

INFORME DE SOSTENIBILIDAD OCENSA 2017



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

TABLA DE CONTENIDO

1. SOBRE OCENSA	5
1.1 ACERCA DE ESTE INFORME	5
1.2 CARTA DEL PRESIDENTE	6
1.3 PERFIL DE OCENSA	8
1.4 LA ACTUALIDAD DE OCENSA	9
2. ESTRATEGIA DE NEGOCIO	13
2.1 ANÁLISIS DE LA MATERIALIDAD	16
2.2 COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	19
2.2.1 POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	20
2.2.2 FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS	20
3. NUESTRA GENTE	22
3.1 LOS EMPLEADOS PARA OCENSA	22
3.1.1 ESTABLECEMOS RELACIONES DE CONFIANZA Y MUTUO BENEFICIO	25
3.1.2 HERRAMIENTAS REGULADORAS DE LAS RELACIONES LABORALES	26
3.1.2.1 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	26
3.1.2.2 COMITÉ DE CONVIVENCIA	26
3.1.3 COMPENSACIÓN	27
3.1.3.1 PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR	28
3.1.4 PROMOVEMOS LA COMPETITIVIDAD, EL LIDERAZGO, LA EQUIDAD Y EL DESARROLLO PROFESIONAL	28
3.1.4.1 DESARROLLO DEL TALENTO	29
3.1.4.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	30
3.1.4.3 CULTURA ORGANIZACIONAL	31
3.1.5 SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	32
4. NUESTRAS COMUNIDADES	39
4.1 LA COMUNIDAD PARA OCENSA	39
4.1.1 DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE MANERA SEGURA Y RESPONSABLE	39
4.1.1.1 IMPUESTO DE TRANSPORTE	40
4.1.1.2 GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO CON LAS COMUNIDADES	42
4.1.2 CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS REGIONES 45	

4.1.2.1 FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA - FODC:	45
4.1.2.1.1 MODELO DE INVERSIÓN SOCIAL: MUJER Y DESARROLLO	45
4.1.2.1.2 GESTIÓN SOCIAL	56
4.1.2.1.2.1 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	56
4.1.2.1.2.2 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	56
5. NUESTRO AMBIENTE	59
5.1 COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	59
5.2 CUMPLIMIENTO REGULATORIO	60
5.3 MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	60
5.3.1 ENERGÉTICOS USADOS EN EL SISTEMA	61
5.3.1.1 CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO	62
5.3.2 EMISIONES	64
5.3.3 BIODIVERSIDAD	65
5.3.4 AGUA	65
5.3.5 EFLUENTES Y RESIDUOS	66
5.3.5.1 RESIDUOS	66
5.3.5.2 DERRAMES	67
5.4 SISTEMA DE RESPUESTA A EMERGENCIAS - SRE	67
6. NUESTROS ALIADOS	69
6.1 LOS ACCIONISTAS PARA OCENSA	69
6.1.1. GENERAMOS VALOR SOSTENIBLE	69
6.1.2. APLICAMOS ESTÁNDARES DE GESTIÓN Y COMPORTAMIENTO	72
6.1.2.1 GOBIERNO CORPORATIVO	72
6.1.2.1.1 CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	72
6.1.2.1.2 ÓRGANOS SOCIALES	72
6.1.2.1.2.1 JUNTA DIRECTIVA	73
6.1.2.1.3 CONTROL INTERNO	74
6.1.2.1.3.1 GESTIÓN DE RIESGOS	75
6.1.2.1.4. COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA	75
6.1.2.1.4.1 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	75
6.1.2.1.4.1.1 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	76
6.1.2.1.4.1.2 CANALES DE ATENCIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS	77
6.1.2.1.4.1.2.1 LÍNEA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	77

6.1.2.1.4.1.2.2 CANAL DE ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS – PQRS.....	78
6.2 LOS CLIENTES PARA OCENSA.....	80
6.2.1 CUMPLIMOS SATISFACTORIAMENTE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN SERVICIOS DE TRANSPORTE	84
6.2.1.2 VOLÚMENES TRANSPORTADOS Y EXPORTADOS.....	84
6.3 LOS CONTRATISTAS PARA OCENSA.....	87
6.3.1 ESTABLECEMOS RELACIONES DE MUTUO BENEFICIO.....	87
6.3.1.1 ENCADENAMIENTO - CADENA DE ALIADOS.....	87
6.3.1.2 PRINCIPIOS CONTRACTUALES	88
6.3.1.3 LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES ENMARCAN NUESTRAS RELACIONES.....	89
6.3.2 PROCURAMOS EL DESEMPEÑO RESPONSABLE EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO	89
6.3.2.1 PROGRAMA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES A PROVEEDORES – PDC.....	90
6.3.2.2 CONTRATACIÓN LOCAL	94
7. NUESTROS ACTIVOS.....	96
7.1 APLICAMOS ESTÁNDARES QUE GENERAN CONFIANZA Y EFICIENCIA.....	98
7.1.1 PROGRAMA DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD.....	98
7.1.2 BOLETÍN DEL TRANSPORTADOR – BTO	98
7.1.3 GESTIÓN DE MANTENIMIENTO	98
7.1.4 CONTROL DE CORROSIÓN INTERNA.....	99
8. LAS INSTITUCIONES.....	100
8.1 PERFIL DEL ESTADO.....	100
8.2 MARCO LEGAL Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO	100
8.3 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	101
8.3.1 APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN MUNICIPAL	101
8.3.2 FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COMUNITARIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	102
8.3.3 COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	105

1. SOBRE OCENSA

1.1 ACERCA DE ESTE INFORME

Para Ocesa el Informe de Sostenibilidad se constituye en un canal de comunicación fundamental con sus grupos de interés, a través del cual da cuenta de sus principales logros, hitos y retos en materia social, económica y ambiental, respecto de los cuales trabaja en el día a día, para ser una organización cada vez más sostenible.

Este reporte está elaborado bajo el estándar del Global Reporting Initiative (GRI), el suplemento de Oil and Gas de GRI, los asuntos de la ISO 26000 y los principios de Pacto Global.

(GRI 102-1, 102-50, 102-51, 102-52) El último Informe de Sostenibilidad presenta los resultados de 2016. 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 2017, teniendo en cuenta el ciclo anual de reporte.

(GRI 102-53, 102-54) *“Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial”.*

Para Ocesa es importante conocer sus comentarios sobre este Informe de Sostenibilidad, para lo cual puede contactarse al correo electrónico diana.garcia@ocensa.com.co

1.2 CARTA DEL PRESIDENTE (GRI 102-14)

El 2017 fue un año en el que cumplimos las metas propuestas e incluso sobrepasamos algunas, por lo que podemos calificarlo como un gran año. Estos resultados se hicieron evidentes en los ingresos totales de la compañía, los cuales correspondieron para este período a COP \$3.980.658 millones, excediendo en un 17% la meta inicial.

En esta, la sexta edición del Informe de Sostenibilidad, reiteramos nuestro compromiso con la generación de valor económico, ambiental y social, el cual se ha hecho manifiesto a través de las iniciativas, programas y acciones que presentamos en las páginas de este reporte, así como en los principales logros, oportunidades y retos de cada uno de los procesos de la compañía, todo lo anterior, bajo el marco de la ética, transparencia y buen gobierno, como fundamentos de las relaciones con nuestros grupos de interés. El Informe fue desarrollado bajo los Estándares de la Global Reporting Initiative, GRI, ruta metodológica que tiene por objetivo estructurar un informe integral, que refleje adecuada y equilibradamente, los temas más relevantes tanto para la compañía, como para sus partes interesadas, así como los principales impactos de la operación.

En este mismo documento, plasmamos los avances en el cumplimiento de los Diez Principios de Pacto Global, que hacen parte de la convicción corporativa de respetar y promover los Derechos Humanos, en línea con el pilar de nuestra estrategia, la “Ética del Cuidado”, que tiene como fin proteger la vida, la integridad y el entorno, a través de iniciativas concretas que redunden en impactos positivos.

Bajo el marco de esta premisa, alcanzamos importantes resultados de gestión en los tres ámbitos de la sostenibilidad, entre los que se destaca el menor índice de accidentalidad en la historia de la compañía, con 2 incidentes incapacitantes y un TRIF¹ de 0,44, cifras que demuestran la capacidad del equipo Ocesa de desarrollar una operación eficiente y rentable, al tiempo que segura, priorizando la vida e integridad de todas las personas que hacen parte de nuestra compañía, de manera directa e indirecta.

Durante 2017, también logramos finalizar proyectos importantes para la operación, como el proyecto P135 (estaciones Chiquillo, Granjita, Páez), el cual cumplió con el tiempo y el presupuesto establecido e incrementó la capacidad de transporte de Ocesa en 135.000 barriles por día y el proyecto ARCUS (conexión Arguaney - Cusiana), el cual habilitó una ruta que permitió recibir crudos desde el Campo Caño Limón, reversando completamente el Oleoducto Bicentenario. Igualmente, continuamos exitosamente el transporte de crudo extrapesado incrementando la viscosidad de los mismos de 400 cSt² a 600 cSt, por lo que en el período objeto de esta memoria, transportamos un 60% de crudos pesados y un 40% de mezcla.

¹ TRIF: Total Recordable Incident Frequency. En español: Tasa Global de Incidentes Registrables.

² CentiStockes, unidad de viscosidad.

De otro lado, se definió la posición de Ocesa frente al Posconflicto y continuamos obteniendo logros importantes derivados del Programa Mujer y Desarrollo, evidenciados en la calidad de vida de las comunidades de nuestras zonas de influencia; de igual forma, se siguieron adelantando acciones puntuales para mitigar el cambio climático, como lo son el monitoreo de la calidad del aire y del ruido en las estaciones de nuestra operación, con el fin de verificar que las emisiones de las fuentes fijas se ajusten a los requerimientos normativos ambientales.

Seguiremos trabajando para generar un mayor valor a nuestros clientes, alcanzar un óptimo encadenamiento con nuestros contratistas y proveedores y lograr un desarrollo sostenible en nuestras comunidades y demás grupos de interés, a través de una gestión soportada en un grupo de profesionales comprometidos con la excelencia y la innovación, quienes constantemente trabajan por hacer de esta organización, una compañía de clase mundial.

THOMAS RUEDA EHRHARDT
Presidente de Ocesa

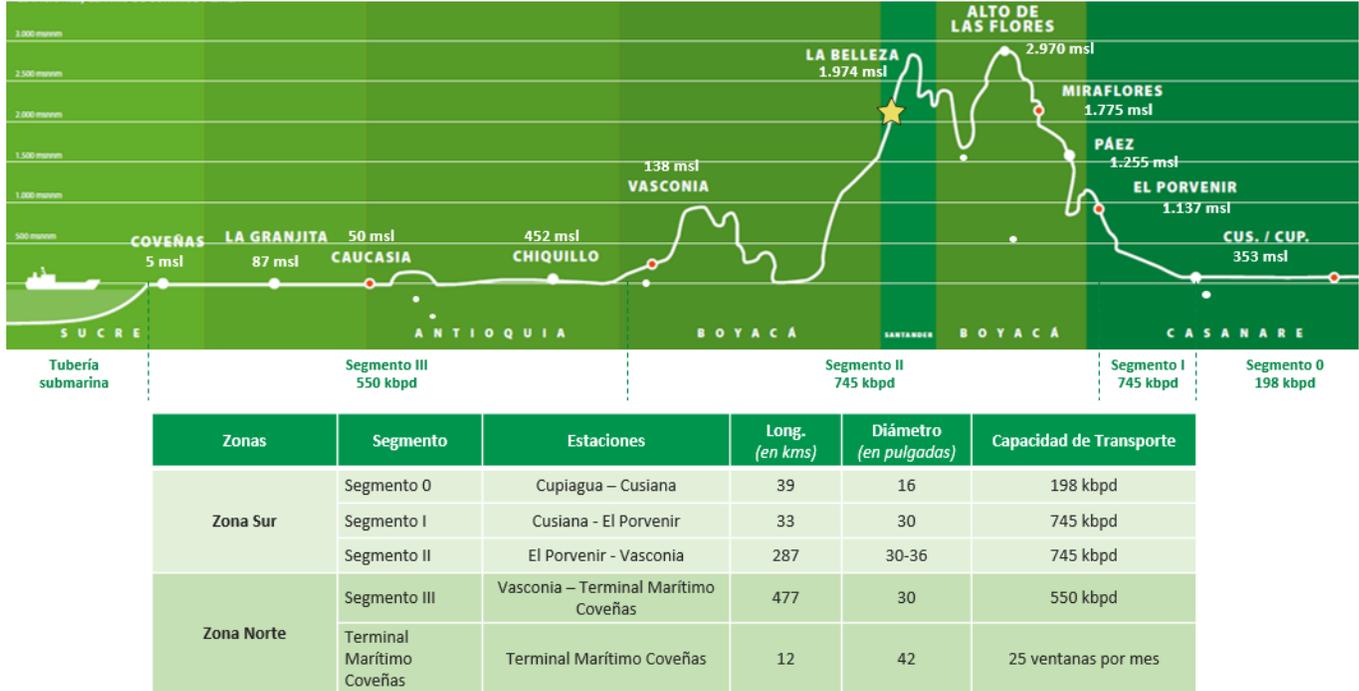
1.3 PERFIL DE OCENSA (GRI 102-2, 102-3, 102-4, 102-7)

Ocensa es el oleoducto con mayor capacidad de transporte de crudo en Colombia. Conecta las dos refinerías más grandes de Colombia (Cartagena y Barrancabermeja), con las bases más activas en exploración y producción de petróleo del país (Llanos Orientales y Magdalena), así como con el puerto de exportación de Coveñas; lo que lo convierte en un activo estratégico. La sede principal y administrativa de la compañía se encuentra ubicada en Bogotá, Colombia.

El Oleoducto cuenta con 836 km de tubería en tierra y 12 km de línea submarina, 10 estaciones de bombeo y una estación controladora de presión.

La producción de petróleo del país durante 2017 fue de 854.000 barriles promedio por día, de los cuales Ocensa transportó el 68%, con un promedio diario de 581.000 barriles de crudo por el Segmento II.





1.4 LA ACTUALIDAD DE OCENSA

La estrategia de Ocesa tiene como base **tres ejes** (en el marco de la “Ética del Cuidado”) y para el desarrollo de cada uno de estos, Ocesa ha establecido planes específicos, cuyos resultados durante el 2017, se describen a continuación:

- ✓ **Enfocarnos en las necesidades de nuestros clientes:**
 - Cambiando la forma de actuar y pensar, pasando de un mundo de sobredemanda a un mundo de competencia.
 - Reformulando la estrategia hacia una de carácter comercial, donde la premisa principal es la creación de valor a través de soluciones “hechas a la medida”.

Planes:

- Arranque del proyecto P-135 (estaciones Chiquillo, Granjita, Páez), el cual cumplió con el tiempo y el presupuesto establecido e incrementó la capacidad de transporte de Ocesa en 135.000 barriles por día.
- Desarrollo del proyecto ARCUS (conexión Araguañey – Cusiana) el cual permitió a Ocesa, en alianza con CENIT y Oleoducto

Bicentenario, viabilizar la evacuación de hasta 50 KBPD³ de producción del campo Caño Limón, el cual venía presentando producción diferida a raíz de las contingencias en la ruta de evacuación natural.

- Cierre exitoso del proyecto Dilución Coveñas, el cual contó con instalaciones especializadas en el manejo de NAFTA, las cuales permiten la dilución y mezcla para generar mayor valor al cliente.
- Implementación exitosa del transporte de crudos extrapesados (600 cSt), reduciendo el costo de la cadena de transporte a nivel nacional.
- Optimización de la operación de dilución en Y en el descargadero Cusiana, incrementando su capacidad en 28.000 barriles por día.
- Implementación exitosa del proyecto AD600, el cual incluyó la adecuación de la infraestructura, equipos rotativos, instrumentación, equipos auxiliares y sistemas de medición y protección de las 10 estaciones de Orensa, para el manejo de crudos de viscosidades de hasta 600 cSt, reduciendo el costo de la cadena de transporte a nivel nacional.

✓ **Consolidarnos como operadores de clase mundial:**

- Generando procesos eficientes para servir de esta forma a los clientes.
- Incrementando los niveles de servicio.
- Mejorando los márgenes de operación.

Planes:

- En el marco de la Ética del Cuidado, Orensa centra sus esfuerzos en la seguridad de las personas y es por esta razón que en términos de HSSE alcanzó un TRIF de 0,44 lo que le permitió obtener el registro de incidentes más bajo de los últimos 12 años y superar la meta de 0,8 que se tenía planteada para 2017.

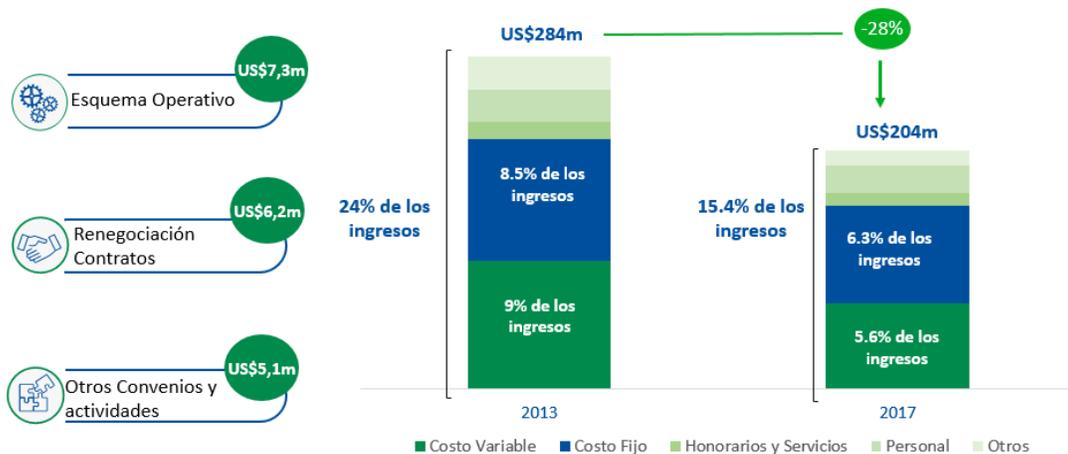


- Materialización de ahorros estructurales por US\$18.6 millones . Las principales palancas de valor fueron:

³Miles de Barriles de Petróleo Promedio Diarios.

- i) Constante optimización del esquema operativo por US\$7.3 millones , mediante la gestión de costos energéticos y la toma de decisiones en tiempo real.
- ii) Renegociación del contrato de Operación y Mantenimiento (O&M) con Ecopetrol y los convenios suscritos con las FFMM⁴.
- iii) Renegociación de otros contratos y optimización de rutinas de mantenimiento.

Ahorros estructurales por US\$18.6m en 2017



De igual forma, durante todo el año se llevó a cabo el despliegue de prácticas de sostenibilidad en todas las estaciones y bases de mantenimiento de línea de todo el Oleoducto, dejando al 100% la dinámica de los tableros LIN (que son la herramienta para hacer seguimiento a los KPIs⁵ relevantes de cada área y en general de la compañía), así como los diálogos de desempeño en los niveles de gerencia, dirección y presidencia.

✓ Generar desarrollo en entornos seguros y en paz en las regiones:

- Fortaleciendo a la mujer para el mejoramiento de la calidad de vida de su entorno.
- Generando confianza para minimizar costos de conflictividad.
- Asegurando el impacto neto positivo ambiental.
- Cuidando la vida para asegurar la integridad de las personas.

⁴ FFMM: Fuerzas Militares.

⁵ KPIs: Key Performance Indicator. En español: Indicador clave de rendimiento.

- Asegurando la presencia institucional en las regiones a través de la construcción de alianzas.

Planes:

- Ocesa mantiene su compromiso con el desarrollo sostenible de los municipios de su área de influencia y en ese sentido, realizó diferentes proyectos y actividades que dejaron como resultado los siguientes logros:
 - i) Actualización y publicación de la estrategia de relacionamiento en el territorio, en el escenario de post conflicto.
 - ii) Implementación del sistema integrado de información del entorno.
 - iii) Análisis del post conflicto y definición de la posición oficial de Ocesa.
 - iv) Inicio del proceso de obtención de la certificación ISO 14001 de 2015 para el sistema de gestión ambiental.
 - v) Consolidación de Ocesa como miembro de la Junta Directiva del Comité Minero Energético, en el cual convergen diversos actores interesados en la protección, promoción y respeto de los derechos humanos.

2. ESTRATEGIA DE NEGOCIO (GRI 102-16)

Ocensa tiene como base de su cultura y operación la Misión, Visión y Objetivos, los cuales han sido definidos cuidadosamente con base en la estrategia del negocio, la coyuntura actual y son la hoja de ruta bajo la cual actúan y se guían todos los colaboradores y directivos de la compañía.

Visión:

En el año 2023, Ocensa 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.

Valores corporativos:

- **Respeto**, significa aceptar al otro desde la diferencia, reconociendo sus derechos y su dignidad.
- **Responsabilidad**, entendida como actuar de manera diligente frente a nuestros compromisos, la compañía, la sociedad y el 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.

Objetivos:

Los objetivos estratégicos de Ocensa fueron aprobados por la Junta Directiva en función de cuatro perspectivas, que se encuentran enunciadas a continuación:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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:

(GRI 102-40, 102-42, 102-43,102-44 102-46)

La “Ética del Cuidado”, está definida como el único pilar estratégico de Ocesa y a través de este la compañía se hace consciente y materializa la relevancia que tienen para la sostenibilidad del negocio, el cuidado, la protección y el compromiso con sus grupos de interés. En el marco de este pilar se definen seis dimensiones como frentes de trabajo.

1. **Nuestra Gente:** Respetar y promover de manera irrestricta los derechos de las personas asociadas al negocio. En esta dimensión se encuentran los empleados y los empleados de los contratistas.

2. **Nuestras Comunidades:** Valorar la dignidad humana en el entorno con énfasis en la mujer para viabilizar nuestra operación. En esta dimensión se encuentran las comunidades del área de influencia.
3. **Nuestro Ambiente:** Desarrollar acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático. En esta dimensión se encuentra el ambiente en el área de influencia.
4. **Nuestros Aliados:** Buscar nuevos servicios para fidelizar a los clientes y capturar nuevas oportunidades de negocio. En esta dimensión se encuentran los clientes, los accionistas y los contratistas.
5. **Nuestros Activos:** Proteger nuestra infraestructura de transporte de petróleo, el buen nombre y el know how de la compañía. En esta dimensión se encuentran la infraestructura, la reputación y el conocimiento.
6. **Las Instituciones:** Generar alianzas y transacciones de calidad y asegurar la presencia del Estado en la zona de operación. En esta dimensión se encuentran las autoridades y el gobierno.

