período objeto de esta memoria	
G4-14	Como aborda Ocenca el principio de precaución	Ocenca 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 Ocenca <a href="http://www.ocenca.com.co">www.ocenca.com.co</a>	
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 internacionales a las que la organización pertenece	<p>12 asociaciones a las que pertenece la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ACIPET - Asociación Colombiana de Ingeniería de Petróleos</li> <li>- ARPEL - Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas</li> <li>- SLOM - Sociedad Latinoamericana de Operadores de Monoboyas</li> <li>- OCIMF - Foro Marítimo Internacional de Compañías Petroleras</li> <li>- NACE - The Corrosion Society</li> <li>- ACICOR - Asociación Colombiana de Ingenieros de Corrosión</li> <li>- INLAC - Instituto Latinoamericano de la Calidad</li> <li>- ACIEM - Asociación Colombiana de Ingenieros</li> <li>- Cámara de Comercio Colombo Canadiense</li> <li>- Cámara de Comercio Colombo Americana</li> <li>- Clean Caribbean &amp; Americas (atención y respuesta a emergencias costa afuera)</li> <li>- Consejo Colombiano de Seguridad</li> <li>- Pacto Global</li> <li>- Red Local del Pacto Global en Colombia</li> </ul>
-------	---	---

### 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	Se corrige la cifra de consumo de energías renovables del año 2015, pues en el Informe correspondiente a ese año reportamos 4.768.243 mega julios, cifra equivocada como resultado de un error de cálculo en la fórmula, siendo la cifra correcta 391.896 mega julios
G4-23	Cambios significativos en el alcance y cobertura de cada aspecto en relación con memorias anteriores	Esta memoria así como las memoria de los años 2015, 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	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)
G4-25	En que se basa la elección de los grupos de interés	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)
G4-26	Participación de los grupos de interés	Estrategia de Negocio (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)	

## 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	Consumo Energético Interno (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 2016; no hubo modificaciones	

Emisiones			
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	Emisiones (Capítulo 5)	
G4-EN16	Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero al Generar Energía (Alcance 2)	Emisiones (Capítulo 5)	
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)	Emisiones (Capítulo 5)	
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Consumo Energético (Capítulo 5)	
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono	Emisiones (Capítulo 5)	
G4-OG3	Cantidad de energía renovable en MWh desglosada por fuente	Consumo Energético (Capítulo 5)	
Efluentes y Residuos			
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	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 los hábitats afectados significativamente por vertidos procedentes de la organización	No se afectaron significativamente cuerpos de agua ni hábitats naturales durante el año 2016 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 (Capítulo 5)			
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 Ocesa (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 Ocesa (Capítulo 3)	
Salud y Seguridad en el Trabajo			
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud	Salud Ocupacional y Seguridad Industrial (Capítulo 3)	
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales	Salud Ocupacional y Seguridad Industrial (Capítulo 3)	
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tienen una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad	Salud Ocupacional y Seguridad Industrial (Capítulo 3)	
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	En Ocesa no existen sindicatos o convenios colectivos, sin embargo siempre ha respetado el libre derecho de asociación	

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 Ocesa (Capítulo 3)	
Igualdad de Retribución entre Hombres y Mujeres			
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	Compensación (Capítulo 3)	
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 Desarrollo de Capacidades Empresariales a Proveedores - PDC (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 2016 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 2016 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 2016 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, aparte de lo ya mencionado en Cumplimiento Regulatorio (Capítulo 5) para el G4-EN29 y en esta tabla para el G4-PR9	
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 Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (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 2016 no se identificó ningún incumplimiento de los códigos voluntarios o de la normativa en relación con la seguridad del servicio	
Privacidad de los Clientes			
G4G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	En 2016 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 2016 no se presentaron quejas o demandas relacionadas con incumplimiento de la normativa en relación con el suministro del servicio	

OCENSA - TABLA COP 2016

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-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 a que se cumpla 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 con 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-LA13; 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	G4-14; G4-EN3; G4-EN11; G4-EN14; G4-EN15; G4-EN16; G4-EN17; G4-EN19; G4-EN20; G4-EN23; G4-EN24; G4-EN26; G4-EN27; G4-EN29; G4-EN31	Ocesa cuenta con una Política de 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

## OCENSA - TABLA COP 2016

Requisitos COP Advanced		Indicadores GRI G4 Relacionados	Algunos Enfoques de Gestión Presentados en el Informe
Criterio	Descripción		
12 a 14	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Anticorrupción	G4-56; G4-58; G4-SO5; G4-SO7; G4-SO8; G4-SO11, G4-OG10; G4-OG12; G4-EN29; G4-PR2; G4-PR8; G4-PR9	Ocensa tiene un compromiso con la transparencia y la anticorrupción en todos los procesos de la operación del negocio. Estos principios se encuentran enmarcados en el Código de Conducta de la compañía y son comunicados a sus grupos de interés mediante mecanismos directos con cada uno de ellos. Así mismo, existen canales de atención a los grupos de interés, mediante los cuales pueden poner en conocimiento posibles actos contrarios a la ética y estándares de conducta definidos por Ocensa, así como inconformidades, inquietudes, quejas, reclamos y sugerencias relacionadas con las actividades propias de la operación de Ocensa
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-LA1; G4-LA2; G4-LA3; G4-LA5; G4-LA6; G4-LA7; G4-LA8; G4-LA12; G4-LA13; G4-LA14; G4-SO1; G4-SO2; G4-SO5; G4-SO7; G4-EN3; G4-EN11; G4-EN14; G4-EN15; G4-EN16; G4-EN17; G4-EN19; G4-EN21; G4-EN23; G4-EN24; G4-EN26; G4-EN27; G4-EN29; G4-EN31; G4-EC5; G4-EC7; G4-EC8; G4-OG3	En 2015, Ocensa identificó tres iniciativas diferenciadoras (Mujer como Gestora del Desarrollo Social; Mitigación y Adaptación al Cambio Climático; y Encadenamiento - Cadena de Aliados), las cuales fortalecieron durante el 2016 y le permitirán a la compañía aumentar su capital reputacional y consolidar la contribución de Ocensa a la sociedad mediante inversiones asertivas a los problemas que aquejan el desarrollo mundial. Así mismo, Ocensa 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	El Presidente de Ocensa avala el compromiso de Ocensa 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 Ocensa, 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	Ocensa 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 26000 y su ubicación en el Informe de Sostenibilidad 2016

Materia de la Norma ISO 26000	Capítulo del Informe Relacionado	Nº de Capítulo
Prácticas Laborales	Código de Buen Gobierno	Capítulo 6
	Canales de Atención a 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 la 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
	Formación en Derechos Humanos	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



# OCENSA

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

Diseño:  
Mediática Comunicaciones  
2017