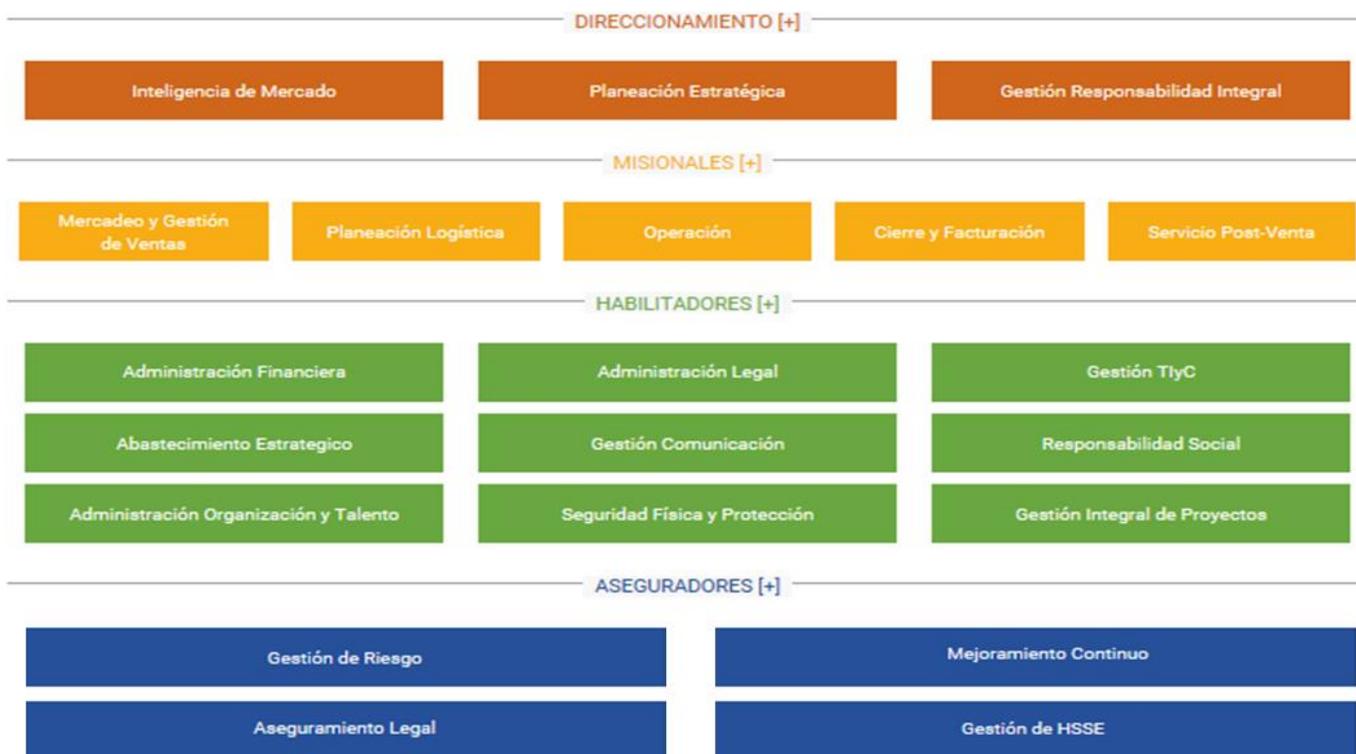
Los **Derechos Humanos**, se tienen como lineamiento transversal para asegurar la coherencia de este pilar.

Modelo Organizacional:

Como parte de la administración del modelo organizacional y en función del logro de la estrategia, se han realizado ajustes a la estructura organizacional y a los procesos, incorporando un soporte importante para la consolidación del Sistema de Gestión HSSE y del Sistema de Gestión Operacional, asegurando el cumplimiento del Marco Regulatorio Operacional. De igual forma, se trabajó con un grupo multidisciplinario en la definición del marco estratégico del Sistema de Gestión Operacional, incluyendo la integración, definiciones y objetivos de la compañía, para continuar apalancando la visión clase mundo.

Se realizaron intervenciones que generaron ajustes en los sistemas de operación de turnos de trabajo, enfocados a reducir el riesgo psicosocial en las áreas de operación y mantenimiento.

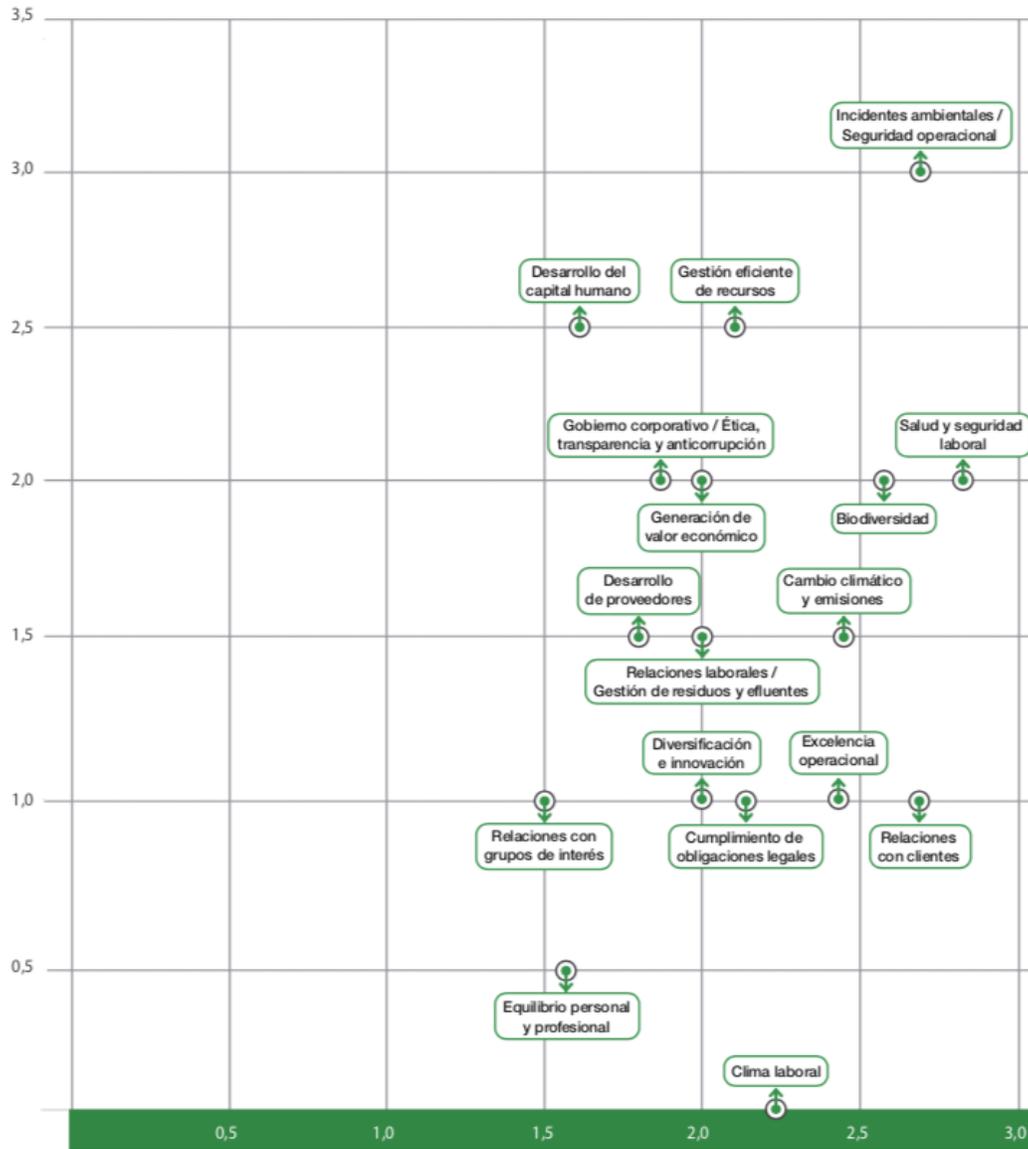
En el marco del mejoramiento continuo, para el componente de procesos, durante 2017 se realizaron intervenciones en conjunto con líderes de procesos y sus equipos encaminadas a mejorar el nivel de madurez de seis macroprocesos organizacionales, que incluyeron Inteligencia de Mercado, Planeación Logística, Operaciones, Responsabilidad Social, Gestión HSSE y Seguridad Física y Protección.



2.1 ANÁLISIS DE LA MATERIALIDAD (GRI 102-47)

En el 2014 Ocesa realizó un ejercicio de materialidad en el que se identificaron, priorizaron y validaron los asuntos más importantes para la organización y que generan mayor impacto entre sus grupos de interés; en el marco de este ejercicio, se identificaron los asuntos materiales de la compañía, que se enmarcan en las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y ambiental.

MATRIZ DE MATERIALIDAD OCENSA



De igual forma, en 2015 se realizó un ejercicio organizacional en el que se definieron los ejes estratégicos de la compañía como respuesta a las necesidades y dinámicas del mercado y del entorno, a la evolución de la organización y a las dimensiones de la Ética del Cuidado (pilar de la estrategia de Ocensa) con sus respectivos frentes de trabajo (grupos de interés): Nuestras Comunidades, Nuestra Gente, Nuestro Ambiente, Nuestros Aliados, Nuestros Activos y Las Instituciones, focalizando bajo ese marco, los esfuerzos de la compañía en tres asuntos materiales, los cuales son producto de la identificación de la capacidad de Ocensa de ir más allá de la gestión de los impactos y generar valor para la sociedad.

Es así, como a partir de la matriz de materialidad de Ocesa, los estándares internacionales más relevantes, las megas fuerzas de desarrollo a nivel mundial y las expectativas de los grupos de interés, se seleccionaron las tres áreas temáticas (asuntos materiales) de la organización: 1. *Mujer como gestora del desarrollo social*. 2. *Mitigación y adaptación al cambio climático*. 3. *Encadenamiento - Cadena de Aliados*.

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	

Asuntos Materiales

Mujer como Gestora del Desarrollo Social

Mitigación y Adaptación al Cambio Climático

Encadenamiento - Cadena de Aliados

- ✓ **Mujer como gestora del desarrollo social (Nuestras Comunidades):** Esta iniciativa impacta directamente a la comunidad, identificada como uno de los grupos de interés de Ocesa, aunque sus acciones y resultados también benefician al entorno en general, pues es claro que las mujeres desempeñan un importante rol en la construcción de la familia como núcleo de la sociedad, al igual que en otros, como el de trabajadoras, líderes comunitarias, empresarias, entre otros.
- ✓ **Mitigación y adaptación al cambio climático (Nuestro Ambiente):** La compañía es consciente que una de las primeras acciones que se deben llevar a

cabo es proteger la casa de todo; ese ambiente que nos brinda todo lo necesario para vivir. Respondiendo a esto y para aportar a la conservación del mismo, Ocesa desarrolla diferentes, programas, iniciativas y actividades que promueven la mitigación y aportan a la adaptación al cambio climático.

- ✓ **Encadenamiento - Cadena de Aliados (Nuestros Aliados):** La unión hace la fuerza, por eso Ocesa incluye dentro de sus grupos de interés a los contratistas y proveedores con quienes el relacionamiento resulta clave para la dinamización de la economía regional, para la generación de oportunidades de empleo y para la contribución al mejoramiento de las competencias empresariales.

Es importante resaltar, que si bien Ocesa centra sus esfuerzos en los tres asuntos definidos y ya mencionados como materiales para maximizar el valor que entrega a la sociedad, de igual forma, implementa programas, iniciativas y acciones que impactan de manera positiva a las demás dimensiones de la Ética del Cuidado.

2.2 COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ocesa está comprometida con la promoción y el respeto de los Derechos Humanos; propósito que está soportado en uno de los ejes de la estrategia “*Generando desarrollo en entornos seguros y en paz*” y que ha exigido el análisis de factores de contexto, entre los que se destacan los impactos que generará la entrada en vigencia del acuerdo de paz.

Es así como la compañía ha gestado nuevas formas de relacionamiento, las cuales incluyen nuevos liderazgos y alianzas con la institucionalidad local, regional y nacional, de manera tal que con una transformación sociopolítica bien atendida, se genere valor a la compañía, a la comunidad y al país, así como a una paz estable.



2.2.1 POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Durante 2017, las conclusiones de los procesos adelantados por Ocesa tanto con el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, con quien se revisaron los protocolos del Sistema de Quejas y Reclamos (Grivance System), como con la Organización International Alert⁶, para el ajuste del sistema de gestión de PQRS de la compañía, comenzaron a ser implementadas, a través de la definición de la forma en que se atienden las Protestas Sociales que se presentan en el área de influencia, relacionadas o no con su operación, de un Plan de Comunicación Externa para Personerías y Comunidades, de inducciones y reinducciones a nuevos y antiguos funcionarios de Ocesa, de informes mensuales y trimestrales remitidos al área de Operaciones y a la Alta Dirección respectivamente y del seguimiento a las respuestas de las PQRS trasladadas a los contratistas.

Logros:

- Lineamientos para la Gestión de Quejas y Reclamos.
- Estándar de Gestión de Protestas pacíficas y/o violentas.
- Fortalecimiento de la comunicación y divulgación del sistema de Quejas y Reclamos.
- Consolidación del sistema de Quejas y Reclamos como insumo a alertas tempranas, realizando análisis de riesgos a quejas y/o reclamos con importancia alta en materia de Derechos Humanos.

2.2.2 FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS (GRI 410-1)

En línea con nuestro compromiso de promoción y respeto de los Derechos Humanos, hemos establecido acuerdos de formación y capacitación con los contratistas que prestan los servicios de seguridad a Ocesa, a través de los cuales se realiza la divulgación de la política corporativa y de las herramientas de gestión que permiten poner en práctica nuestros propósitos en esta materia.

Actividades/Personas	Lugares							Total
	Remedios	Pollo	Puerto Berrío	Chiquillo	Caucasia	Granjita	Coveñas	
Personas vinculadas dispositivo	7	4	5	12	12	12	32	84
Participantes en actividades de divulgación de la política de Derechos Humanos de Ocesa, del Reglamento Interno	7	4	5	12	12	12	32	84

⁶ 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.

de Trabajo, el compromiso individual de cumplimiento con la política de Derechos Humanos y el Código de Ética y Conducta , entre otras									
% Cumplimiento	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Actividades/Personas	Estación								Total
	La Belleza	Soracá	Tunja	Miraflores	Páez	Porvenir	Cusiana	Seguridad Urbana (oficinas Bogotá)	
Personas vinculadas dispositivo	4	4	3	7	12	11	22	11	74
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 Ética y Conducta, entre otras	4	4	3	7	12	11	22	11	74
% Cumplimiento	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Actualmente, Ocesa cuenta con convenios suscritos con las Fuerzas Militares, en los cuales se incluye el compromiso de dar cumplimiento a los protocolos que la compañía tiene en materia de Derechos Humanos. En el marco de cada convenio, se destinan recursos para el desarrollo de las capacitaciones y se entregan las respectivas certificaciones, sin que exista una obligación expresa al respecto.

3. NUESTRA GENTE

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

3.1 LOS EMPLEADOS PARA OCENSA (GRI 102-8, 401-1, 401-3, 405-1)

Los colaboradores son el motor y la energía que impulsa y da vida al negocio; fruto del esfuerzo, la dedicación y el compromiso de cada una de las personas que hacen parte del equipo, la compañía ha logrado crecer de una manera sostenible.

Al cierre del último trimestre del año 2017 Ocensa contaba con 295 empleados directos, de los cuales el 31% eran mujeres y el 69% hombres. El 93% de las mujeres se encontraban ubicadas en Bogotá, predominando en campo el género masculino. El 100% de los empleados trabaja en jornada de tiempo completo.



La distribución por tipo de contratación es la siguiente:

Contratos a Término Fijo:

- Mujeres = 1

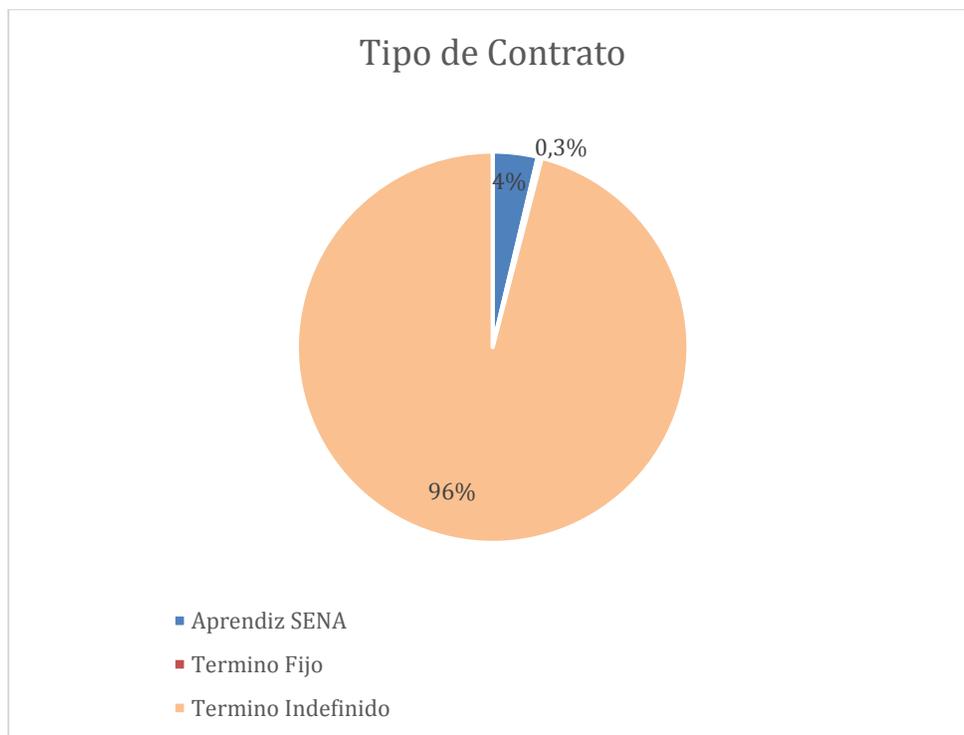
Contratos a Término Indefinido:

- Mujeres = 81
- Hombres = 204

Contratos de Aprendizaje:

- Mujeres: 9

Para Ocensa es importante aportar en el inicio de la vida laboral de las nuevas generaciones; por esta razón, durante 2017 se suscribieron 9 contratos de aprendizaje.

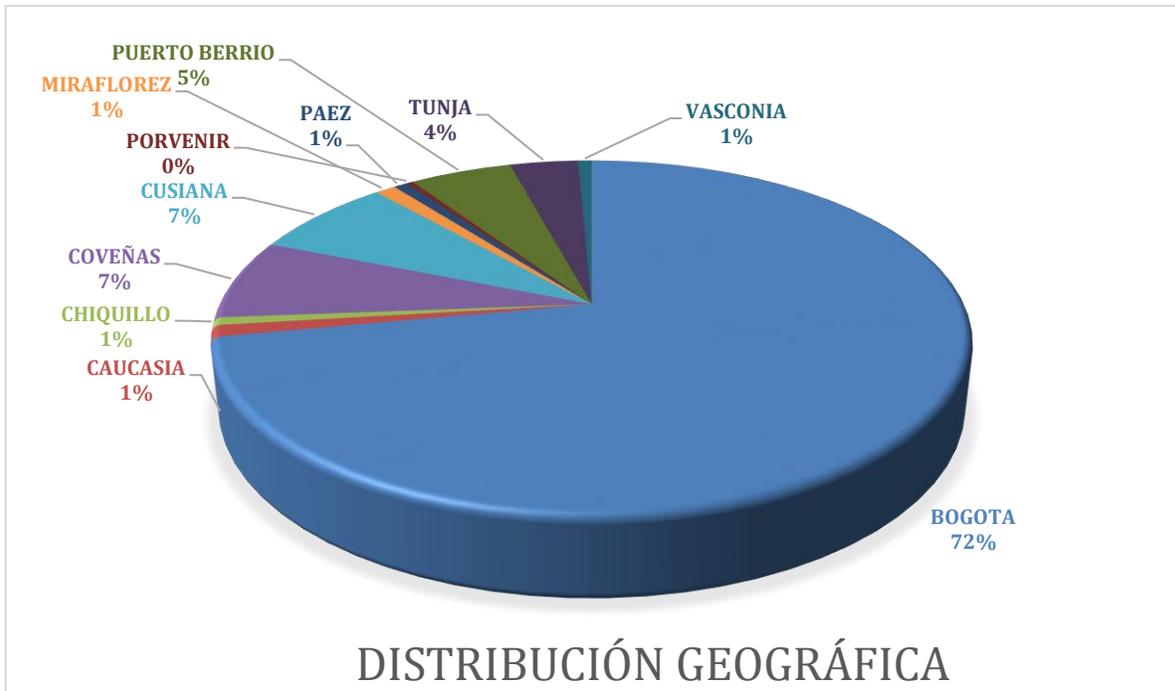


Mujeres:

- Tunja - Boyacá: 1
- Cusiana - Casanare: 1
- Coveñas - Sucre: 2
- Bogotá: 85
- Miraflores: 1
- Puerto Berrío - Antioquia: 1

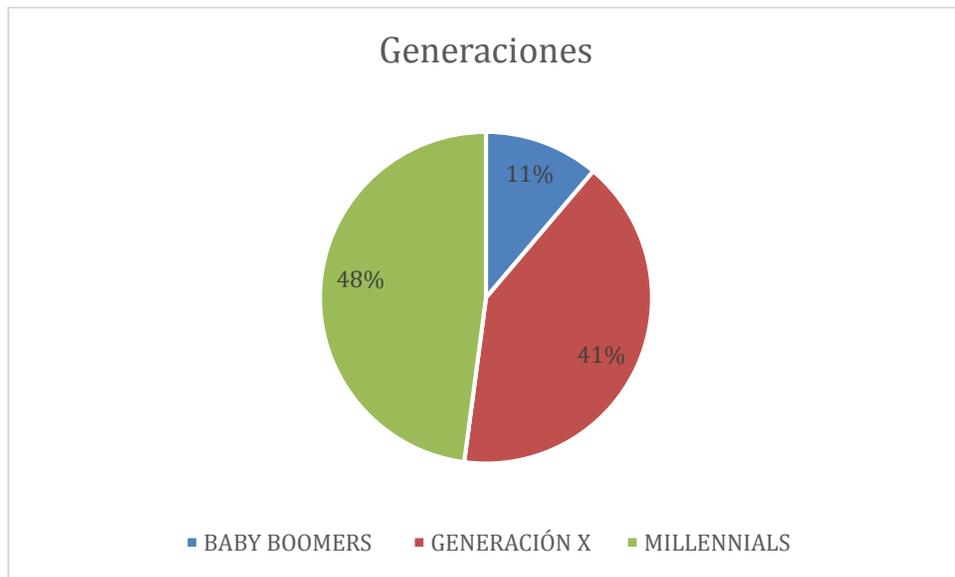
Hombres:

- Cusiana - Casanare: 20
- El Porvenir - Casanare: 2
- Páez - Boyacá: 1
- Tunja - Boyacá: 9
- Bogotá: 129
- Chiquillo - Antioquia: 2
- Puerto Berrío - Antioquia: 14
- Caucasia - Antioquia: 3
- Coveñas - Sucre: 19
- Miraflores: 3
- Vasconia - Puerto Boyacá: 2

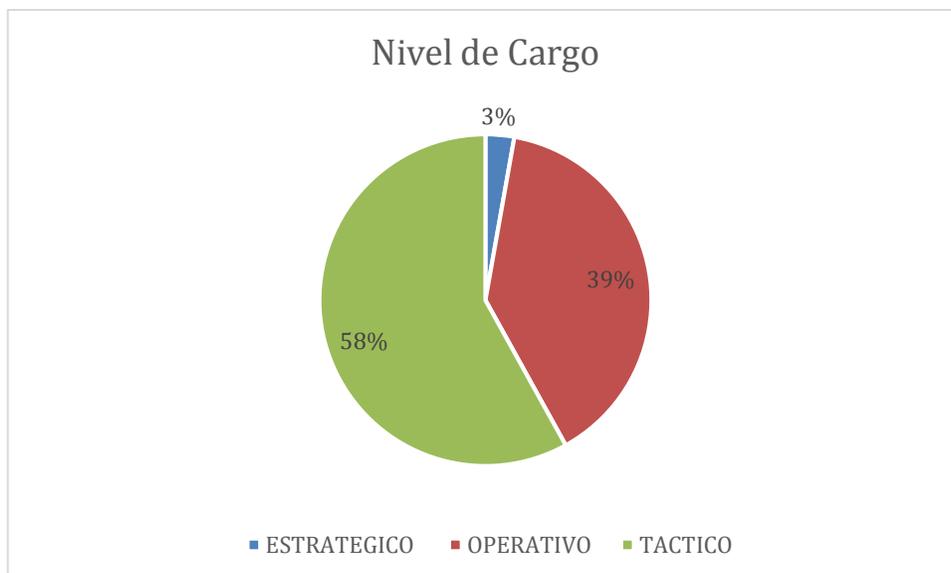


Distribución por Tipo de Generación:

El promedio de edad de la población total para el año 2017 fue de 40 años; para el género femenino la media fue de 38 años y para el género masculino de 42 años.



En cuanto a la composición por los Niveles de Cargo: Estratégico, Táctico y Operativo, la planta de empleados se encuentra distribuida de la siguiente manera:



En cuanto al nivel estratégico de la compañía, el 50% del equipo directivo son mujeres.

Durante el año 2017 se presentaron 42 contrataciones laborales que corresponden al 14% del total de la planta de personal, distribuidas de la siguiente manera:

Generación			Género		Ubicación	
Baby Boomers	Generación X	Millenials	Hombre	Mujer	Bogotá	Cusiana
1	9	32	18	24	41	1

En el año 2017 se presentó una licencia de paternidad y cinco de maternidad. Todos los empleados con derecho a la licencia disfrutaron de este beneficio, se reincorporaron al trabajo y continuaron con sus actividades regulares, sin embargo, solo el 60% de las mujeres que se reincorporaron continuaron trabajando pasados los 12 meses. El hombre que tomó licencia y se reincorporó no continuo laborando pasados los 12 meses.

3.1.1 ESTABLECEMOS RELACIONES DE CONFIANZA Y MUTUO BENEFICIO

Los espacios de comunicación constituyen en Ocesa una herramienta fundamental para fortalecer las relaciones de confianza con sus empleados y para garantizar la adecuada difusión de las metas, nuevos lineamientos y objetivos organizacionales por parte de la alta gerencia. Durante 2017 se realizaron, entre otras actividades, las siguientes:

Town Hall: Es un espacio de interacción con el Presidente, en el cual se transmiten lineamientos, se informa cómo van los indicadores de la compañía y se comparten

las principales directrices estratégicas que permiten encauzar el horizonte de acción de la empresa.

Foro Estratégico: Es un encuentro entre la alta dirección y la gerencia media para debatir iniciativas, presentar y retar resultados, socializar alertas identificadas y acciones propuestas y visualizar y analizar proyecciones.

People Day: Es un espacio trimestral en donde el equipo directivo, guiado por el área de Talento Humano, debate una agenda que incluye exclusivamente temas referentes a los empleados.

Ocensa en movimiento – News: Es un boletín digital dirigido a los colaboradores y su objetivo es informar sobre el avance de los proyectos e hitos cruciales para la compañía.

Cómo vamos: Es un boletín digital a través del cual se le informa a toda la compañía cómo va en el cumplimiento de los indicadores corporativos.

Adicionalmente, Ocensa cuenta con espacios semanales y mensuales en los que cada Director se reúne con su equipo primario y el equipo extendido respectivamente, para tratar temas de interés general.

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 de trabajo, el cual continúa vigente a la fecha.

3.1.2.2 COMITÉ DE CONVIVENCIA

De conformidad con lo establecido por la legislación nacional, en el Comité de Convivencia de la compañía, participan dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, quienes son elegidos de manera libre y democrática, cada uno de ellos con su respectivo suplente.

Uno de los principales objetivos de este comité es prevenir situaciones de acoso laboral y contribuir con la protección de los trabajadores en lo referente a 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 2,71% del total de los empleados que se encontraban laborando en la compañía a diciembre de 2017.

3.1.3 COMPENSACIÓN **(GRI 401-2)**

El alto nivel de retención del talento humano que se registra en Ocesa, está relacionado principalmente con el esquema de compensación que maneja la compañía, el cual está basado en una política de salarios clara y transparente, 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.

Adicional a la remuneración mensual, los empleados con contrato directo con la compañía, cuentan con otros beneficios, entre los que están: salario variable anual, créditos con bajas tasas de interés, seguros de vida y medicina prepagada. De igual forma, se ofrece un portafolio robusto y completo de beneficios blandos que hacen parte del programa de Salud y Bienestar de Ocesa, denominado salario emocional.

El esquema de compensación busca:

- Retener el talento humano.
- Mantener y mejorar el clima laboral.
- Fortalecer la calidad de vida de los colaboradores.

En la constante búsqueda de Ocesa para el fortalecimiento y mejoramiento del esquema de compensación que ofrece a sus empleados, se realizó un benchmarking que incluyó diferentes empresas y que sirvió como base para generar mejoras contundentes en cuanto al manejo de los beneficios para los empleados.

Este nuevo modelo busca optimizar la inversión en beneficios y mejorar la competitividad de los mismos, aumentando así el valor para los empleados con un esquema sostenible en el tiempo, medible y actualizable, bajo las siguientes premisas:

- Mantener el mismo presupuesto de beneficios mejorando el impacto en los empleados.
- Formular los beneficios de manera que sean de valor para el empleado.
- Generar equidad interna.
- Ofrecer beneficios sostenibles.
- Retener el talento y atraer talento joven.
- Optimizar el portafolio de beneficio fijo, a un menú de opciones que se caracteriza por: fortalecer la equidad, fomentar el ahorro y no el endeudamiento y maximizar la utilización del portafolio. De esta manera,

cada empleado tiene la oportunidad de elegir qué beneficio tomar de acuerdo a su necesidad e interés personal.

Este esquema se implementará a partir de 2018.

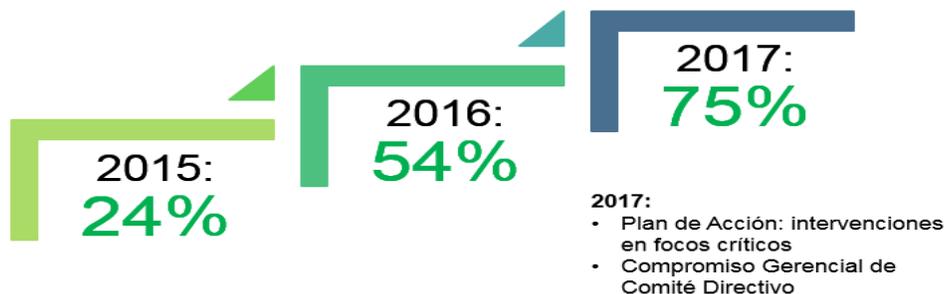
3.1.3.1 PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR

Buscando siempre la atracción y retención del mejor talento humano, Ocesa en el 2017 desarrolló el programa de Salud y Bienestar como parte del portafolio que conforma el salario emocional, que fundamentado en la Ética del Cuidado, busca contribuir a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias.

El programa tiene dos focos, la **salud**, que busca promover la salud física, la sana nutrición y la salud mental de los colaboradores y el **bienestar**, que promueve la seguridad y eficiencia, el balance de vida y la integración.

Programa de Riesgo Psicosocial: Pensando en los factores intra y extra labores que puedan afectar la salud y el ámbito psicosocial de los colaboradores, se implementó en las instalaciones de Bogotá y en campo, la gestión de riesgo psicosocial, a través de la aplicación de las baterías avaladas por el Ministerio del Trabajo. Bajo este esquema se realizaron diagnósticos por bases y por cargos, a partir de los cuales se diseñaron y ejecutaron los planes de trabajo que cierran brechas y atienden requerimientos puntuales. Igualmente se definió un protocolo de intervención en casos críticos que tienen como causa el estrés.

Porcentaje de Cumplimiento Legal en riesgo Psicosocial:



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

La formación y la capacitación son claves para la compañía, pues permiten que los empleados estén actualizados en temas relevantes para el negocio, tanto para el aporte al cumplimiento de los objetivos de la organización, como para el desarrollo profesional e intelectual.

Durante el 2017, se generaron espacios de formación en 112 temas transversales, conductuales y técnicos, impartidos de forma presencial o virtual como parte del Plan Estratégico de Formación (PEF), con 17.572 horas-hombre y una cobertura de 295 colaboradores, dando un promedio de formación al año por persona de 59,6 horas.

3.1.4.1 DESARROLLO DEL TALENTO (GRI 404-1, 404-2)

Para la gestión exitosa del talento, se requiere de la implementación de acciones de formación y motivación que fortalezcan el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la compañía. En el logro de este propósito, las Universidades Corporativas juegan un papel clave, ya que consiguen que el talento se alinee con la estrategia y las necesidades de la operación. En sintonía con este propósito, Ocesa puso en marcha esta iniciativa y actualmente la Universidad Corporativa cuenta con tres escuelas virtuales enfocadas en liderazgo, administración e inducción/reinducción.

Durante el 2017 se dictaron 17.572 horas de formación, con un promedio de 59,6 por persona, de las cuales 20,5% corresponde a la media para mujeres y 79,5% a la media para hombres, distribuidas de la siguiente manera:

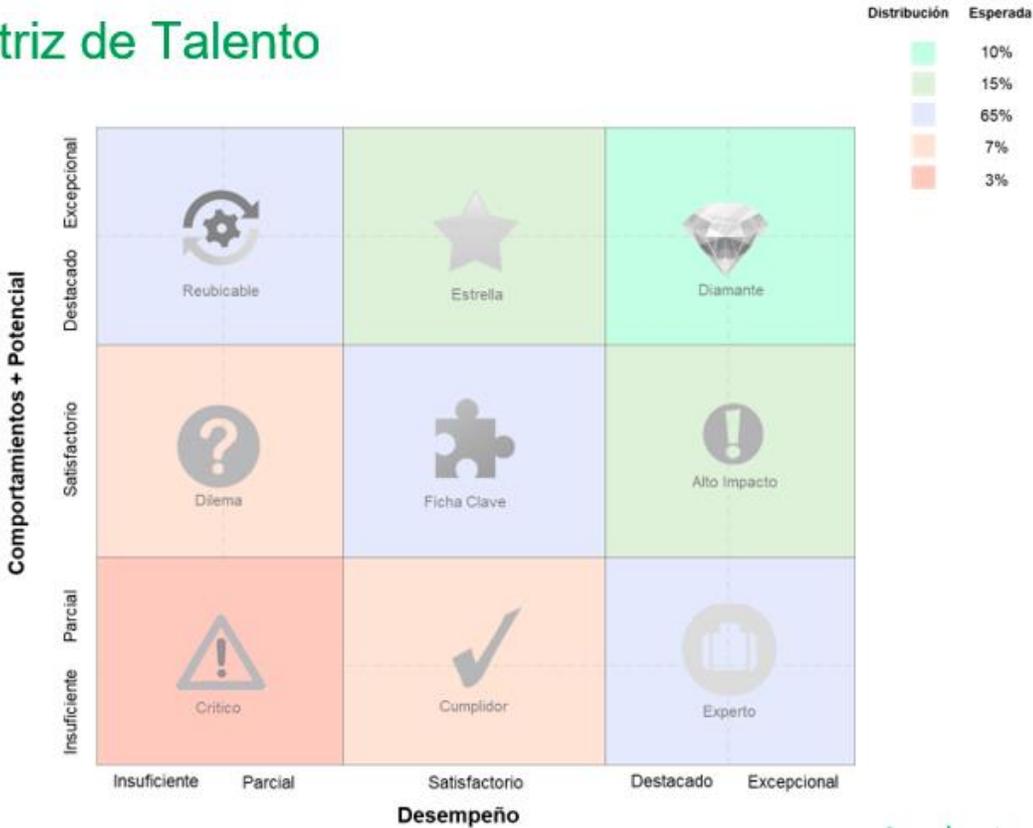
Formación			
Cargo	Horas	Género	Horas
Analista	144	Mujer	3.607
Aprendiz	74	Hombre	13.965
Asistente	45		
Director	233		
Experto	386		
Gerente	5.541		
Jefe	2.792		
Profesional	8.229		
Técnico	128		
Total	17.572		17.572

En el mismo sentido, y 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 desarrolló la metodología de cargos críticos, planes de sucesión y designación de talento.

Adicionalmente y con base en los resultados de la evaluación de desempeño, 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, arrojando un posicionamiento final de toda la compañía, así:

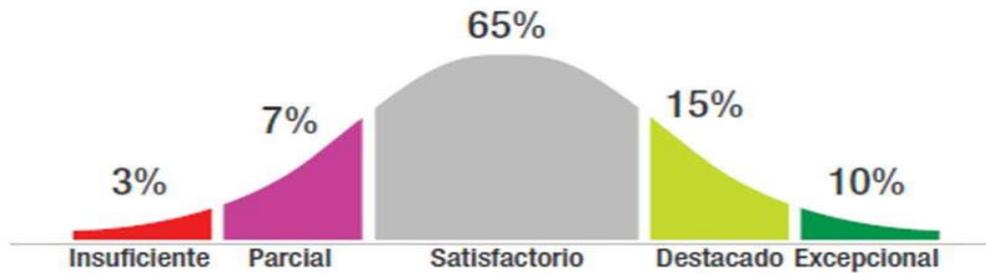
Matriz de Talento



3.1.4.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (GRI 404-3)

En el 2017 se realizó la evaluación de desempeño al 100% de los empleados. El modelo de la evaluación se modificó para incluir cinco opciones de calificación que permiten obtener una distribución final del total de la compañía a partir de una curva esperada con tolerancias en cada categoría. Esta información determinó la forma de liquidar la compensación variable y el porcentaje de incremento a aplicar a cada empleado para el año siguiente. El resultado obtenido en 2017 fue:

Matriz de Desempeño



Evaluación de desempeño	No. de personas	Porcentaje
FEMENINO	91	31%
MASCULINO	204	69%
TOTAL	295	100%

3.1.4.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

El Marco de los Valores para Competir (Competing Values Framework) es el modelo que ha adoptado Ocesa para desarrollar su cultura organizacional, dada su flexibilidad y coherencia con los cambios de paradigmas que se requieren para afrontar los retos que demanda la visión del negocio.

La metodología establece que la cultura está compuesta de los siguientes cuatro cuadrantes, así:

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

Los 4 Tipos de Cultura



Durante 2017, el reto fue lograr resultados innovadores apalancados en el trabajo en equipo y la solución sistemática de problemas, es decir realizando un especial trabajo en los cuadrantes de mercado, jerarquía y clan. Finalizando el año se realizó la medición de la cultura organizacional, la cual arrojó resultados con una fuerte tendencia hacia los cuadrantes de mercado y jerarquía.

3.1.5 SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL (GRI 403-1, 403-2)

El cumplimiento de la Política de Responsabilidad Integral, la cual incluye entre otros temas, lo relacionado con la Salud Ocupacional, la Seguridad Industrial y el Medio Ambiente, forma parte de los factores clave para lograr una operación sostenible y el máximo nivel de desempeño de los trabajadores y contratistas de todos los niveles. Para garantizar la observancia de la Política, durante 2017 se realizaron actividades para mantener lugares de trabajo sanos y seguros, se efectuaron exámenes diagnósticos a todos los empleados, se implementaron programas de intervención relacionados con pausas activas, ejercicio físico, asesorías en alimentación y refrigerios saludables, teniendo como objetivo principal, la prevención de accidentes y enfermedades laborales. El resultado obtenido durante el período objeto de la presente memoria, fue cero por ciento enfermedades ocupacionales.

En línea con lo anterior, se resalta la relevancia del tema para la compañía y la alta dirección, evidenciada, entre otros aspectos, dando inicio a las reuniones

semanales del equipo directivo con el reporte sobre el desempeño general en esta materia y a través de la promoción de la participación en las actividades para el cuidado de la salud y la seguridad de todas las personas involucradas con la operación de la compañía.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ocensa, en cumplimiento a la normatividad vigente, cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST- en el cual participan dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, quienes son elegidos de manera libre y cuentan con sus respectivos suplentes.

El Comité se reúne de forma ordinaria cada mes o de manera extraordinaria cuando se presenta algún requerimiento o caso especial, dejando registro de esto en las respectivas actas. Sus miembros son entrenados y capacitados y tienen funciones asignadas de acuerdo a 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.

El 100% de los colaboradores está representado en el COPASST por 8 trabajadores (principales y suplentes), que corresponden al 2,71% del total de la plantilla de empleados que se encontraban laborando en la compañía a diciembre de 2017.

Dentro de los logros del COPASST durante el período 2017, se pueden resaltar los siguientes:

- Actualización a los procedimientos, formatos y demás documentos inherentes a la administración del Comité.
- Realización de campaña de comunicación, con el fin de dar a conocer las funciones, alcance, correo electrónico y actual estructura del COPASST:



- 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.

Comités HSSE por Gerencia en Bogotá y por sede de trabajo

Los comités de HSSE por Gerencia en Bogotá se reúnen cada dos meses y los de las sedes de trabajo fuera de Bogotá, mensualmente.

La agenda de las reuniones se establece con anterioridad y en ella se presentan los resultados de la gestión HSSE de la compañía y se tratan temas de interés de cada grupo en particular. Adicionalmente, se comunican alertas y aspectos de promoción de salud y seguridad y de prevención de enfermedades y accidentes, incluyendo entre otras, la difusión de estándares.

Los porcentajes de participación varían según las programaciones de trabajo y viajes de los empleados.

Resultados en Salud y Seguridad en el Trabajo

Indicador	2017	2016	Variación*
Lesiones (índice de frecuencia)	2,76	2,12	23%**
Lesiones (índice de severidad)	9,32	60,37	-85%
Lesiones (TRIF)	0,44	1,30	-66%
Ausentismo (índice general de ausentismo) – IGA:	2,34% (1,60% SM)	2,01% (1,66% SM)	14%*** (-4% SM)***

Número de días de ausencias en el período x 100 / total de días de trabajo programados			
Ausentismo (índice general de frecuencia) – IGF: Número de trabajadores ausentes en el periodo x 100/ # Total de trabajadores	2,93% (2,82% SM)	2,47% (2,39% SM)	16% (18% SM)
Ausentismo (días perdidos por caso): Días de ausencia/ Número de ausencias registradas	16.10 (11,47 SM)	16,44 (14,01 SM)	-2% (-18% SM)
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	4 casos / 547 días	3 casos / 294 días	N/A

* Esta tabla presenta la variación relativa entre el valor inicial (2016) y el valor final (2017).

** El aumento del índice de frecuencia de accidentalidad obedece al aumento del reporte de casos de primeros auxilios. Se presentaron 16 casos leves de intoxicación alimentaria en un mismo evento, durante una actividad extramural de integración en Suesca.

*** SM: Sin Maternidad.

**** El aumento de frecuencia y severidad del ausentismo se explica por el aumento de casos de licencia de maternidad, sumado al aumento de días de licencia a 18 semanas por el cambio normativo en la materia.

Lesiones:

Para la compañía es mandatorio reportar todos los incidentes. Sin importar la severidad, la totalidad de eventos reportados son registrados en la base de datos del sistema, incluso aquellos que no han generado lesión.

Al cierre del año se logró una reducción importante de la accidentalidad, pasando de ocho casos en 2016 a dos en 2017, cifras que representan una disminución del 75%. Lo anterior se refleja en una reducción del 66% en el indicador TRIF⁷, el cual cerró en 0.44 frente a la cifra de 1.30 registrada el año anterior y una disminución del 82% frente al límite máximo establecido de 0.8 para el 2017.

Uno de los dos casos de accidentes antes mencionados, reportables al indicador TRIF, corresponde a tratamiento médico y el otro a incapacidad (fractura en el dedo de la mano). No se presentaron casos de fatalidad ni de incapacidad permanente parcial durante el período.

A diciembre de 2017, las tareas más recurrentes por accidentalidad fueron: desplazamiento en vehículo (23%), desplazamiento a pie (12%), manejo de herramienta manual (12%) y manejo manual de cargas (9%).

El índice de severidad de lesiones se asocia con un evento que afectó a una mujer, quien presentó la mencionada fractura en el dedo de la mano.

El 50% de los casos ocurrieron en hombres y el 50% restante en mujeres.

La distribución por región es la siguiente:

⁷ El indicador TRIF incluye los eventos ocurridos por causa del trabajo, con consecuencias diferentes a casos de primeros auxilios.

Distribución por Departamento

Región	Lugar Específico	Porcentaje de Lesiones 2016	Porcentaje de Lesiones 2017	% Variación*
Casanare	Cusiana, El Porvenir, derecho de vía y vías públicas	25%	20.6%	-18%
Sucre	Terminal Coveñas	12.5%	23.5%	88%
Antioquia	Caucasia, Puerto Berrio, Chiquillo, vías públicas	12.5%	17.6%	41%
Boyacá	Páez y vía pública	25%	11.9%	-53%
Derecho de vía	A lo largo de la línea	12,5%	Incluida en cada región	-
Córdoba	La Granjita y vía pública	12,5%	8.8%	-30%
Bogotá	Bogotá	0%	8.8%	-
Santander	Derecho de vía	0%	8.8%	-

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

Los reportes consolidados de actos (comportamientos riesgosos de las personas) y condiciones inseguras (relacionadas con el entorno) del año 2017, alcanzaron los 9.558 registros, que en comparación con el año 2016, disminuyeron en un 1%. Por su parte, las horas hombre trabajadas se redujeron en un 25% al pasar de 6.135.777 en el 2016 a 4.572.343 en el 2017 (situación relacionada con la finalización del proyecto P135). Esto último evidencia que a pesar de tener menos horas trabajadas, se lograron identificar y reportar más actos y condiciones por hora hombre, lo que permitió prevenir incidentes.

El programa de seguridad basado en el comportamiento, tiene como finalidad incentivar la identificación de conductas (comportamientos o actos) seguras e inseguras, promoviendo las primeras y previniendo las segundas. Durante el 2017, el 49% de los reportes corresponden a comportamientos (actos), de los cuales el 12% son seguros y el 37% inseguros. Lo anterior se logra identificar a partir de la intervención de las principales causas detectadas en los análisis de los eventos ocurridos.

El compromiso de la alta gerencia se evidenció en inspecciones mensuales de los directores a los frentes de trabajo. También se resalta el liderazgo de la gerencia media con sus respectivas inspecciones y cierre de hallazgos 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 fundamentales para la consecución de los resultados obtenidos.

Considerando los anteriores resultados, el año 2017 registró el mejor desempeño en materia de salud y seguridad en el trabajo de los últimos 12 años.

Enfermedad Laboral:

El compromiso de Ocesa con la salud, en el marco de la Ética del Cuidado, se evidenció a través de la realización de exámenes ocupacionales anuales a todos los empleados, de la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica enfocados en la intervención y seguimiento a los principales riesgos para la salud y en la ejecución de programas de bienestar dirigidos a la promoción de estilos de vida y trabajo saludables, como las pausas activas, el ejercicio físico, las asesorías en alimentación y los refrigerios saludables.

El resultado, cero enfermedades laborales y 100% de los trabajadores habilitados para cumplir con su labor o puesto habitual sin ninguna restricción asociada a causa laboral. Los contratistas no han reportado este tipo de incidentes relacionados con las labores contratadas.

Ausentismo:

La compañía lleva un registro de las incapacidades de origen médico de empleados directos. Esta relación incluye casos de enfermedad común, enfermedad laboral y accidente de trabajo. También se registran los casos de licencia de maternidad y paternidad.

Durante el año 2017 se reportaron los siguientes resultados (sin incluir las licencias de maternidad y paternidad):

INDICADOR	RESULTADOS 2017	VARIACIÓN RESPECTO A 2016
Índice General de Ausentismo (IGA):	1,6 días de incapacidad en el año por cada 100 días de trabajo programados	Disminuyó el 4%
Índice General de Frecuencia (IGF):	2,8 de cada 100 trabajadores tuvo una ausencia por incapacidad médica durante el año	Aumentó el 18%*
Días perdidos por caso:	11,5 días perdidos por caso de incapacidad médica	Disminuyó el 18%

*El aumento del Índice de Frecuencia se asocia con el incremento de eventos por enfermedades infecciosas (gripa o infección intestinal leve, siendo estas las más relevantes), los relacionados con el embarazo y otros que afectan diferentes partes del cuerpo como la mano y la espalda. Por su parte, los eventos de trauma disminuyeron.

La distribución del ausentismo por región es la siguiente:

Ausentismo por Región

Lugar	Porcentaje de Ausentismo 2016	Porcentaje de Ausentismo 2017	% Variación*
Bogotá	63,2%	83,4%	32%

Cusiana	15,3%	2,6%	-83%
Coveñas	3,7%	6,1%	65%
Chiquillo	4,1%	0,9%	-78%
Tunja	12,6%	5,2%	-59%
Miraflores	0,9%	0,9%	-
Puerto Berrío	0,2%	0,9%	350%%

*Esta tabla presenta la variación de los porcentajes en valores absolutos. Las variaciones de los porcentajes no se consideran significativos, teniendo en cuenta que los trabajadores rotan entre las diferentes sedes.

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 2017 no se presentaron casos de víctimas mortales, relacionadas o no con el trabajo, en empleados ni en contratistas.

(GRI 403-3)

En Ocesa el 51,9% de los trabajadores adelantan labores administrativas y el 48,1% adelantan labores de supervisión de tareas operativas u operación de cuartos de control.

Realizados los estudios de higiene ocupacional a los diferentes grupos de exposición similar, estos evidenciaron que, en los peores casos, los resultados están por debajo del 50% de los niveles permitidos establecidos técnica y legalmente, por lo que se concluye que en estos grupos poblacionales no existe un incremento del riesgo para enfermedades laborales determinadas. Tampoco se ha encontrado una mayor incidencia de ningún tipo de enfermedad de origen común, frente a las cifras de la población general.

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, son aspectos fundamentales para la viabilidad del negocio y le brindan la posibilidad de contribuir a generar un impacto positivo en la sociedad.

Para la compañía, la comunidad es aquella compuesta por los individuos, organizaciones, instituciones o estamentos que viven y se relacionan entre sí y que hacen parte de los 45 municipios por donde pasa el Oleoducto, territorios que constituyen de esta manera, el área de influencia de Ocesa.

4.1.1 DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE MANERA SEGURA Y RESPONSABLE (GRI 203-1)

En línea con el compromiso de desarrollo de las comunidades de su área de influencia, Ocesa promueve la generación de oportunidades de empleo que dinamizan la economía de las regiones y mejoran de la calidad de la vida de las personas que en ellas habitan. Es así como a través de los contratistas, durante 2017 fueron contratadas 2.634 personas del área de influencia del Oleoducto, para realizar labores de mantenimiento menor y mayor, rocería, entre otras actividades.

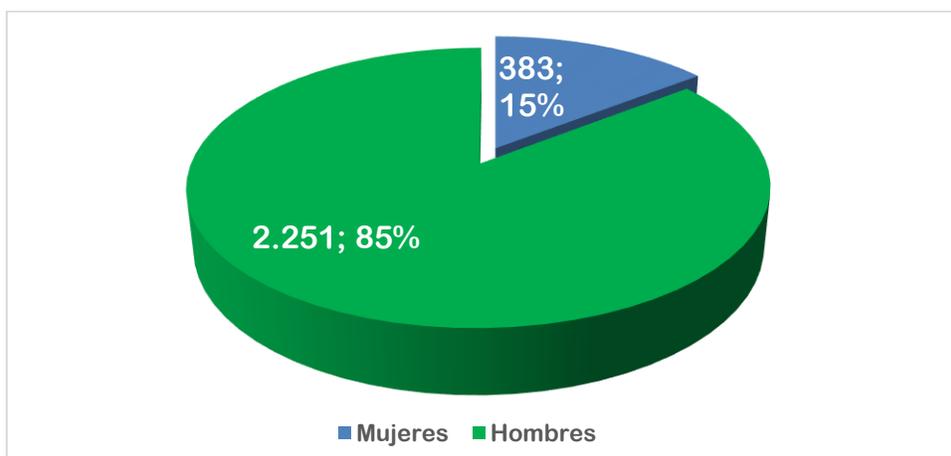
Del total de las personas contratadas, 1.721 corresponden a mano de obra no calificada (MONC) y 913 a mano de obra calificada (MOC), es decir que demandan de un nivel de especialización técnica o práctica.

A continuación, se detalla el tipo de mano de obra contratada durante 2017 por género:

Empleo Local				Empleo Regional		Total
Mano de obra NO Calificada		Mano de obra Calificada		Mano de obra Calificada		
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
1.453	268	453	54	345	61	2.634

Paralelo a las actividades de contratación, se realizan los procesos de socialización de los proyectos en los lugares en que estos se ejecutan y dando cumplimiento a la normativa aplicable en la materia.

En lo relativo a la contratación por género, el 85%, es decir 2.251 personas, pertenecen al género masculino y el 15%, correspondiente a 383 personas, pertenecen al género femenino. Respecto al año anterior, se evidencia un incremento significativo en la contratación de las mujeres, quienes pasaron de una participación del 8% al 15%.



4.1.1.1 IMPUESTO DE TRANSPORTE

El impuesto de transporte es una forma de compensación a favor de los municipios por los que atraviesa el Oleoducto. Se liquida trimestralmente con base en el total de barriles de crudo transportados desde las estaciones de bombeo hasta los centros de distribución. El procedimiento de liquidación, recaudo y giro de los recursos generados por este impuesto, está 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 2017 Ocesa recaudó y transfirió, entre 43 municipios del área de influencia, así como en aquellos determinados por el Ministerio de Minas y Energía, la suma de COP \$78.817.274.630 por concepto de impuesto de transporte de crudo a través del Oleoducto. Esta cifra corresponde a las liquidaciones de los periodos 3Q y 4Q del año 2016 y al 1Q, 2Q y 3Q de 2017. El pago a los municipios del 4Q, se realiza durante los primeros meses del 2018, de acuerdo con los tiempos determinados por el Ministerio de Minas y Energía

COMPARATIVO PAGO IMPUESTO DE TRANSPORTE 2016 VS. 2017

TRAMO	MUNICIPIO	2016	1Q + 2Q + 3Q 2017
TRAMO CUPIAGUA – CUSIANA	HATO COROZAL	\$ 16.466.499	\$ 39.934.716

	MONTERREY	\$ 88.823.642	\$ 197.414.484
	PORE	\$ 5.954.289	\$ 14.440.400
	SABANALARGA	\$ 26.185.325	\$ 62.004.346
	PAZ DE ARIPORO	\$ -	\$ 5.599.330
TRAMO CUSIANA - EL PORVENIR	MONTERREY	\$ 3.646.361.614	\$ 3.685.273.253
TRAMO EL PORVENIR – VASCONIA	MONTERREY	\$ 397.917.685	\$ 572.493.256
	SABANALARGA	\$ 1.923.022.272	\$ 2.766.696.030
	SAN LUIS DE GACENO	\$ 295.849.579	\$ 425.645.543
	CAMPOHERMOSO	\$ 1.627.172.692	\$ 2.341.050.486
	PÁEZ	\$ 1.627.172.692	\$ 2.341.050.486
	MIRAFLORES	\$ 2.884.533.408	\$ 4.150.044.044
	ZETÁQUIRA	\$ 1.701.135.087	\$ 2.447.461.870
	RAMIRIQUÍ	\$ 1.257.360.715	\$ 1.808.993.557
	JENESANO	\$ 1.996.984.666	\$ 2.873.107.415
	BOYACÁ	\$ 443.774.372	\$ 638.468.316
	VENTAQUEMADA	\$ 591.699.161	\$ 851.291.086
	SAMACÁ	\$ 1.701.135.087	\$ 2.447.461.870
	SÁCHICA	\$ 1.035.473.530	\$ 1.489.759.400
	VILLA DE LEYVA	\$ 1.461.496.927	\$ 2.102.688.981
	SUTAMARCHÁN	\$ 91.713.370	\$ 131.950.119
	SANTA SOFÍA	\$ 1.923.022.272	\$ 2.766.696.030
	MONIQUIRÁ	\$ 369.811.976	\$ 532.056.927
	PUENTE NACIONAL	\$ 2.218.871.851	\$ 3.192.341.573
	ALBANIA	\$ 961.511.136	\$ 1.383.348.013
	JESÚS MARÍA	\$ 1.331.323.112	\$ 1.915.404.941
FLORIÁN	\$ 2.996.956.250	\$ 4.311.789.351	
LA BELLEZA	\$ 1.269.194.700	\$ 1.826.019.379	
OTANCHE	\$ 4.054.618.499	\$ 5.833.472.167	
TRAMO VASCONIA – COVEÑAS	PUERTO NARE	\$ 221.098.193	\$ 281.826.371
	LA APARTADA	\$ 611.421.543	\$ 779.358.306
	BUENA VISTA	\$ 1.283.219.902	\$ 1.635.676.890
	SEGOVIA	\$ 1.005.146.403	\$ 1.281.226.032
	COVEÑAS	\$ -	\$ 1.699.930.637
	SAN ANDRÉS DE SOTAVENTO	\$ 1.256.007.816	\$ 1.600.990.567
	CHINÚ	\$ 238.105.748	\$ 303.505.323
	PUEBLO NUEVO	\$ 638.850.455	\$ 426.548.996
	MOMIL	\$ 444.747.520	\$ 566.904.582
	SAHAGÚN	\$ 1.955.868.635	\$ 2.493.079.420
	TUCHÍN	\$ 401.378.258	\$ 511.623.256

	REMEDIOS	\$ 2.796.041.771	\$ 3.564.019.622
	PLANETA RICA	\$ 798.504.629	\$ 1.017.826.772
	CAUCASIA	\$ 2.654.028.702	\$ 3.383.000.377
	PUERTO BERRÍO	\$ 2.367.451.427	\$ 3.017.710.046
	ZARAGOZA	\$ 2.291.767.815	\$ 2.921.238.712
	PURÍSIMA	\$ 140.312.314	\$ 178.851.352
	TOTAL	\$ 57.049.493.539	\$ 78.817.274.630

4.1.1.2 GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO CON LAS COMUNIDADES (GRI 413-1)

Ocensa ha adoptado una metodología lúdica y pedagógica para lograr un mayor impacto en las comunidades del área de influencia directa y por ruta de derrame, en la transmisión y apropiación de conceptos claves en la gestión del riesgo. Estas intervenciones están planteadas para un período de dos años consecutivos en los siguientes municipios y componentes:

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	ACTIVIDADES REALIZADAS ENTRE EL 1-01-2016 AL 31-12-2017		
		Diagnóstico Socioambiental	Socialización Plan Contingencias On shore	Socialización Plan Contingencias Off Shore
Casanare	Tauramena	X	X	NA
	Monterrey	X	X	NA
	Sabanalarga	X	X	NA
	Aguazul	X	X	NA
Boyacá	San Luis de Gaceno	X	X	NA
	Campohermoso	X	X	NA
	Páez	X	X	NA
	Miraflores	X	X	NA
	Zetáquira	-	X	NA
	Ramiquirí	X	X	NA
	Jenesano	X	X	NA
	Boyacá	X	X	NA
	Ventaquemada	X	X	NA
	Samacá	X	X	NA
	Sáchica	X	X	NA
	Villa de Leyva	X	X	NA
	Sutamarchán	X	X	NA
	Santa Sofía	X	X	NA
	Moniquirá	X	X	NA
	Otanche	X	X	NA
Puerto Boyacá	X	X	NA	

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	ACTIVIDADES REALIZADAS ENTRE EL 1-01-2016 AL 31-12-2017		
		Diagnóstico Socioambiental	Socialización Plan Contingencias On shore	Socialización Plan Contingencias Off Shore
Santander	Puente Nacional	X	X	NA
	Albania	X	X	NA
	Jesús María	X	X	NA
	La Belleza	X	X	NA
	Florián	X	X	NA
Antioquia	Puerto Nare	X	X	NA
	Yondó	X	X	NA
	Puerto Berrío	X	X	NA
	Remedios	X	X	NA
	Segovia	X	X	NA
	Zaragoza	X	X	NA
	Caucasia	X	X	NA
Córdoba	La Apartada	X	X	NA
	Buenavista	X	X	NA
	Planeta Rica	X	X	NA
	Pueblo Nuevo	X	X	NA
	Sahagún	X	X	NA
	Chinú	X	X	NA
	San Andrés de Sotavento	X	X	NA
	Tuchín	X	X	NA
	Momil	X	X	NA
	Purísima	X	X	NA
	San Antero	X	X	X
Sucre	Coveñas	X	X	X
	Tolú	X	X	X
	San Onofre	X	X	X
TOTAL MUNICIPIOS INTERVENIDOS		47	47	4

Como resultado de la gestión, en estos 47 municipios se adelantó la intervención de acuerdo con la metodología planteada en las siguientes estrategias:

- a. **Institucional:** En el marco de la Ley 1523 de 2012, se avanzó en la adecuada gestión del riesgo en los municipios intervenidos. En cada uno de ellos se hizo un análisis de articulación de los instrumentos de planificación municipales (Plan Municipal de Gestión del Riesgo de Desastres – PMGRD, Plan de Ordenamiento Territorial – POT y Plan de Desarrollo Municipal – PDM), en dos ámbitos, así:

- **Evaluación General** de los siguientes cinco aspectos:
 - Uso del suelo.
 - Uso del recurso hídrico.
 - Identificación, caracterización y mitigación de escenarios de riesgo de tipo natural.
 - Identificación, caracterización y mitigación de escenarios de riesgo de tipo antrópico.
 - Apoyo a los cuerpos de socorro desde la administración municipal.

- Evaluación **Específica** de los siguientes cinco aspectos:
 - Inclusión del escenario de riesgo por paso de líneas de hidrocarburos en el PMGRD.
 - Disposiciones referentes al uso del derecho de vía.
 - Disposiciones referentes a la concienciación pública.
 - Inclusión del componente programático y financiero del escenario de riesgo de paso de líneas de hidrocarburos.
 - Evaluación del ajuste de la estructura actual del PMGRD a la última versión sugerida por la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD.

- b. **Escolar:** Con esta población se dio continuidad al proceso de sensibilización y toma de conciencia frente a la identificación y la prevención de los riesgos en la vida diaria. Tanto con los docentes como con los alumnos, se reforzó la información referente a los puntos de encuentro y a las rutas de evacuación en caso de presentarse alguna emergencia por derrame de petróleo.

- c. **Comunidad:** Con las comunidades de las veredas de los 47 municipios se trabajó en:
 - Actualización de los planes veredales de respuesta a emergencia con información de infraestructura comunitaria, población, vías de acceso, directorios institucionales y línea base de recursos existentes para las situaciones de emergencia.
 - Construcción colectiva de mapas parlantes y georreferenciación (GPS) a lo largo de las unidades territoriales del área de influencia directa.
 - Divulgación, con metodología lúdico–pedagógica, de la línea gratuita nacional 018000122225, para el reporte y el protocolo de comunicación en caso de emergencias.
 - Realización de ejercicios de simulaciones en todas las unidades territoriales, sobre la evacuación por incidentes asociados a derrames de petróleo.

Para una mayor cobertura e impacto de los temas asociados con la gestión del riesgo, para los diferentes sectores sociales, grupos poblacionales y niveles generacionales, se diseñaron cápsulas informativas denominadas “capsulitas verdes”, las cuales fueron transmitidas en horario triple A por las emisoras locales, con una duración de 20 segundos, cuyo fin fue:

- ✓ Sensibilizar y concientizar sobre la importancia de la gestión del riesgo.
- ✓ Reforzar la recordación tanto del protocolo de actuación, como de la línea nacional de emergencia 018000122225.
- ✓ Enfatizar en la corresponsabilidad de las comunidades y de las autoridades públicas y privadas en la gestión del riesgo.

• **Realización del Simulacro II**

En cumplimiento de la licencia ambiental y para evaluar el sistema de respuesta a emergencias de la compañía ante un evento declarable como nivel 2 y para la articulación del Sistema Municipal de Respuesta a Emergencias, durante el segundo semestre del año, se realizó un simulacro en el sector denominado Las Dantas, con injerencia en los municipios de Remedios y Yondó.

En la realización del simulacro intervinieron las autoridades civiles de los municipios, las autoridades departamentales involucradas en la gestión del riesgo y las autoridades ambientales. De igual forma participaron las comunidades aledañas al punto de control, quienes contaron con la debida capacitación para involucrarse en el desarrollo de este ejercicio.

4.1.2 CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS REGIONES (GRI 203-2)

4.1.2.1 FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA - FODC:

Principal operador de los programas del modelo de inversión social voluntaria de Ocesa.

4.1.2.1.1 MODELO DE INVERSIÓN SOCIAL: MUJER Y DESARROLLO (GRI 413-1)

GRI 103-1

Por qué es importante

En el marco de la Ética del Cuidado como pilar estratégico de la compañía y con la comunidad como uno de sus grupos de interés más relevantes, se decidió realizar una intervención sólida e integral de la mujer y de sus entornos próximos, para empoderarla y dignificarla como actor fundamental para el desarrollo en los

territorios del área de influencia del Oleoducto.

Este asunto material se priorizó en respuesta a tres aspectos. El primero de ellos dado por lo que los accionistas, los clientes y la sociedad en general esperaban de una compañía como Ocesa en materia de Responsabilidad Social. El segundo, por las necesidades y aquello a lo que más valor daban las comunidades del área de influencia, de las intervenciones e inversiones sociales que había realizado la compañía. Y el tercero, con base en los indicadores y las cifras suministradas por los municipios del área de influencia, con respecto a los temas sociales.

En el segundo aspecto, se encontró que lo que más valoraba la comunidad era el mejoramiento o construcción de vivienda y en el tercer aspecto, las estadísticas nacionales arrojaron que en los territorios en los que opera Ocesa, problemáticas como la violencia contra la mujer e intrafamiliar, el hacinamiento, el embarazo adolescente y el poco acceso a la educación superior, superan en un alto porcentaje, la media nacional.

Adicionalmente, se identificó que los roles de cuidadora y protectora de la mujer, generan un impacto positivo en su núcleo familiar y en las comunidades en general, consolidándose así, como aliadas clave para dinamizar el desarrollo de las regiones.

Es importante tener en cuenta que este no es un programa excluyente, pues pese a estar enfocado en la mujer, todas las personas de la comunidad, como ya se ha indicado antes, se ven beneficiadas por las diferentes iniciativas y acciones que se desarrollan en el marco y en torno a este enfoque de gestión.

GRI 103-2

Cómo se gestiona

Este asunto material se ejecuta a través del programa Mujer y Desarrollo, el cual cuenta con tres líneas programáticas: “Mujer y Educación”, “Mujer y Familia”, y “Mujer y Comunidad”, las cuales cuentan con actividades descritas a lo largo del capítulo.

Durante 2017, se realizó una inversión de más de COP \$4.800 millones en el marco del programa Mujer y Desarrollo, con actividades ejecutadas por la Fundación Oleoductos de Colombia.

Por otra parte, la compañía cuenta con un sistema de atención a PQRS, a través del cual se reciben y gestionan todas las Peticiones, solicitudes, quejas y reclamos con respecto al programa, siendo este un canal de comunicación formal y de doble vía con las comunidades del área de influencia directa.

GRI 103-3

Cómo se evalúa

Para dar inicio al programa se construyó una línea base que permitiera medir el impacto y los avances en el corto, mediano y largo plazo. Durante 2017 se aplicó la primera medición a la mitad del programa y se espera tener los resultados finales para el año 2018. Así mismo, el área de Auditoría Interna de la compañía hace una revisión de los convenios que ha suscrito Ocesa en el marco del programa y adicionalmente, la Política de Responsabilidad Integral es un instrumento fundamental de medición y evaluación, pues a partir de ella y de acuerdo a los lineamientos que expone, se puede evidenciar si se están cumpliendo o no los objetivos propuestos respecto a este tema.

Los objetivos de las tres líneas programáticas son:

Mujer y Educación: Promover el ingreso y la permanencia de las mujeres en el ámbito educativo. Motivar su vocación por aportar al desarrollo territorial. Generar oportunidades de acceso al mercado laboral. Mejorar los ingresos para ellas y sus familias.

Mujer y Familia: Fortalecer el tejido familiar en torno a la mujer para mejorar su calidad de vida.

Mujer y Comunidad: Promover el liderazgo de las mujeres en el ámbito público y empresarial.

Para desarrollar la operación del programa Mujer y Desarrollo, Ocesa estableció un convenio marco de cooperación con la Fundación Oleoductos de Colombia, a través del cual se implementan los diferentes proyectos y alianzas.

Durante 2017 el programa Mujer y Desarrollo se fortaleció en los 17 municipios priorizados mediante la ejecución de los proyectos formulados en el marco de las alianzas formalizadas en 2016. Adicionalmente, durante este año se emprendieron nuevos proyectos que incluyeron alianzas con el Estado, la comunidad y otras entidades.

Entre los resultados del programa Mujer y Desarrollo durante el año 2017, se destacan los siguientes:

RESULTADOS 2017		
Mujer y Educación	Mujer y Familia	Mujer y Comunidad
<p>136 mujeres beneficiadas con becas (matrícula y/o permanencia), distribuidas así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corpoeducación: 35. • Lumni: 93. • Universidad de La Salle: 8. 	<p>a. 180 soluciones de vivienda (mejoramiento y/o construcción), así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caucasia: 20. • Segovia: 15. • Aguazul: 25. 	<p>a. 66 organizaciones formadas en formulación de proyectos en los departamentos de Boyacá, Santander, Antioquia y Córdoba, con la participación de aproximadamente 1.810 mujeres.</p>

<p>En esta línea se realizaron 8 diagnósticos familiares, 8 planes de vida y 32 visitas de seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tauramena: 96. • Pueblo Nuevo P135: 24. <p>b. 377 familias beneficiadas integralmente con el componente familiar (diagnóstico, plan de vida “La Ruta de los Sueños” y hábitat saludable), así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caucasia: 20. • Zaragoza: 34. • Segovia: 15. • Aguazul: 25. • Tauramena: 94. • Pueblo Nuevo P135: 24. • Monterrey P135: 15. • Planeta Rica P135: 41. • Coveñas: 69. • San Antero: 40. 	<ul style="list-style-type: none"> b. 5 proyectos productivos y de fortalecimiento de procesos democráticos locales apalancados de 15 organizaciones. c. 76 personas certificadas en alfabetización digital, por parte del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. d. 5 redes departamentales fortalecidas. e. 150 tenderas formadas en fortalecimiento empresarial. f. 50 familias apicultoras. g. 21 familias beneficiarias del proyecto granja integral La Cristalina. h. 583 créditos de la línea finanzas de la FODC. i. 12.000 personas movilizadas en 2 jornadas de sensibilización y visibilización de los derechos de las mujeres.
---	--	---

La consolidación del programa se surtió en sus tres líneas programáticas, cuyos resultados por línea se describen a continuación:

1. Mujer y Educación:

Mediante esta línea, Ocesa, a través de la Fundación Oleoductos de Colombia, genera alianzas con universidades públicas y privadas y con entidades gubernamentales, para facilitar el ingreso y la permanencia de las mujeres a programas de educación superior que potencien el talento regional y promuevan que los conocimientos adquiridos sean implementados para afrontar y resolver los desafíos de desarrollo local. En el marco de los mencionados convenios, las mujeres beneficiarias pueden acceder a carreras técnicas, tecnológicas y universitarias, aumentando así, las posibilidades de ingreso al mercado laboral y de mejora de sus ingresos.

Logros:

- En el marco de la alianza FODC - Corporación para el Fomento de la Educación Superior del departamento de Antioquia, mediante la cual se implementó el “Fondo para la Educación Superior Mujer y Desarrollo para los municipios de Caucasia, Zaragoza, Remedios y Segovia”, durante 2017 se realizaron dos nuevas convocatorias para el segundo y tercer cohorte, logrando vincular a un total de **35** beneficiarias en programas de educación superior de diferentes áreas del conocimiento como: trabajo social, psicología, tecnología en educación ambiental, técnico en redes de comunicación, entre otras. Adicionalmente, a través del plan de vida familiar, las estudiantes beneficiarias, contaron con un permanente acompañamiento académico y social.

Entrega de becas Corpoeducación



- Al fondo de educación superior “Mujeres OcenSA”, producto de la alianza con LUMNI, en el 2017 se vincularon **93** mujeres provenientes de 12 de los 17 municipios priorizados en el programa Mujer y Desarrollo, de los departamentos de Casanare, Boyacá, Santander y Córdoba, en programas como: psicología, trabajo social, técnico ambiental, técnico en construcción civil, entre otros. En la convocatoria para el acceso al programa, se postularon 1.291 mujeres y las seleccionadas tuvieron que cumplir con los requisitos establecidos en el reglamento del fondo, que incluían aspectos sociales, académicos y de talento.

De otro lado, y con el propósito de afianzar el compromiso y la responsabilidad de las beneficiarias con el programa, este contó con un seguimiento y acompañamiento integral a cada una de las mujeres y sus familias en términos académicos y sociales. Este proceso se llevó a cabo a través de visitas de diagnóstico para conocer sus dinámicas y formular el plan de vida familiar.

Entrega de becas convenio LUMNI, Pueblo Nuevo-Córdoba



- Producto del convenio suscrito con la Universidad de La Salle, para facilitar el acceso a la educación superior, se otorgaron **8** becas a mujeres jóvenes provenientes de 7 de los 17 municipios priorizados en el modelo “Mujer y Desarrollo”. Estas becas permitieron el financiamiento de la permanencia de las beneficiarias en el programa de Ingeniería Agronómica en el campus “Utopía” de la mencionada universidad, ubicado en Yopal, Casanare, así como la implementación de proyectos productivos, que fueron validados como su práctica empresarial, lo cual redundó en el crecimiento empresarial del campo en sus municipios de origen.



2. Mujer y Familia:

El objetivo de esta línea es 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.

A partir de esta premisa, esta línea cuenta con tres componentes:

- Mejoramiento y/o construcción de vivienda, cuyo propósito es la contribución al fortalecimiento del núcleo familiar, mediante el establecimiento de condiciones que disminuyan los riesgos al interior de las mismas y dentro de su entorno inmediato, priorizando la protección de la salud y de la vida, así como las relaciones armónicas y vínculos familiares sanos, evitando la violencia contra la mujer e intrafamiliar.
- Intervenciones orientadas a mejorar los hábitos del hogar, como seguridad alimentaria, nutrición, manejo de residuos, hábitos de higiene, entre otros.
- Plan de Vida Familiar “Ruta de los Sueños”, pues este permite, sumado a los anteriores componentes, el desarrollo sistémico de las familias, a través del fortalecimiento del tejido familiar, de la promoción del cuidado personal, de los vínculos afectivos, del cuidado del entorno inmediato y de la implementación de modelos de vida equitativos, saludables y armoniosos.

Plan de Vida Familiar viviendas Zaragoza



Plan de vida Familiar viviendas Cauca



Familias beneficiadas con mejoramientos de vivienda y acompañamiento social



Plan de Vida Familiar Aguazul



Logros:

- 180 soluciones de vivienda (mejoramiento y/o construcción), en alianza con las alcaldías de los municipios priorizados, la Empresa de Vivienda de Antioquia - VIVA, El Instituto de Vivienda Municipal de Aguazul, Casanare - IVIMA y las Juntas de Acción Comunal.
- 377 mujeres beneficiadas integralmente con el componente familiar, que incluye, el diagnóstico, la formulación y el acompañamiento en el plan de vida familiar "Ruta de los Sueños", con 809 seguimientos y capacitaciones en hábitat saludable.

3. Mujer y Comunidad:

A través de esta línea se busca promover el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos social, público y empresarial, para gestar, robustecer y consolidar su liderazgo y que se constituyan en partícipes activas en la construcción de las políticas públicas regionales, a través de la conformación de redes organizadas de mujeres y de la ejecución de proyectos de desarrollo económico.

- En alianza con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, se realizó la creación, identificación, caracterización y fortalecimiento de:
 - **66** organizaciones de mujeres y redes, mediante la aplicación del Índice de Capacidad Organizacional - ICO, de la formulación del plan de mejora, de la realización de foros territoriales en “Género y generación de ingresos”, “Liderazgo e incidencia política de las mujeres” y “Paz y resolución de conflictos” y de capacitaciones en temas financiero-administrativos y formulación de proyectos.
 - **76** personas certificadas en alfabetización digital, por parte del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
 - **15** organizaciones, mediante el apalancamiento de 5 proyectos productivos y de fortalecimiento de procesos democráticos locales.

- 5** redes departamentales, así:
 - **7** organizaciones de mujeres adheridas a la Red de Empoderamiento Político y Económico de las Mujeres de la Provincia de Vélez.
 - **7** organizaciones de mujeres adheridas a la Red Departamental de Mujeres de Boyacá.
 - **7** organizaciones de mujeres adheridas a la Red de Organizaciones Comunales y Comunitarias de Córdoba.

 - **13** organizaciones de mujeres en Antioquia integradas a redes subregionales.

En síntesis, en el marco de estos procesos, se beneficiaron aproximadamente **1.810** personas, integrantes de las mencionadas organizaciones.

Socialización Resultados Índice de Capacidad Organizacional



- En alianza con la Fundación para el Desarrollo Sostenible de Colombia - FUNDES, operadora de la Fundación Bavaria, se finalizó el proceso de fortalecimiento familiar y empresarial del proyecto “4e -Camino al Progreso”, a través de la capacitación en desarrollo empresarial y el acceso al crédito de 150 mujeres tenderas de los municipios de Miraflores, Zetáquira y Ramiriquí en Boyacá. Adicionalmente, se otorgaron créditos a **16** mujeres, a través de la línea “Finanzas para el Desarrollo” de la FODC, para fortalecer sus unidades productivas. Finalmente, se realizó acompañamiento familiar a **105** mujeres, mediante la elaboración de los planes de vida familiar, con 210 seguimientos a los mismos.
- En el marco del convenio con Chemonics Internacional Inc. Sucursal Colombia, se apoyaron **50** familias apicultoras, a través del acompañamiento técnico a las unidades apícolas y de la entrega de 427 colmenas, con el fin de dinamizar su proyecto de vida y de generación de ingresos, como alternativa a la minería ilegal y de disminuir el impacto ambiental que esta ocasiona.
- Mediante convenio con el municipio de Boyacá, la Junta de Acción Comunal la Cristalina y la Asociación Agropecuaria Asocristalina, se beneficiaron **21** familias con el proyecto de fortalecimiento productivo “Granja Autosostenible La Cristalina” y con la implementación de huertas caseras, en el municipio de Puerto Boyacá.
- Se llevó a cabo el X Encuentro de Líderes “Gestionando Territorios para la Paz”, el cual reunió alrededor de 500 personas de 6 departamentos, para debatir y reflexionar acerca de la gestión territorial que se adelanta en sus comunidades para la construcción de paz y tejido social. En dicho evento, se hizo entrega del premio “Huellas que Construyen Futuro”, en la categoría

grupal, a la Fundación Círculo Social de Puerto Boyacá y en la categoría individual, al señor Wilberto Antonio Padilla Prado, Presidente de la Junta de Acción comunal La Balastrea 2.

- Para visibilizar a la mujer y sus problemáticas, así como para sensibilizar a la sociedad a impulsar acciones para la protección de sus derechos, se promovieron dos movilizaciones, en coordinación con los municipios y organizaciones sociales: La conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres, llevada a cabo el 8 de marzo y la jornada internacional para frenar la violencia contra las mujeres, realizada el 25 de noviembre. En estas actividades participaron alrededor de **12.000** personas, así: 7.700 en la movilización ciudadana del 8 de marzo y 4.300 en actividades del 25 de noviembre. Adicionalmente, se realizaron las mismas actividades al interior de la compañía, con aproximadamente 300 empleados y contratistas.
- A través del programa “Finanzas para el Desarrollo” de la FODC, se beneficiaron 583 mujeres empresarias, con una colocación de créditos por un valor total de COP \$1.606.306.

Conmemoración día internacional de los derechos de la mujer



Conmemoración día de la no violencia contra la mujer



En síntesis, a través del programa Mujer y Desarrollo, se ejecutaron 20 proyectos beneficiando a más de 14.000 personas aproximadamente y se consolidaron 10 nuevas alianzas mediante las cuales se movilizaron más de COP \$4.846 millones que favorecieron a 571 personas.

4.1.2.1.2 GESTIÓN SOCIAL

4.1.2.1.2.1 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

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

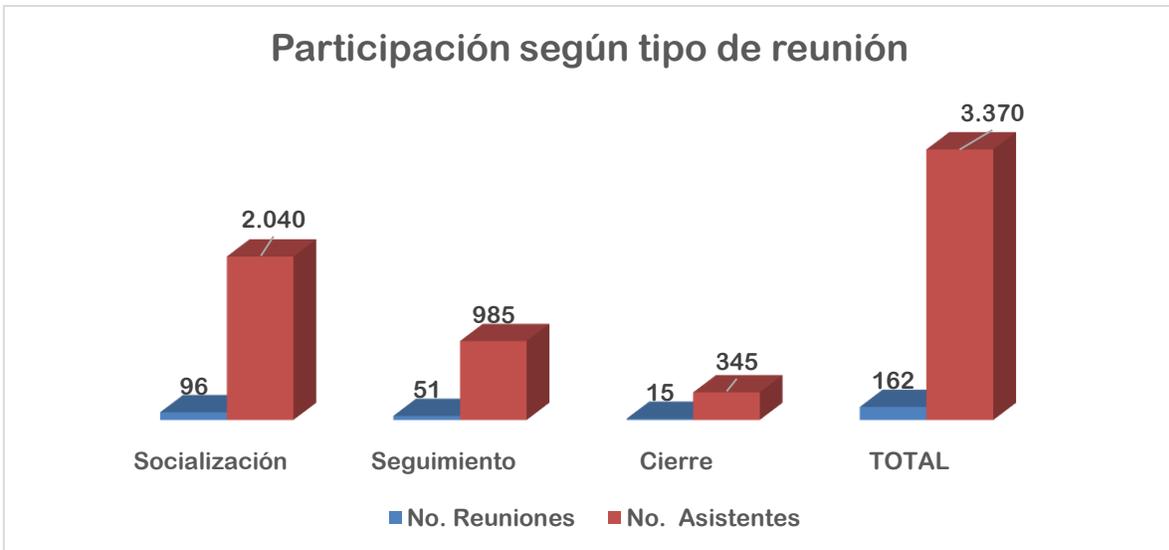
4.1.2.1.2.2 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El objetivo de esta línea, es informar de manera oportuna, crear los espacios y mecanismos para concertar y atender las inquietudes de la comunidad, dudas e inquietudes sobre los asuntos de interés asociados a las actividades propias de la operación y mantenimiento del Oleoducto Cusiana – Coveñas. Para el año 2017 se destacan los siguientes avances:

1. Reuniones Informativas y de Seguimiento:

En total se llevaron a cabo 162 reuniones, que contaron con la participación de aproximadamente 3.370 personas, así:

- 96 reuniones de socialización de inicio de trabajos para mantenimiento en las estaciones y/o sobre el derecho de vía, con una participación de 2.040 personas. Durante las mismas se enfatizó sobre los cambios en el sistema de contratación, se difundió el mecanismo de publicación de vacantes a través del Sistema Público de Empleo, se realizaron jornadas de registro masivo de candidatos y de entrenamiento en aplicación a vacantes. En los casos en que fue necesario, se contó con el apoyo de los operadores (SENA y Cajas de Compensación).
- 51 reuniones de seguimiento, con una participación de 985 personas. Estos espacios están institucionalizados en los municipios de Tauramena, Monterrey (Casanare), Caucasia (Antioquia), Miraflores y Páez (Boyacá), Remedios, (Antioquia) y San Antero y Coveñas (Golfo de Morrosquillo).
- 15 reuniones de cierre o de finalización de trabajos, con una participación de 345 personas, donde se desarrollaron trabajos de mantenimiento.



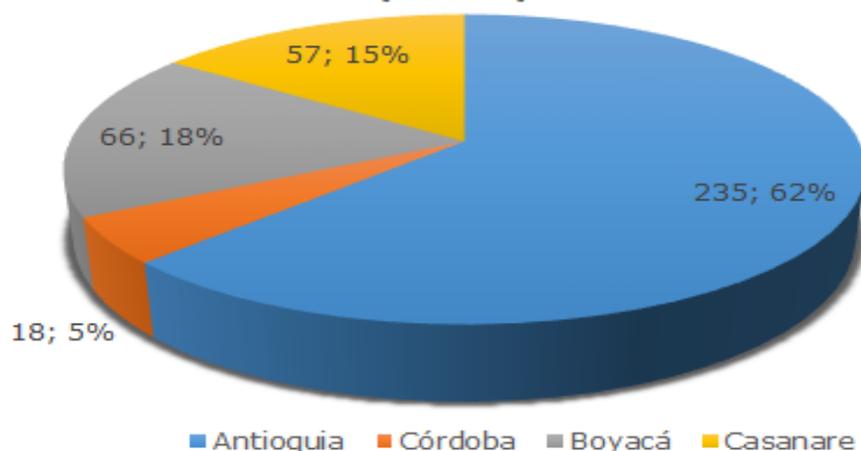
2. Encuentros Comunitarios:

Con el propósito de informar a los diferentes grupos de interés de Ocesa sobre sus actuaciones y su gestión en el territorio, durante el año 2017, se llevaron 14 encuentros comunitarios, con un total de 376 participantes, donde se abordaron las siguientes temáticas:

- 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.
- La cadena de hidrocarburos y el ciclo de licenciamiento ambiental.
- 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.
- Conclusiones y atención de inquietudes.

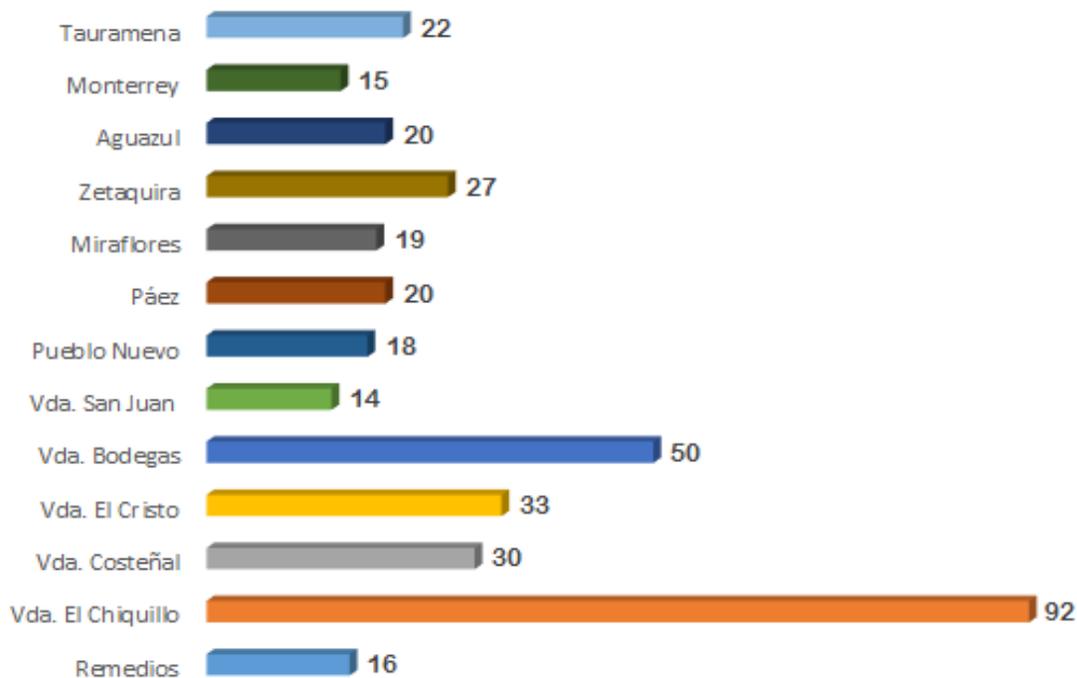
En esta gráfica se presenta la participación en estos encuentros por departamento:

Asistencia por departamentos



En la siguiente gráfica se presenta la participación por municipio:

Participación según lugar de encuentro



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

5. NUESTRO AMBIENTE

Desarrollar acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático.

5.1 COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

En el marco del compromiso corporativo con el cuidado del medio ambiente, Ocesa desarrolla estrategias y gestiona frentes de trabajo, que buscan prevenir, controlar y mitigar los impactos ambientales que se pueden generar con ocasión de la operación y del mantenimiento del Oleoducto y de sus instalaciones conexas. Todas las actividades son desarrolladas de acuerdo con los lineamientos de la licencia ambiental y responden al objetivo corporativo de contribuir a la mitigación y adaptación al cambio climático.

En línea con lo anterior y con el propósito de lograr un impacto neto positivo ambiental y aportar de esta manera al bienestar de las comunidades, Ocesa ha implementado indicadores de desempeño ambiental⁸, a través de los cuales evalúa la gestión en la materia y formula planes de acción para reducir brechas y trabajar en las oportunidades de mejora.

En el desarrollo de las actividades de prevención, gestión y monitoreo de impactos ambientales, durante 2017 Ocesa realizó una inversión presupuestal de COP \$20.934 millones de pesos.

Tabla 1 - Inversión Ambiental 2016-2017

Rubro	Valor 2016	Valor 2017
Inversión operativa	\$ 4.187.024.918	\$ 1.829.270.270
Inversión recurso hídrico	\$ 3.065.923.913	\$ 3.225.583.992
Inversión en bosques	\$ 854.148.866	\$ 1.893.728.195
Inversión en aire	\$ 56.951.719	\$ -
Inversión en suelo	\$ 2.002.006.058	\$ 6.503.017.915
Inversión en biodiversidad	\$ -	\$ 170.437.750
Inversión en agua potable	\$ 724.261.286	\$ 12.000.000
Inversión en vertimientos	\$ 2.829.140.944	\$ 921.719.435
Inversión en residuos sólidos	\$ 542.887.245	\$ 1.152.977.595
Inversión en residuos peligrosos	\$ 452.071.725	\$ 148.785.591
Inversión en prevención de desastres	\$ 3.157.196.878	\$ 5.044.086.547
Inversión en la atención de emergencia	\$ 1.939.583.375	\$ 32.397.993
Total Inversión Ambiental	\$ 19.811.196.927	\$ 20.934.005.283

⁸ Ocesa cuenta con dos indicadores propios para medir su desempeño en materia ambiental: Cero derrames costa afuera y hasta 1 derrame costa adentro.

El aumento en la inversión, se presentó principalmente en la prevención de desastres y en obras en suelo, las cuales se dieron por las difíciles condiciones de topografía por donde pasa el Oleoducto.

5.2 CUMPLIMIENTO REGULATORIO

El Sistema de Gestión Ambiental de Ocesa está certificado bajo la norma 14001 de 2004, el cual se encuentra en proceso de migración a la versión 2015 y se espera esté lista para 2018. A partir de este sistema, la compañía identifica, evalúa y genera planes de acción para dar cumplimiento y hacer seguimiento a los requisitos legales ambientales. De igual forma y como se indicó al inicio de este capítulo, la organización da cumplimiento a la licencia ambiental otorgada para la operación y el mantenimiento del Oleoducto.

Adicionalmente y en el marco del proyecto P135, se gestionaron los compromisos ambientales relacionados a este proyecto, logrando hoy estar al día con las compensaciones ecológicas, forestales y bordes en las estaciones Páez, Chiquillo y La Granjita.

5.3 MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 103-1

Por qué es importante

Desde 2015 Ocesa pasó de promover una cultura de autocuidado a promover la Ética del Cuidado, pilar actual de la estrategia que se despliega a partir de seis dimensiones, una de los cuales es Nuestro Ambiente. En el marco del compromiso ambiental, se definió la “Mitigación y Adaptación al Cambio Climático” como uno de los asuntos materiales de la organización. La priorización de este asunto surge por la relevancia que tiene a nivel mundial y por el impacto relacionado con todos los aspectos ambientales que trabaja la compañía, como lo son las emisiones, el manejo de residuos, el consumo de agua, entre otros, alineado esto, a la premisa de ser en una compañía de clase mundial.

GRI 103-2

Cómo se gestiona

Desde 2012 se han desarrollado diferentes acciones e iniciativas que buscan reducir los impactos ambientales y las emisiones de efecto invernadero, que tienen origen en la ejecución y el mantenimiento de la operación. A modo de ejemplo, algunas de las iniciativas llevadas a cabo, son el cambio de combustible para los motores, pasando de un combustible fósil a un combustible limpio como lo es el gas natural y la instalación de motores eléctricos en las tres nuevas estaciones (Páez, Chiquillo y La Granjita) de la compañía, en lugar de motores a combustión interna. En 2018 se espera reportar la medición y resultados de esta última iniciativa.

De otro lado, la compañía cuenta con un canal de gestión y comunicación con la comunidad, a través del cual se reciben las PQRS relacionadas con los efectos del cambio climático, a las cuales se les da el trámite y respuesta correspondiente y se les hace seguimiento y veeduría, por parte de la autoridad ambiental.

GRI 103-3

Cómo se evalúa

Este asunto material es gestionado a partir de la Política de Responsabilidad Integral de la compañía, la cual incluye un componente denominado “Ambiente”, que contiene lineamientos claros y específicos respecto a la mitigación y adaptación al cambio climático y de los requerimientos que frente al mismo tema, establece la certificación ISO 14001.

En el 2016 se realizó la primera medición de emisiones de efecto invernadero, a partir de la cual se trazó la línea base para gestionar el asunto y en el 2017, se planteó la nueva estrategia para definir la nueva línea y el plan de acción correspondiente.

Es de resaltar, que en todas las estaciones se hace medición de las emisiones, en unas de manera directa y en otras indirecta, siempre cumpliendo con la normativa, la licencia y demás permisos ambientales, con los que cuenta la compañía. Adicionalmente, se realizan monitoreos de calidad del aire y del ruido, los cuales han permitido identificar que Ocesa no genera un impacto significativo, asociado a la generación de emisiones.

Por su parte, los residuos generados son clasificados, pesados y dispuestos adecuadamente, de acuerdo con la normativa ambiental vigente. Actualmente y en el marco del Sistema de Gestión Ambiental, se están implementando medidas de pesaje más rigurosas, a fin de contar con la información necesaria, para definir metas de reducción.

5.3.1 ENERGÉTICOS USADOS EN EL SISTEMA

Crudo combustible: Se utiliza para la alimentación de motores de combustión de las unidades de bombeo de las estaciones: El Porvenir, Miraflores, Caucasia, y Chiquillo.

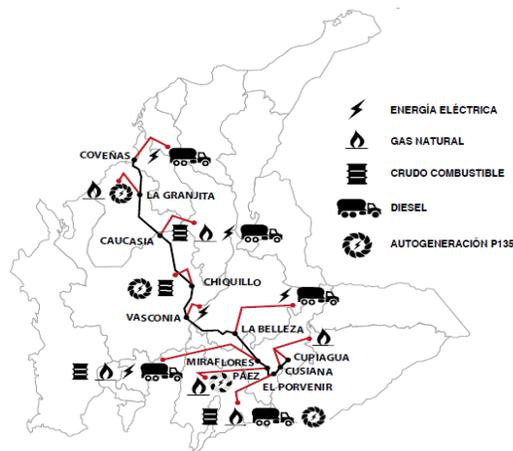
Diésel: Es empleado para el arranque y la parada de las unidades de bombeo, generadores y sistemas auxiliares.

Gas natural: Es utilizado 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: La energía eléctrica tomada de la red se usa 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 (GRI 302-1)

La operación de la compañía requirió un consumo total de 6.302 millones de mega julios de energía durante 2017 provenientes de fuentes no renovables. Frente al año 2016 se presentó un incremento del 13% asociado a la operación normal de las nuevas estaciones del Oleoducto, las cuales aumentaron la capacidad del sistema.

Tabla 2 - Consumo Energético por Estación

Estación	Consumo (MJ)	
	2016	2017
Cupiagua	66.760.304	116.965.618
Cusiana	1.315.571.131	1.311.322.773
El Porvenir	1.883.456.722	2.281.295.089
Miraflores	2.435.782	43.051.820
La Belleza	1.530.457.948	1.380.473.542
Vasconia	818.626	818.626
Caucasia	177.161.404	174.342.366
Coveñas	19.723.497	164.752.914
Páez (nueva estación)	526.322.205	424.118.939

Chiquillo (nueva estación)	17.582.201	348.432.418
La Granjita (nueva estación)	51.175.012	56.517.825
Total	5.591.464.833	6.302.091.930

(OG3) El consumo de energía renovable se desarrolla en las 21 válvulas remotas en donde se utiliza energía solar proveniente de los paneles solares, los cuales suministran un total de **391.896 mega julios**.

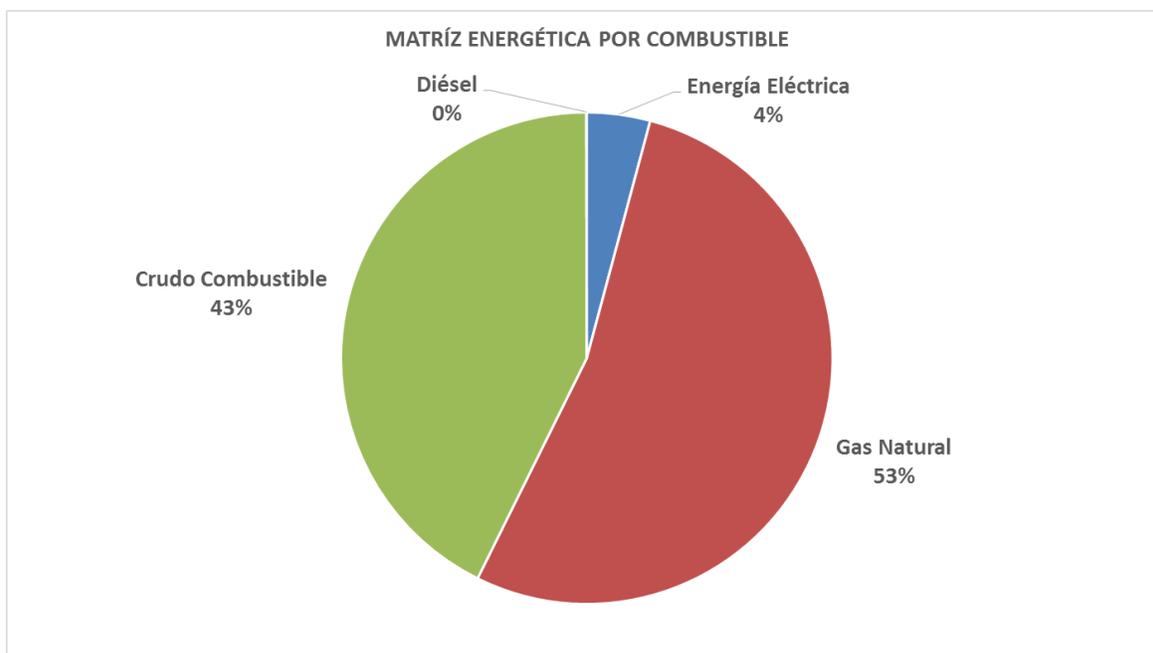
Tabla 3 - Consumo por Fuente

Tipo	Consumo		Unidades
	2016	2017	
Energía Eléctrica	67.186	67.223	MWh
Gas	61.444.648	83.000.221	m3
Crudo combustible	456.842	411.279	Barriles
Diésel	8.836	10.453	Barriles
Energía solar	108,86	108,86	MWh

Tabla 4 - Total Consumo por Fuente

Fuentes	Consumo en MJ	
	2016	2017
No renovables	5.335.847.266	6.302.091.931
Renovables	391.896	391.896
Total	5.336.239.162	6.302.483.827

Gráfica 2 - Matriz Energética 2017



Optimización de energía

Buscando alternativas en la optimización del uso de energía, Ocesa desarrolló una herramienta de fácil acceso y visualización gráfica para el operador del cuarto de control, que permite monitorear en tiempo real la eficiencia de cada una de las 54 unidades principales de bombeo del sistema de transporte, para controlar en vivo las variables que afectan su desempeño.

De igual manera, se enlazó con el sistema SCADA (aplicación de datos operativos) el seguimiento del consumo energético y su desviación respecto a las líneas base, definidas en el 2016 y actualizadas en el 2017, para capturar, medir y monitorear en tiempo real, las variables críticas operacionales que impactan los consumos energéticos.

Sustitución de combustibles líquidos por gas natural para generación

Desde 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 46% al 53% al cierre de 2017.

5.3.2 EMISIONES (GRI 305-1)

En línea con el compromiso de Ocesa con el cuidado del medio ambiente y partiendo de la línea base construida en 2016, la organización definió en 2017 la estrategia de adaptación y mitigación de cambio climático que será desarrollada e implementada durante el año 2018, la cual está enmarcada en la actualización del inventario de gases de efecto invernadero, el desarrollo de un portafolio de proyectos para la reducción estos gases y la definición de las respectivas metas. Adicional a lo anteriormente descrito, durante el año 2017 Ocesa realizó monitoreos de calidad de aire y ruido en las estaciones del área de influencia, con el fin de verificar que las emisiones de las fuentes fijas se encuentren bajo los requerimientos normativos ambientales.

Emisiones 2017

	Material Particulado	Referencia $\mu\text{g}^*/\text{m}^3$	NO2 ^{**}	Referencia $\mu\text{g}/\text{m}^3$	SO2 ^{***}	Referencia $\mu\text{g}/\text{m}^3$	CO ^{****}	Referencia $\mu\text{g}/\text{m}^3$	HCT ^{*****}	Referencia $\mu\text{g}/\text{m}^3$
Cusiana	70,67	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Porvenir	69,5	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Páez	64,85	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7

Miraflores	70,2	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
La Belleza	61,13	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Caucasia	55,71	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Chiquillo	63,31	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Granjita	68,2	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Coveñas	62,95	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7

Los valores de referencia son a un periodo de un año.

*Microgramo.

** Dióxido de Nitrógeno.

***Dióxido de Azufre.

**** Monóxido de Carbono.

***** Hidrocarburos Totales.

5.3.3 BIODIVERSIDAD (GRI 304-1)

A partir de las bases de datos de las entidades gubernamentales, se lograron identificar cinco áreas protegidas, conocidas como reservas forestales, en el área de influencia directa del Oleoducto, las cuales fueron declaradas como tales por las autoridades ambientales, posterior a la construcción y entrada en operación del Oleoducto. De igual forma, se vienen desarrollando actividades de relacionamiento con las diferentes autoridades ambientales, con el fin de contribuir al conocimiento de ecosistemas estratégicos para el país y generar alianzas para diseñar herramientas que permitan fortalecer el desarrollo sostenible en las comunidades del área de influencia.

Durante el 2017 Ocesa, a través de sus contratistas, adelantó capacitaciones asociadas a la conservación de la biodiversidad, enfocadas en la importancia de hacer un uso eficiente de los recursos, prevenir la caza de la fauna y el inadecuado aprovechamiento de la flora.

5.3.4 AGUA

La compañía cuenta con concesiones de agua en las estaciones Porvenir y La Belleza y como resultado de la gestión realizada con la autoridad ambiental en el departamento de Boyacá, se logró ceder el permiso de captación de la estación Miraflores al acueducto de la Vereda Guamal, la cual provee a todos los usuarios de la vereda, incluida la estación. Las dos concesiones de agua superficial cumplen y se encuentran monitoreadas de acuerdo con lo establecido por la normatividad ambiental. En las demás estaciones, la cobertura del recurso está asociada a terceros o a la compra del mismo, cumpliendo con la legislación ambiental.

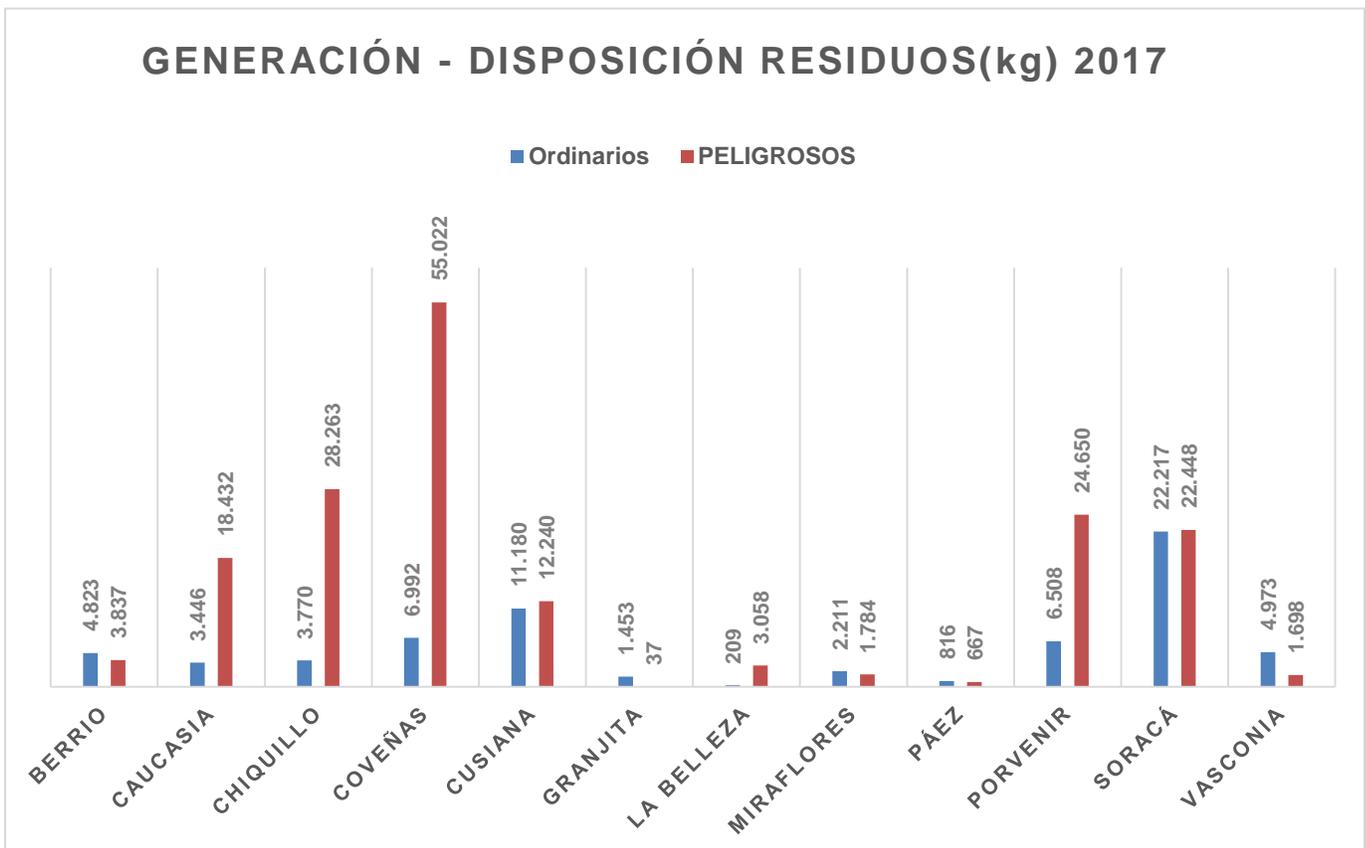
Durante 2017, se realizaron nuevamente los monitoreos asociados a los sistemas de tratamiento de agua residual doméstica (Porvenir, Miraflores, La Belleza, Soracá, Puerto Berrío y Coveñas) e industrial (Porvenir, Miraflores, La Belleza y Coveñas). Adicionalmente, se realizaron monitoreos a 84 puntos asociados al paso de la tubería por cauces existentes en el derecho de vía.

5.3.5 EFLUENTES Y RESIDUOS

Ocensa trabaja permanentemente por mejorar la gestión de los residuos y efluentes, pues es consciente de la importancia de su labor en la preservación del ambiente, en las áreas en las que hace presencia. Frente a los vertimientos, se está trabajando para desarrollar un sistema de medición que permita contar con información detallada de los caudales de vertimiento, de manera tal que se puedan tener datos precisos sobre la totalidad de la operación. Se espera implementar la totalidad de los medidores de caudal en el 2018.

5.3.5.1 RESIDUOS (GRI 306-2)

En 2017 se dispusieron 172 toneladas de residuos contaminados con hidrocarburos y 68 toneladas de residuos ordinarios, 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 su disposición final.



5.3.5.2 DERRAMES

En el año 2017, se presentó un derrame de crudo off shore en el Golfo de Morrosquillo de menor magnitud, para lo cual fue necesario activar preventivamente el Nivel 3 del Plan Nacional de Contingencia. El incidente fue controlado oportunamente por la efectiva implementación del mencionado plan y por la articulación de las diferentes entidades gubernamentales responsables del manejo de la emergencia, entre las cuales se encuentran la Dirección General Marítima - DIMAR, los Consejos Municipales de Gestión del Riesgo de San Onofre, Coveñas, Tolú y San Antero y las respectivas autoridades ambientales, Corporación Autónoma Regional de Sucre – CARSUCRE, Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS y Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA. Adicional a lo anterior, se realizaron monitoreos de la calidad del agua, sedimentos e hidrobiológicos en la zona y no se detectaron impactos con ocasión del incidente.

5.4 SISTEMA DE RESPUESTA A EMERGENCIAS - SRE

Dentro de la gestión del riesgo desarrollada por Ocesa, el mayor esfuerzo para la prevención en la materialización de cualquier riesgo residual, se centra en las fases de conocimiento y reducción, activándose como última barrera de protección, el SRE, el cual tiene como objetivo principal, minimizar las consecuencias y los impactos generados por la ocurrencia de riesgos específicos, valorados en los análisis de riesgos.

Por tal razón, mantener el sistema en buen estado, es parte fundamental de la responsabilidad de la compañía y para cumplir con este propósito, durante 2017 se trabajó en diferentes frentes, entre los que se encuentran:

- 1. Cumplimiento Normativo:** De forma periódica se revisa el alcance de la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - GRD (Ley 1523 de 2012) y del Decreto 321 “Plan de contingencia contra derrames de hidrocarburos, derivados y sustancias en aguas marinas, fluviales y lacustres”, con el fin de asegurar el alineamiento del SRE con la normativa vigente. Adicionalmente, se revisan buenas prácticas internacionales, para fortalecer la respuesta de la compañía, en caso de presentarse un incidente o emergencia.
- 2. Conocimiento del Riesgo:** Posterior a la actualización de los análisis de riesgos y a la priorización de los nuevos escenarios operacionales del Oleoducto, adoptando los cambios de calidad de crudo del Proyecto AD600 y del proyecto P135 y sus estaciones, así como del manejo de nuevos insumos como el gas y la nafta, se procedió a la implementación de controles o salvaguardas destinados a minimizar los riesgos puros identificados y/o los riesgos sin ningún tipo de intervención

- 3. Reducción del Riesgo:** Ocensa se enfoca en la implementación de controles y/o salvaguardas que reduzcan el riesgo puro hasta niveles tolerables, con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia y de sus consecuencias, considerando los riesgos previamente identificados y que de manera especial se encuentran asociados a la operación y el mantenimiento en las diferentes zonas y regiones por las cuales atraviesa el Oleoducto. Se define la jerarquía en los controles.
- 4. Manejo de Desastres:** Se desarrollan estrategias de respuesta asociadas a los riesgos residuales después de implementados los controles, para atender de manera efectiva los incidentes que puedan llegar a presentarse, utilizando el Sistema de Comando de Incidentes como metodología de respuesta. Todo lo anterior, de acuerdo con los Planes de Emergencias – PDE desarrollados para cada estación, centro de trabajo, o sitio específico de operación.
- 5. Capacitación:** Periódicamente, se identifican las necesidades de capacitación y formación de los empleados, para la óptima atención de las emergencias. Lo anterior se define con base en el perfil del cargo, los roles y las responsabilidades asociadas al mismo y sus funciones en la atención de la emergencia.

De igual manera, se llevan a cabo procesos de capacitación y divulgación de los PDE, con las comunidades y los entes locales y regionales, con el objetivo de asegurar una respuesta conjunta y coherente con la planeación.

- 6. Simulacros:** Ocensa desarrolla un programa de simulacros, desde el nivel 0 (mínimo), hasta el nivel 3 (máximo), teniendo en cuenta los posibles escenarios que se podrían presentar en todas las estaciones, centros de trabajo o sitios específicos de operación, con el fin de probar la capacidad de respuesta individual, conjunta y con entes externos y así identificar las brechas a cerrar, para robustecer el Sistema de Respuesta a Emergencias.

6. NUESTROS ALIADOS

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

Para Ocesa es fundamental construir y mantener relaciones estrechas, de largo plazo y basadas en la confianza. A lo largo de este capítulo, se describirán algunas de las acciones que se han desarrollado con los accionistas, los clientes y los contratistas, principales aliados de la compañía, para la sostenibilidad del negocio.

6.1 LOS ACCIONISTAS PARA OCENSA (GRI 102-5)

Ocesa 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 por oleoductos.

Durante 2017 no se presentaron cambios en la composición accionaria de la compañía. La estructura accionaria que estuvo vigente durante el período objeto de esta memoria, se presenta en la siguiente tabla:

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 Ocesa	1.153.138	22,35197%
Banco de Bogotá (Panamá), S.A. - Fideicomiso Acciones Ocesa	257.949	4,99998%
Al Candelaria (Spain), S.L.	2	0,00004%
Transporte Registrado Servicios, S.A.	1	0,00002%
Total	5.159.000	100

6.1.1. GENERAMOS VALOR SOSTENIBLE

Valor económico generado y distribuido (GRI 201-1)

Concepto	Cifras en COP\$	
	2016 FY TRM \$3.051	2017 FY TRM \$2.951
<i>Volúmenes KBPD Segmento II</i>	<i>566</i>	<i>581</i>

Por Transporte de Crudo	3.601.885.509	3.808.897.014
Servicios Portuarios	40.974.930	44.763.719
Otros Ingresos Operacionales	60.415.902	55.806.361
Total Ingresos Operacionales	3.703.276.341	3.909.467.094
Personal	64.720.863	69.478.344
O&M Costos Fijos	221.531.234	253.661.949
Inversión Social	6.167.947	5.990.639
O&M Costos Variables	121.002.660	151.495.487
Crudo Combustible	46.604.025	66.282.411
Depreciaciones y Amortizaciones	237.703.410	283.210.421
Honorarios y Servicios	23.517.108	30.896.970
Arrendamientos	15.300.765	20.754.383
Impuestos, Seguros y Contribuciones	19.117.566	18.691.634
Impuesto al Patrimonio	8.994.348	3.635.632
Otros Costos y Gastos***	23.028.948	(33.186.946)
Utilidad / Pérdida Coberturas	-	(13.128.999)
Provisión P-135	-	147.582.461
Total Costos y Gastos con Depreciación y Coberturas	787.688.874	1.005.364.385
Total Costos y Gastos sin Depreciación	549.985.464	722.153.964
Total Costos y Gastos sin Depreciación y sin provisión P-135	549.985.464	574.571.503
Total Costos y Gastos sin depreciación, sin coberturas, sin lleno de línea y sin provisión	549.985.464	615.519.580
Resultado Operacional	2.915.587.467	2.904.102.709
* Efecto neto recobro Lleno de Línea		
** Tasa de cambio promedio año		

Principales indicadores financieros

EBITDA	2.015	2.016	2.017	Variación	%
	3.523.907	3.164.065	3.181.959	17.894	1%

El margen EBITDA de la compañía para el año 2016 fue 85,1% y para el año 2017 fue de 81,5%

Indicadores de Liquidez	2.015	2.016	2.017		
Razón Corriente (activo corriente / pasivo corriente)	1,28	0,79	1,38		
Capital de Trabajo (activo corriente – pasivo corriente)	350.923	-198.290	383.164		
Indicador de Endeudamiento	2.015	2.016	2.017		
Nivel de Endeudamiento (total pasivo / total activo)	49.63%	49.92%	45,41%		
Endeudamiento Financiero (pasivo financiero / total pasivo)	48.31%	51.33%	52,99%		
Indicador de Rentabilidad	2.015	2.016	2.017		
Margen Operacional (utilidad operacional / ingresos operacionales)	82.32%	78.82%	74,13%		
<u>Proveedores de Crédito</u>					
Entidades Financieras	2.015	2.016	2.017	Variación	%
Servicio de la Deuda (Intereses)	52.914	60.261	60.276	15	0%
<u>Proveedores de Capital</u>					
Accionistas	2.015	2.016	2.017	Variación	%
Pago de Dividendos	1.731.722	2.014.697	1.126.426	-888.271	-44%

Activos Corrientes

La participación de los activos corrientes se incrementó en un 10% con respecto al total de activos al 31 de diciembre de 2016. La variación más significativa en los activos corrientes se presentó en los rubros de efectivo y equivalentes al efectivo, al igual que en deudores comerciales y otras cuentas por cobrar.

Activos no corrientes

La participación de los activos no corrientes se disminuyó en un 10% con respecto al total de activos al 31 de diciembre de 2016. La variación más significativa en los activos no corrientes se presentó en el rubro de propiedad planta y equipo, generado principalmente por la depreciación asociada a este rubro.

Pasivos y Patrimonio

El 7 de mayo y el 7 de noviembre, se realizó el séptimo y octavo pago de los intereses del bono emitido en el año 2014, sumando un total de COP\$59.870 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 activos, se incrementó en un 5% con respecto al año anterior; pasando del 50% con corte a diciembre de 2016 al 55% con corte a diciembre de 2017.

6.1.2. APLICAMOS ESTÁNDARES DE GESTIÓN Y COMPORTAMIENTO (GRI 102-18)

Con el propósito de mantener las relaciones de confianza existentes entre la compañía y sus grupos de interés, Ocesa ha adoptado un conjunto de estándares de comportamiento que promueven la transparencia y la integridad de los procesos de toma de decisiones y operaciones de la organización.

6.1.2.1 GOBIERNO CORPORATIVO

6.1.2.1.1 CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El Código de Buen Gobierno es un documento que contiene las reglas y las mejores prácticas corporativas para la administración de la compañía y es un complemento a las disposiciones estatutarias y a la normatividad jurídica aplicable. En este, se estipulan las funciones y las 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 ellos y la remuneración de los mismos.

Este Código está dirigido a los órganos de gobierno y a todos los empleados de la compañía y a través del mismo, se formalizan los compromisos de Ocesa con la sostenibilidad y el modelo de relacionamiento con sus grupos de interés.

El marco de referencia normativo del Código está compuesto por la misión, la visión, el Código de Ética y Conducta y las Políticas Corporativas.

6.1.2.1.2 ÓRGANOS SOCIALES (GRI 102-18, GRI 102-20)

La Ley y los Estatutos Sociales de Ocesa, establecen las facultades, los deberes, las funciones y las responsabilidades de los órganos sociales. Estos 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.

La Junta Directiva de Ocesa cuenta con dos comités permanentes, el Comité de Compensación y el Comité de Auditoría, para atender de manera especializada sus responsabilidades y funciones. Estos comités están encargados de hacer seguimiento a acciones específicas, evaluando los resultados y presentando propuestas y recomendaciones en los temas que les competen.

Los Comités de Auditoría y de Compensación están compuestos por los mismos miembros de la Junta Directiva y tienen establecido el mismo quórum ordinario para la adopción de recomendaciones, esto es, mínimo tres de sus miembros.

Adicional a los comités antes mencionados y como parte de la estructura organizacional, se encuentra el Oficial de Ética y Cumplimiento, el cual es designado por la Junta Directiva y tiene como responsabilidad velar por el cumplimiento de las políticas de Ética y Cumplimiento.

Los asuntos sociales y ambientales de la compañía y el seguimiento al despliegue de la Ética del Cuidado, están a cargo de la Junta Directiva, lo cual es realizado de manera transversal en su toma de decisiones.

La operación de Ocesa está enmarcada en estándares de gestión, con el fin de generar valor sostenible para los accionistas, así como de mitigar el riesgo en temas operacionales, ambientales y financieros.

6.1.2.1.2.1 JUNTA DIRECTIVA **(GRI 102-22, 102-23, 102-24)**

A 31 de diciembre de 2017, la Junta Directiva de Ocesa estaba compuesta por cinco miembros principales, cada uno con un suplente personal, elegidos todos por la Asamblea General de Accionistas. De los anteriores, dos miembros principales y sus respectivos suplentes son independientes.

Se entiende como miembro independiente aquella persona que cumpla con las disposiciones contenidas en el artículo 44 de la Ley 964 de 2005. Estos se deben comprometer por escrito, al aceptar el cargo, a que mantendrán su condición de independientes durante el ejercicio de sus funciones. Si por algún motivo pierden esa calidad, deben renunciar al cargo y el Presidente de la compañía debe convocar a reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas para que sean reemplazados. La Junta Directiva de Ocesa cuenta con 40% de miembros independientes.

Para la selección de los miembros de la Junta Directiva, los accionistas tendrán en cuenta que su perfil se adapte a las necesidades de la compañía, que cuenten con las competencias básicas para desempeñarse como miembros de la Junta, que gocen de buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad, que no estén incurso en ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades definidas por la ley aplicable y que cuenten con los conocimientos y la experiencia en materia económica, ambiental y social.

Es importante resaltar que los miembros de la Junta Directiva no adquieren vínculo laboral con la compañía y la duración de su período es de dos años con posibilidad de renovación.

Miembros Junta Directiva

Renglón	Principal	Fecha Nombramiento	Suplente	Fecha Nombramiento
Primero	Luisa Fernanda Lafaurie	16/09/2016	María Fernanda Suárez Londoño	16/09/2016
Segundo	David Yanovich Wancier	04/03/2015	Ricardo Mauricio Reina Echeverri	27/08/2014
Tercero	Juán Guillermo Serna Valencia	17/01/2013	Ernesto Fajardo Pinto	17/01/2013
Cuarto	José Mauricio Salgar Hurtado	07/01/2014	Juliana Zapata Ramírez*	31/07/2017
Quinto	Gurinder Prakash Sing Grewal	07/01/2014	Manuel Alberto García Podesta	07/01/2014

*Nombrada mediante acta de la Asamblea General de Accionistas del 31 de julio de 2017.

6.1.2.1.3 CONTROL INTERNO

La auditoría interna en Ocesa es concebida como un proceso de aseguramiento y consultoría que actúa bajo los principios de objetividad e independencia y tiene como objetivo principal, evaluar la eficacia del sistema de control interno de la compañía, aplicando las normas de auditoría generalmente aceptadas y 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, se definió un plan de trabajo aprobado y monitoreado por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Ocesa, el cual comprendió para el año 2017, la revisión y evaluación del sistema de control interno, para determinar la efectividad de los controles internos asociados.

Durante 2017 se trabajaron 12 proyectos vinculados al Plan de Auditoría, para cada uno de los cuales se generaron reportes enfocados en identificar las oportunidades de mejora del sistema de control interno, que en su mayoría fueron calificadas como de impacto no significativo. Este resultado 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 2017, arroja resultados satisfactorios, que se reflejan 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 interno que representen riesgos significativos para la continuidad de sus operaciones.

6.1.2.1.3.1 GESTIÓN DE RIESGOS (GRI 102-30)

El sistema de administración de riesgos, busca proporcionar una garantía razonable al logro de los objetivos operacionales y estratégicos de la compañía. Dentro de este marco de actuación se revisan las evaluaciones y mapas de riesgo de nivel estratégico y operativo de manera periódica y sistemática y se priorizan los riesgos más relevantes y críticos de la compañía, con el fin de tomar medidas de tratamiento y mitigación que disminuyan la probabilidad de ocurrencia de estos eventos y sus consecuencias adversas para los resultados de Ocesa.

Algunos hitos a resaltar durante el año 2017 son:

- La actualización del mapa de riesgos estratégicos de la compañía.
- La revisión y actualización de los riesgos asociados a los procesos de la compañía.
- La actualización de los umbrales de criticidad y atribuciones sobre los riesgos, buscando obtener una gestión más efectiva de los mismos.

6.1.2.1.4. COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA

Para su operación y desempeño, Ocesa adopta las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo. Actualmente, la compañía cuenta con diferentes instrumentos que incluyen los principales lineamientos y directrices de relevancia para el negocio, a través de los cuales se busca garantizar una gestión transparente, que genere confianza en los accionistas y demás grupos de interés. Dentro de los mencionados instrumentos, se encuentran: El Código de Ética y Conducta del Grupo Empresarial Ecopetrol, la Línea de Ética y Cumplimiento, el Manual de Ética y Cumplimiento, el Código de Buen Gobierno Corporativo, la Política de Derechos Humanos, entre otros.

6.1.2.1.4.1 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

El programa de Ética y Cumplimiento de la compañía busca fomentar la cultura de prevención y el control de cualquier situación que pueda traducirse en una

transgresión al marco axiológico de gestión, garantizando la integridad, entendida como la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace y como uno de los pilares rectores en la ejecución del objeto social de la compañía.

En este marco de actuación, durante el 2017 se ejecutaron diferentes acciones encaminadas a lograr una mayor madurez del programa, entre las que se destacan las siguientes iniciativas:

- Fortalecimiento de la Línea Ética, como una de las piedras angulares de la gestión corporativa.
- Difusión del contenido del Código de Ética y Conducta a los contratistas y otros terceros, a través de campañas de sensibilización.
- Incorporación e integración de los diferentes estándares legales nacionales e internacionales.
- Cumplimiento oportuno de las obligaciones legales ante las diferentes autoridades administrativas y de control.
- Cultura de la sujeción de la conducta de los empleados y los contratistas a los valores y principios corporativos.
- Ratificación de la cultura de “tolerancia cero” frente a los comportamientos desviados de los principios fijados en el Código de Ética y Conducta.

Como medida adicional y con el ánimo de integrar y consolidar las funciones de Gobierno, Riesgo y Control, la organización conformó en noviembre de 2017, un equipo especializado e independiente para liderar los procesos de gestión de riesgo, control interno y cumplimiento y seguir construyendo una cultura inspirada en los valores y principios corporativos.

6.1.2.1.4.1.1 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA (GRI 102-16; 102-17; 102-25)

Ocensa tiene como ejes fundamentales, para el desarrollo de sus actividades, la ética y la transparencia y en ese sentido, el Código de Ética y Conducta refleja dicha orientación pretende servir de guía para mantener el más alto nivel de integridad, respeto, responsabilidad y compromiso con la vida, los cuales constituyen fuente de responsabilidad y guían el comportamiento esperado de los destinatarios del Código. Por ello, es fundamental que todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con la compañía, incluyendo a directivos, empleados, contratistas, beneficiarios, accionistas, proveedores, agentes, socios, clientes, aliados y demás colaboradores, actúen y desempeñen sus funciones y actividades de una manera consistente con el mencionado Código y con la reglamentación que la rige.

Por lo anterior, es fundamental que cada uno de los destinatarios del Código, revise, entienda y cumpla los lineamientos establecidos en él, enunciados de forma general y no taxativa, entre los que se encuentran las reglas de conducta que se deben

aplicar en los entornos laboral y personal para proteger la imagen de la compañía, los roles y las responsabilidades de los destinatarios del Código, los temas de conflicto de interés y ético, el cumplimiento de la ley y la reglamentación interna, las disposiciones en materia de soborno, corrupción, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero - FCPA (por sus siglas en inglés), la recepción u otorgamiento de regalos y atenciones, así como el trámite general sobre el proceso de denuncias. De igual manera este documento, con el fin de orientar al lector en las situaciones cotidianas que pueden vulnerar los principios éticos, presenta algunas preguntas frecuentes.

Principios éticos:

- **Integridad:** Es el comportamiento que hace visible a las personas como rectas, leales, justas, objetivas, honestas y transparentes ante la empresa y la sociedad.
- **Responsabilidad:** Es la obligación moral de hacer el mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos empresariales y garantizar el manejo eficiente de los recursos.
- **Respeto:** Es la capacidad de aceptar y reconocer las diferencias que se tienen con los demás.
- **Compromiso con la vida:** Son las acciones de autocuidado dentro y fuera del trabajo, aplicando las reglas de higiene, seguridad y medio ambiente, como un mecanismo para la defensa de la vida, la salud y el entorno.

6.1.2.1.4.1.2 CANALES DE ATENCIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS

6.1.2.1.4.1.2.1 LÍNEA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO (GRI 102-17)

A través de la Línea de Ética y Cumplimiento se reciben consultas, dilemas éticos y denuncias sobre situaciones que podrían poner en riesgo el cumplimiento de las normas relativas a la prevención de la corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y asuntos relacionados con la posible violación a los Derechos Humanos.

La recepción y el registro de los casos, se realiza a través de un tercero independiente, predicando la aplicación de los siguientes preceptos:

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



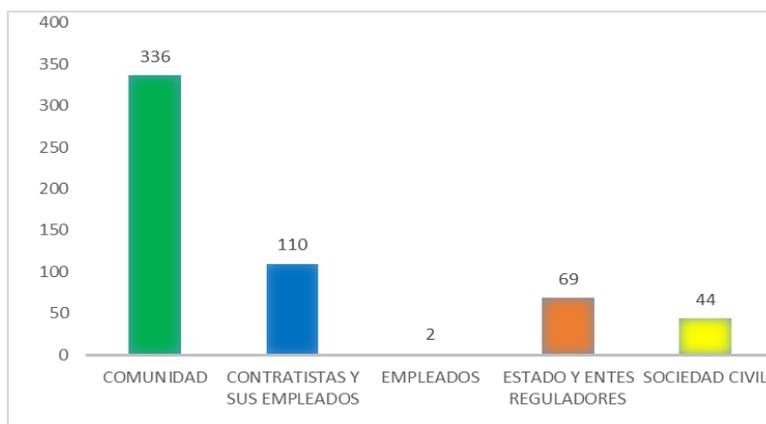
6.1.2.1.4.1.2.2 CANAL DE ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS – PQRS (GRI 102-17)

El Sistema de atención a PQRS, fue diseñado para que los grupos de interés tengan la opción de presentar peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, relacionadas con las actividades de la operación de Ocesa. De igual manera, se ha convertido en un canal que permite el diálogo y comunicación entre la compañía y sus grupos de interés, fortaleciendo así las relaciones y generando confianza.

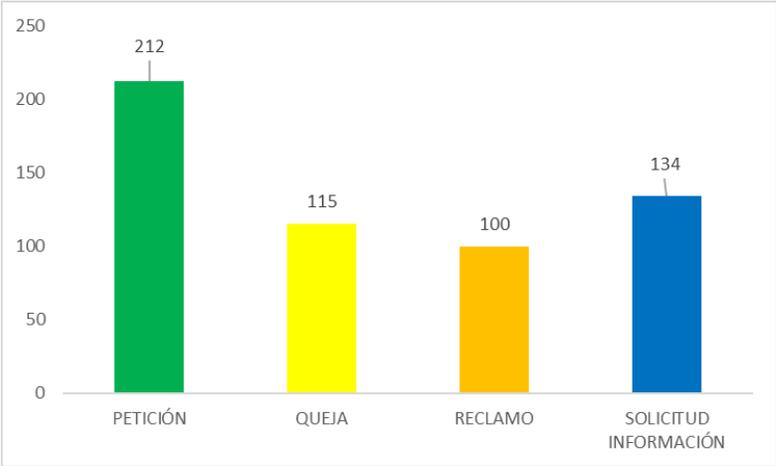
Las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias - PQRS llegan a través de todos los funcionarios de Ocesa y son direccionadas a la oficina de PQRS, en donde se categorizan por tipo y se direccionan al área responsable de atenderlas y resolverlas. Dicha oficina realiza el correspondiente seguimiento para asegurar la oportuna respuesta y solución a todas las PQRS presentadas.

Durante el año 2017 se recibieron 561 PQRS provenientes de los grupos de interés. Frente a este tema, es importante resaltar, que se han venido implementando las recomendaciones de las Naciones Unidas e International Alert, para adecuar el sistema de gestión de PQRS a los Principios Rectores de Naciones Unidas - PRNU.

PQRS por Grupo de Interés 2017



Tipología de las PQRS Gestionadas 2017



6.2 LOS CLIENTES PARA OCENSA

A través de la excelencia en el servicio, la eficiencia en la operación y la oportuna y efectiva atención a los requerimientos, Ocesa trabaja para generar el mayor valor posible a sus clientes, buscando de esta forma garantizar el aumento en el volumen de barriles capturados y su fidelización.

Durante el año 2017, la compañía se centró en identificar las principales oportunidades de mejora de cara al relacionamiento con los clientes. Para el logro de este objetivo, se implementó la metodología LIN en el análisis de los términos contractuales, con énfasis en los tiempos de facturación, la calidad de las entregas y la identificación de los principales puntos de insatisfacción en relación con el servicio. Como resultado de este ejercicio, se identificaron dos frentes de acción. El primero de ellos, la optimización del descargadero para el recibo de crudos más pesados y el segundo, el análisis detallado del comportamiento de los balances volumétricos reportados por los remitentes.

- 1) **Optimización del descargadero:** El análisis de mercado reveló la necesidad de adaptar la estación de Cusiana a las condiciones actuales de producción del país, siendo posible de lograr mediante el ofreciendo de un sistema de dilución en línea a los crudos pesados, los cuales tienen una mayor perspectiva de crecimiento. Es así como se dio inició al proyecto de modernización de la estación, a través de la optimización de las bahías de descargue. Adicionalmente, se realizaron los talleres LIN para el manejo de tiempos OFF.
- 2) **Balances volumétricos:** Este proceso es clave para la compañía, por cuanto refleja la operación por remitente, es la base de la facturación, de la recaudación de impuestos de transporte y de la asignación de buques de exportación. Para la atención de las solicitudes de balances volumétricos, se realizó un plan de capacitación con cada uno de los clientes, el cual se inició en 2017, con proyección de finalización en el 2018.

Por otra parte, en el último trimestre del año y como resultado de un fuerte trabajo de innovación se definió el siguiente reto:

“¿Cómo ser tan atractivos para ser la única opción en la mente del cliente y lograr que solo quiera transportar por nuestro oleoducto?”

El desarrollo de este reto se enfocó en el cumplimiento de tres objetivos:

1. Diseñar e implementar esquemas comerciales distintos.
2. Fidelizar a los clientes actuales y capturar clientes potenciales.
3. Crear experiencias memorables para cada cliente.

Así mismo, el trabajo de este reto se planteó en cinco enfoques o perspectivas:

1. Esquemas comerciales distintos.
2. Fidelización y mejoramiento de la relación con los clientes.
3. Capturar nuevos clientes y/o barriles adicionales de crudo.
4. Optimización de los procesos comerciales actuales.
5. Ofrecer nuevos servicios asociados al transporte.

Como resultado se prototiparon cinco ideas, definiendo como prioritaria para implementar en el 2018, desarrollar una plataforma digital donde los clientes puedan tener acceso a toda la información relacionada con el servicio que Ocesa les está brindando.

GESTIÓN DE INNOVACIÓN

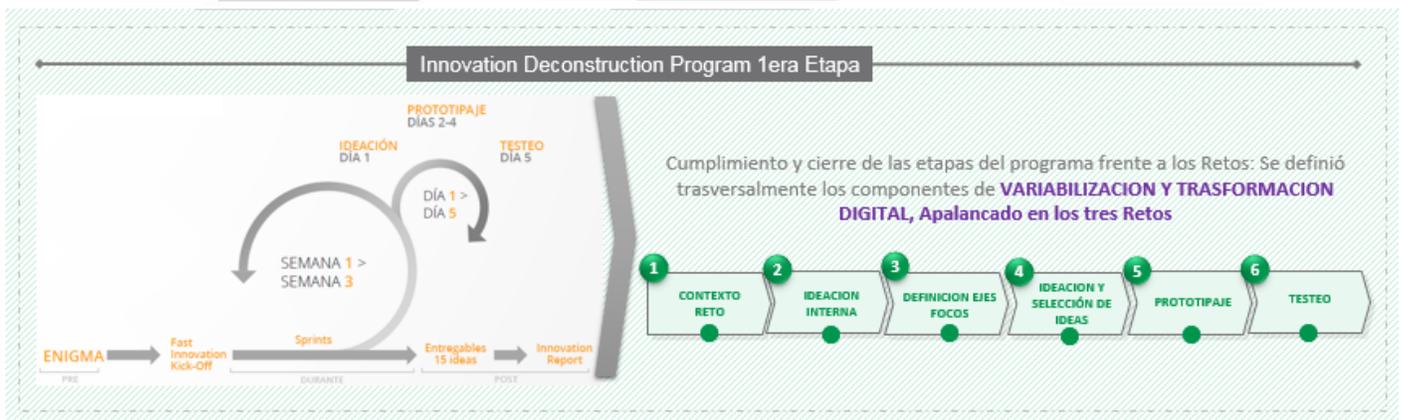
Para Ocesa la innovación es un aspecto fundamental que permite recorrer el camino hacia la excelencia. La compañía está convencida de las ideas brillantes de sus colaboradores para potencializar el negocio y por ende aumentar los beneficios e impactos positivos que se generan en todos los grupos de interés, producto de estas.

Como resultado de esta premisa, en el año 2017, se lograron los siguientes resultados:

- ✓ 31 talleres de resolución de problemas e ideación focalizada, apoyando las iniciativas para la generación de ahorro y competitividad.
- ✓ 7 actividades de gestión del conocimiento, para potencializar el trabajo del día a día y fortalecer las herramientas.
- ✓ 5 visitas a las empresas ProtoLAB, Grupo Takami, El Tiempo, Casa Luker y Juan Valdez para la referenciación de sus modelos y la atención al grupo de movilizadores de innovación de Bancolombia para la referenciación de los modelos de Lean e Innovación de la compañía.
- ✓ Intervenciones en los diferentes procesos de la organización, generando eficiencias y mejoras en la productividad.
- ✓ Integración del grupo empresarial.
- ✓ Acceso a beneficios tributarios. Este ha sido uno de los impactos positivos más importantes que ha generado la gestión en innovación, puntualmente realizada a través de tres proyectos exitosos, cuya inversión asciende a la suma de COP \$7.264.168.695, con un ahorro tributario de COP \$1.816.042.173, que corresponden al 25% del valor total de los proyectos.
 - PROTON: Optimización del proceso de transporte de crudo de Ocesa.
 - ARCUS: Diseño y validación de un modelo de gestión de proyectos con restricciones de tiempo y riesgo operacional.

- **DICOV:** Solución de almacenamiento para los servicios de dilución Coveñas de Ocesa.

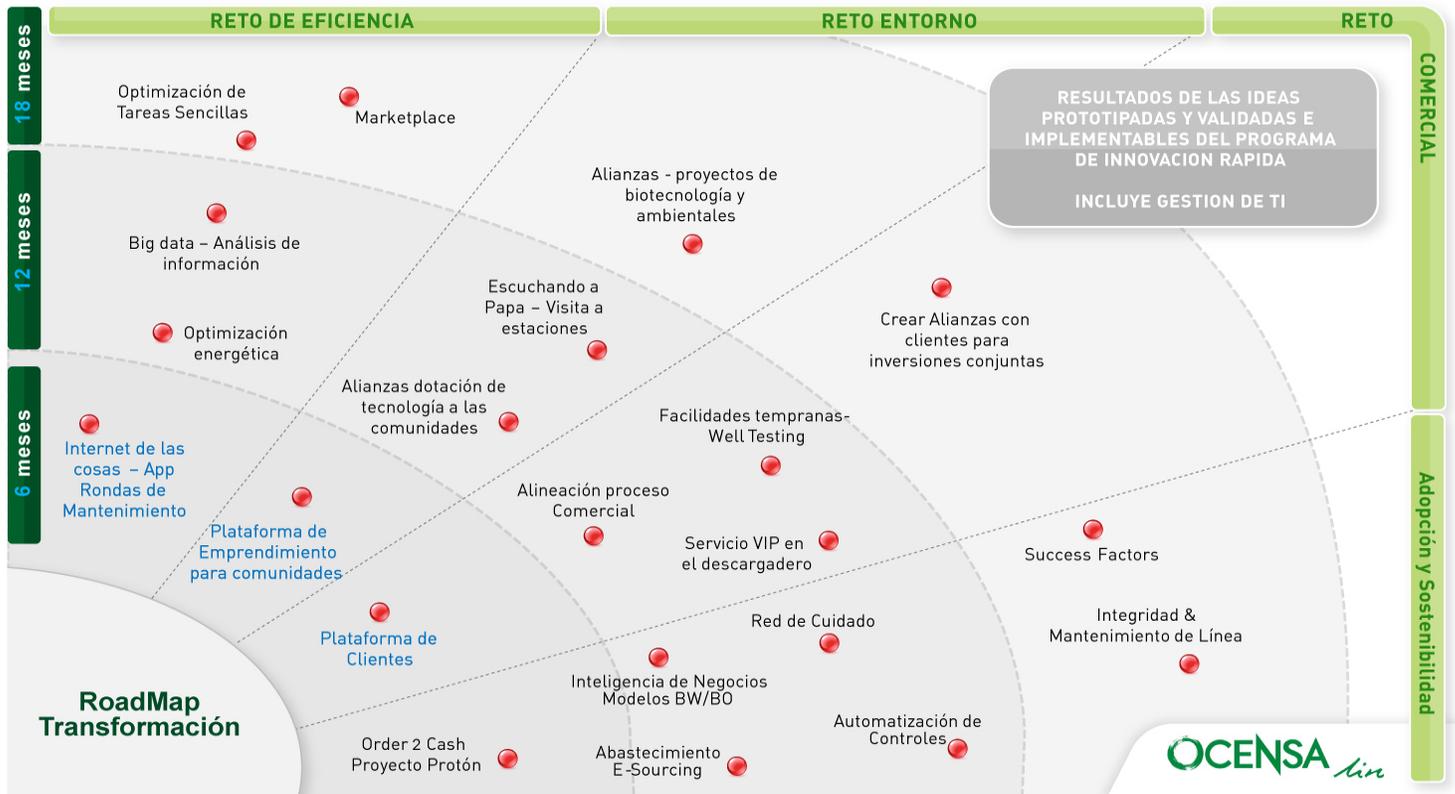
En línea con lo anterior, la compañía implementó un programa de innovación rápida apalancada en retos estratégicos de alto impacto. A finales del 2017 los tres retos seleccionados fueron los siguientes:



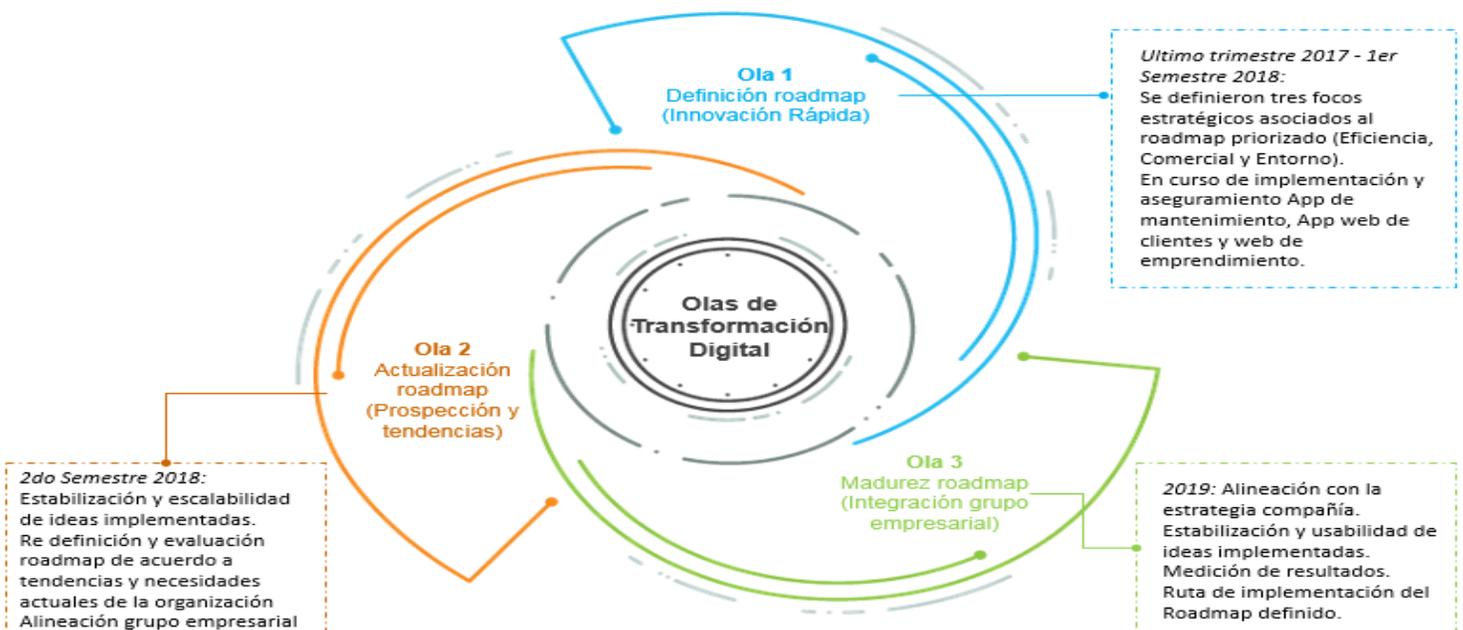
Frente a los tres retos se generaron 353 ideas (98 para el reto “Eficiencia”, 185 para el reto “Entorno” y 70 para el reto “Comercial”), para definir 15 prototipos (5 por cada reto) y 3 ideas ganadoras (un ganador por cada reto).



El mencionado ejercicio permitió la construcción del Roadmap de transformación digital de Ocensa:



Así como la definición de las olas de transformación digital para la generación de valor al negocio:



En síntesis, la gestión en materia de innovación y desarrollo, le ha permitido a Ocesa trabajar en la mejora continua, mediante la reinversión disruptiva de sus procesos, productos y servicios, buscando siempre la plena satisfacción de los clientes y el crecimiento constante y sostenible del negocio.

6.2.1 CUMPLIMOS SATISFACTORIAMENTE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN SERVICIOS DE TRANSPORTE

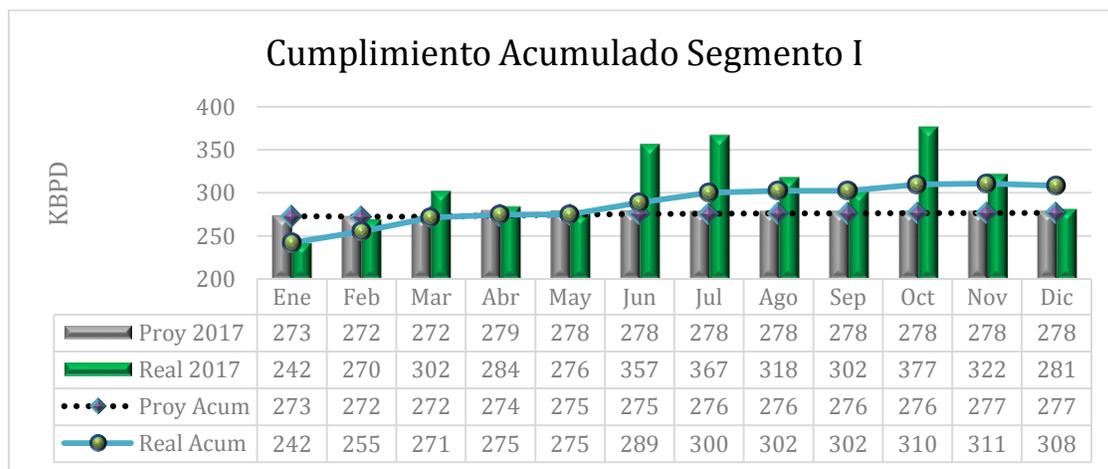
6.2.1.2 VOLÚMENES TRANSPORTADOS Y EXPORTADOS (GRI 102-6)

La producción de petróleo del país durante 2017 fue de 854.000 barriles promedio por día, de los cuales Ocesa transportó el 68%, con un promedio diario de 581.000 barriles de crudo por el Segmento II.

Volúmenes recibidos y transportados:

El volumen promedio transportado por los tres segmentos del Oleoducto de Ocesa, ascendió en 2017 a 1.230.800 barriles de petróleo por día.

Durante el 2017 el promedio de barriles recibidos por día – bpd en el Segmento I fue de 308.455 frente a los 276.767 que se tenían proyectados (nominación⁹: 247.440 bpd). Del volumen de crudo recibido por el Segmento I, el 39% correspondió a crudo pesado y el 61% a crudo mezcla.

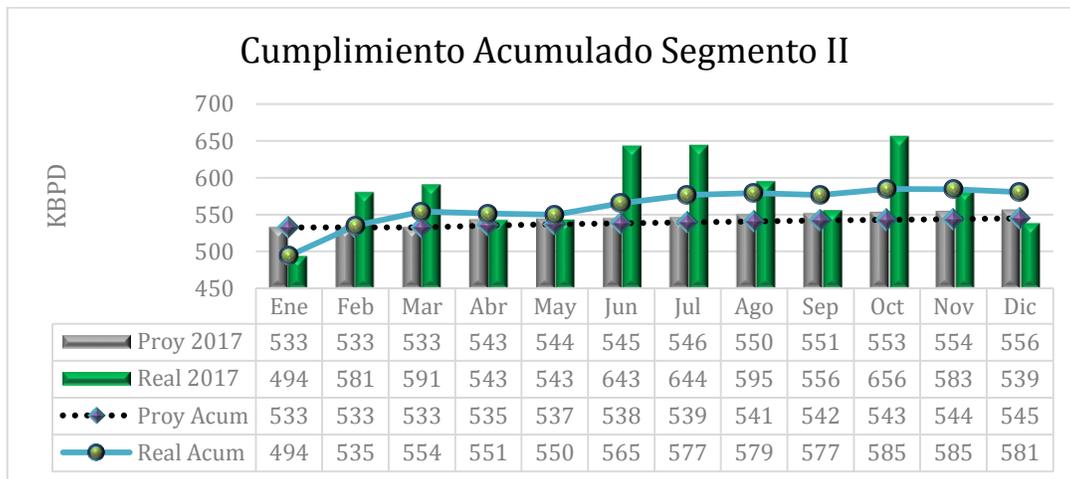


⁹ Con el fin de cumplir con las obligaciones con cada uno de los clientes, Ocesa cuenta con un sistema de nominaciones, mediante el cual estos deben informar con dos meses de anterioridad la cantidad de crudo que quieren transportar a través del Oleoducto.

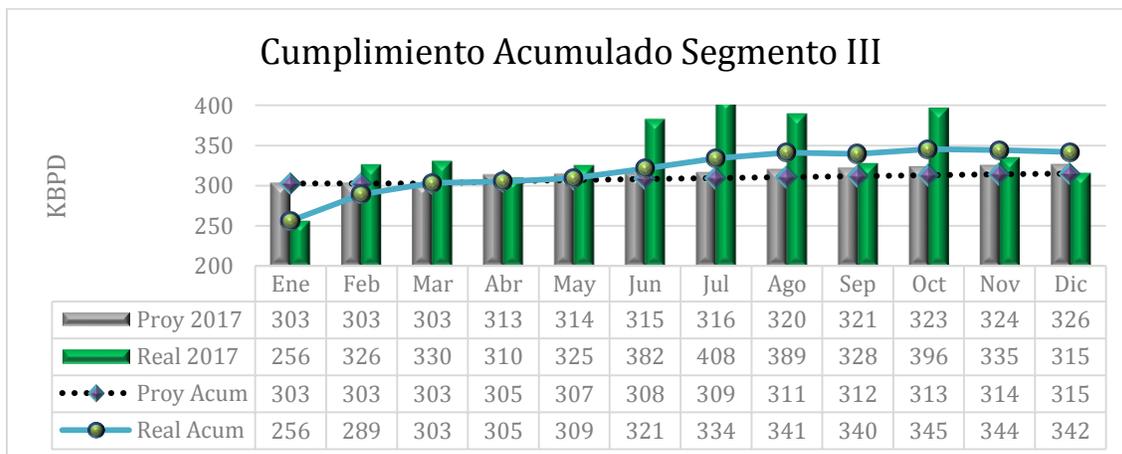
En el Segmento II se recibieron 580.620 bpd frente a los 545.000 bpd proyectados como meta (nominación: 478.162 bpd). El 60% de este volumen correspondió a crudo pesado y el restante 40% a crudo mezcla.

Segmento	Volúmenes Promedio		Composición				
	KBPD ^a 2016	KBPD 2017	2016		2017		
			Crudo Pesado	Crudo Mediano	Crudo Pesado	Crudo Mediano	Crudo Mezcla
I	261,8	308,4	55%	45%	39%	-	61%
II	565,5	580,6	69%	31%	60%	-	40%
III	349,8	341,8	72%	28%	68%	32%	-

De los 580.620 bpd recibidos, 83.349 bpd corresponden a volúmenes relacionados con eventos de reversión del Oleoducto Bicentenario y de estos, 11.915 bpd provienen desde el campo Caño Limón.



En el Segmento III se transportaron durante el 2017, 341.894 bpd frente a los 315.000 bpd proyectados (nominación: 253.938 bpd). De estos volúmenes, el 68% correspondió a crudo pesado y el restante 32% a crudo mediano.



Volúmenes exportados por la TLU-2:

Al 31 de diciembre de 2017 por la TLU-2 del Terminal Coveñas, se exportó en promedio un volumen de 408.974 bpd, excediendo los 275.000 bpd promedio que se tenía proyectado como meta para el 2017 (nominación: 391.309 bpd), con un promedio de 18 buques cargados por mes.

Los recibos de otros terminales de crudo pesado fueron de 54.9 KBPD y los retiros de 17.7 KBPD. Por su parte, los recibos de otros terminales de crudo mezcla, fueron de 74.6 KBPD y los retiros de 46.8 KBPD. En síntesis, el balance del recibo de otros terminales fue de 64.9 KBPD como transferencias, las cuales finalmente hicieron parte de las exportaciones.

Adicionalmente, se realizaron ocho extracargos de 1.000 KBbbs (miles de barriles) por de castilla cada uno, seis extracargos de castilla 500 KBbbs cada uno y uno de 500 KBbbs de mezcla cada uno, para un total de 15 extracargos con un volumen total 11.500 KBbbs durante el año 2017.

Servicios conexos en el descargadero:

Descargadero: Por el descargadero de Cusiana se recibieron en promedio 49.893 bpd frente a los 49.561 bpd proyectados (nominación: 42.285 bpd).

Dilución en Y: Durante el año aumentaron las capacidades de recibo en Y, iniciando en 15 KBPD y finalizando el año en 26 KBPD. Los recibos aumentaron también en la misma forma, iniciando el año en 10 KBPD y finalizando en 22 KBPD.

Dilución ODL: Durante 2017 se realizó una producción promedio de mezcla de 99.030 bpd, tomando crudos provenientes de la línea ODL (pesados) y convirtiéndolo a calidad de crudo mezcla (nominado 77.626 bpd), permitiendo la conversión de 36.1 millones de barriles de crudo pesado a crudo mezcla.

6.3 LOS CONTRATISTAS PARA OCENSA

Para lograr los mejores resultados y tener una operación de clase mundial, Ocesa gestiona las relaciones con sus contratistas como un encadenamiento de aliados, quienes están conformados por personas naturales o empresas, incluyendo sus empleados, que apoyan y soportan los diferentes procesos para el correcto funcionamiento del Oleoducto. Asimismo, los proveedores son empresas o personas naturales que suministran productos o materiales necesarios 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 ENCADENAMIENTO - CADENA DE ALIADOS (GRI 102-9)

GRI 103-1

Por qué es importante

En el marco de la Ética del Cuidado, se ha determinado la gestión de la cadena de aliados como uno de los temas relevantes en la operación de Ocesa pues sin duda, el apoyo, la capacitación y el relacionamiento de la organización con los proveedores locales, dinamiza la economía regional, genera oportunidades de empleo y contribuye a mejorar la calidad de vida de las comunidades de su área de influencia.

GRI 103-2

Cómo se gestiona

Para gestionar este asunto, la compañía cuenta con un programa de contratación local que da prioridad a los proveedores de la región y trabaja con ellos, para fortalecer sus capacidades, a través de capacitaciones en temas administrativos y talleres de resolución de conflictos, entre otros temas clave, para el crecimiento empresarial.

Con el objetivo de mantener relaciones basadas en la confianza, Ocesa cuenta con un sistema de PQRS, a través del cual se atienden todos los requerimientos presentados por este grupo de interés, los cuales, en su mayoría se tratan de solicitudes. De otro lado, la mayoría de los asuntos de las capacitaciones son propuestos por los mismos proveedores y contratistas, de acuerdo con sus necesidades.

La inversión aproximada que realiza la compañía para impulsar las actividades con los empresarios locales, es de COP \$600 millones de pesos.

GRI103-3

Cómo se evalúa

Las actividades desarrolladas con los proveedores y contratistas locales, han contribuido al diálogo y a la concertación, factores que han permitido que la operación de la compañía se haya desarrollado, durante más de dos años, sin que las comunidades de las áreas de influencia hayan recurrido a las vías de hecho para manifestar sus inquietudes y requerimientos.

La reciente implementación de las capacitaciones, requiere de un período de seguimiento que permita evidenciar los beneficios generados entre los empresarios locales, por lo cual, en 2019, Ocesa contará con indicadores que permitan medir el impacto de estos procesos de formación.

Abastecimiento Estratégico

El proceso de Abastecimiento Estratégico está diseñado no solo para beneficiar a la compañía, sino a sus clientes, proveedores y contratistas, en términos económicos, de servicio y de relacionamiento.

Como resultado de las actividades desarrolladas durante 2017, Ocesa mantuvo el puntaje de madurez del proceso bajo la metodología “Global Procurement Excellence - GPE”, la cual ubica a la compañía dentro del rango de empresas que cuenta con procesos de abastecimiento más maduros, por encima del promedio de la industria. Sin embargo y con miras a mejorar continuamente, la organización inició un plan para revisar el proceso, que le permita mayor eficiencia y mejora del indicador de servicio.

Es de resaltar, que desde que se inició la transformación del proceso de abastecimiento en 2015 a la fecha, se ha superado ampliamente la meta de beneficios, acumulando más de 60 millones de dólares.

6.3.1.2 PRINCIPIOS CONTRACTUALES

Ocesa aplica los principios de la función administrativa y de la gestión fiscal, establecidos en la Constitución y en la Ley, en todos los procesos de contratación que adelanta. Estos son: Transparencia, economía, moralidad, celeridad, imparcialidad, eficacia, valor de costos ambientales, publicidad, buena fe e igualdad.

De igual forma, en estos procesos se tienen en cuenta premisas como, la legalidad, la planeación, la evaluación, el control de riesgos y el desarrollo local en todos los procesos de contratación que adelanta la compañía.

6.3.1.3 LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES ENMARCAN NUESTRAS RELACIONES

Ocensa cuenta con un sistema de políticas organizacionales mediante las cuales regula su operación y la de sus contratistas y 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 cumplan con los más altos estándares de confianza y eficiencia de cara a los grupos de interés.

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.

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

6.3.2 PROCURAMOS EL DESEMPEÑO RESPONSABLE EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

Desarrollo y Relacionamiento con Proveedores

La comunicación y el diálogo abierto y constante con los proveedores, permite que la compañía conozca de primera mano sus inquietudes y puntos de vista y tenga en cuenta sus expectativas frente a la operación, impulsando así el trabajo en equipo y el logro de metas comunes. Como resultado de este proceso se destacan las siguientes acciones:

- Minimización del riesgo de bloqueos a la operación, a través de una estrategia de atención temprana de alertas.
- Fortalecimiento de la reputación y la credibilidad del compromiso de Ocensa con el desarrollo regional.
- Direccionamiento de procesos regionales de abastecimiento.
- Más de 50 empresas locales nuevas precalificadas.
- Acercamiento y apoyo a proveedores en gestiones internas.
- Eventos de formación y relacionamiento:
 - **Coveñas:**
 - 1 charla integral.
 - 1 taller sobre Resolución 1111, facturación y presentación de ofertas.
 - Atención a proveedores.
 - **Tauramena y Monterrey:**
 - 1 charla integral.
 - 1 taller sobre Resolución 1111 y presentación de ofertas.
 - Atención a proveedores.

- **Páez y Miraflores:**
 - 1 charla integral.
 - 2 talleres de Resolución 1111 y 1 taller sobre presentación de ofertas.
- **Montería:**
 - 1 charla integral.
- **Bogotá:**
 - 1 charla integral con más de 120 asistentes.

6.3.2.1 PROGRAMA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES A PROVEEDORES – PDC

El desarrollo de las capacidades de las empresas regionales y el fortalecimiento de su competitividad, unido al esquema flexible para la adquisición de bienes y servicios, implementado por Ocesa, le han permitido gestionar adecuadamente los riesgos asociados al aprovisionamiento.

Para 2017, el programa cumplió con el cronograma y objetivos trazados. Los componentes y logros fueron los siguientes:

1. Caracterización:

Mediante un mapeo masivo en las áreas de influencia del programa, se realizó la caracterización a 250 empresas, en tres departamentos y siete municipios, así:

- Casanare: Aguazul, Tauramena, y Monterrey.
- Boyacá: Miraflores, Páez y Puerto Boyacá.
- Antioquia: Puerto Berrío.



2. Formación y desarrollo de capacidades:

Como parte del plan de formación virtual a los empresarios participantes del programa, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Diplomado virtual en fortalecimiento y desarrollo de capacidades empresariales, certificado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, con una duración de 120 horas. El proceso de formación fue culminado de manera exitosa por 40 empresas.



3. Taller – Inmersión en innovación:

Desarrollado bajo una metodología diseñada especialmente para el programa de la compañía, denominada “OCENSA innova para el desarrollo”, con los siguientes resultados:

- 25 empresas participantes en el concurso “Innova región OcenSA 2017”.
- 3 desafíos de innovación.
- Acompañamiento de un experto en estructuración de proyectos, para la formulación de propuestas ganadoras.



4. Diagnóstico a empresas:

En alianza con la Corporación Industrial Minuto de Dios y la UNIMINUTO, se realizó un diagnóstico en diferentes temas, a las 25 empresas finalistas, con el fin de mapear y tener claridad sobre las capacidades de los empresarios de la región y su estado actual.

5. Estructuración de rutas comerciales:

Con el acompañamiento y asesoría de expertos en rutas comerciales de las líneas de negocio de las 25 empresas finalistas, se estableció un mapa de las posibles oportunidades comerciales para cada una de ellas, se les entregó una base de datos con los posibles clientes a nivel nacional y un mapa de proveedores.



Programa de Reconocimiento a Contratistas 2017 (GRI 414-1)

Esta iniciativa premia anualmente a las empresas y personas que implementan prácticas responsables que protegen la vida y la integridad de las personas.

<u>Categorías</u>	INN. Y PREVENCIÓN	CONECT. CON EL ENTORNO	CUMPLIMIENTO	GESTIÓN RESPONSABLE
	<p><i>Se valoran las iniciativas que agregan valor al contrato, apalancado en la innovación, haciendo las cosas de manera diferente, impactando el contrato (Bienes/ Servicios) en eficiencias, ahorros, ingresos o tiempos.</i></p>	<p><i>Se reconoce la capacidad en la generación de estrategias para el adecuado relacionamiento y propuestas con la comunidad, proveedores y grupos de interés externo.</i></p>	<p><i>Se evalúa la capacidad para cumplir la ejecución de los contratos en tiempo, alcance y costo (sin reclamaciones o devoluciones, o que hayan generado retrasos en la ejecución contractual)</i></p>	<p><i>Se considera el ejercicio de una gestión responsable en HSE, valorando campañas (sin reclamaciones o que prevengan o mitiguen riesgos en Salud, Seguridad y Medio ambiente)</i></p>

Contratistas postulados por categoría:

- Innovación y prevención: 43.
- Conectados con el entorno: 9.
- Cumplimiento: 17.
- Gestión responsable: 18.

Jurados:

- Francisco Lloreda, Presidente de la Asociación Colombiana del Petróleo – ACP.
- Germán Espinoza, Presidente de Campetrol.
- Adriana Solano, Presidente del Consejo Colombiano de Seguridad - CCS.
- Diana Gil, Gerente del Consejo Colombiano de Seguridad - CCS.
- Luz Bernal, Socia My People.
- Liliana Arroyo, Socia My People.

Ponente Principal: José Vélez, Ex Presidente Argos.



Estas son las empresas ganadoras por categoría:

INNOVACION Y PREVENCIÓN	CONECTIVIDAD CON EL ENTORNO	CUMPLIMIENTO	GESTIÓN RESPONSABLE
Massy Energy Colombia S.A.S.	Ismocol S.A.	Omia Colombia S.A.S.	Meyan S.A.

Estos son los administradores de contrato ganadores por categoría:

INNOVACION Y PREVENCIÓN	CONECTIVIDAD CON EL ENTORNO	CUMPLIMIENTO	GESTIÓN RESPONSABLE
Alejandro Marín	Carlos Ocampo	Alex Bustamante	Andrés Ocampo

El 100% de los proveedores nuevos o antiguos de Ocesa, son evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales que maneja la compañía. En 2017 el número de proveedores locales invitados a procesos de abastecimiento, según lineamientos de Responsabilidad Social, fue de 248.

6.3.2.2 CONTRATACIÓN LOCAL (GRI 204-1)

Ocesa es consciente de la importancia que tiene la contratación local en la dinámica económica de las regiones, por lo tanto y en la medida de lo posible, busca que la mano de obra, los bienes y los servicios necesarios para la operación del Oleoducto, sean adquiridos de las comunidades del área de influencia.

Compras y Contratación por departamento 2017

Departamento	Valor en Pesos
Casanare	\$ 4.440.095.062
Boyacá	\$ 5.056.422.820
Santander	\$ 20.868.595
Antioquia	\$ 5.079.507.825
Córdoba	\$ 3.007.982.548
Sucre	\$ 19.716.451.397
Total	\$ 37.321.328.247

En el año 2017 la contratación local representó un 6% del gasto de contratación total de Ocesa.

La siguiente tabla presenta la distribución de la contratación local en porcentaje por departamento:

Compras y contratación de empresas locales por departamento 2017

Departamento	Compras Locales
Casanare	12%
Boyacá	14%
Santander	0,1%
Antioquia	13%
Córdoba	8%
Sucre	53%

Contratación con Juntas de Acción Comunal - JAC:

A través de la FODC, desde el año 1998, Ocesa impulsa el Programa de Contratación del Mantenimiento del Oleoducto, el cual vincula a las JAC como ejecutoras de los contratos de mantenimiento de obras civiles y del derecho de vía del Oleoducto. En 2017 estos contratos ascendieron a la suma de COP \$3.427 millones.

Además de aportar al desarrollo y fortalecimiento del tejido social de las áreas circundantes al Oleoducto, este programa se configura como una herramienta fundamental para la construcción de confianza entre las comunidades y la compañía y para el logro de un mayor reconocimiento y posicionamiento de la gestión que esta realiza.

7. NUESTROS ACTIVOS (GRI 102-10)

Proteger la infraestructura de transporte de petróleo, el buen nombre y el know how de la compañía, es el compromiso de Ocesa, en el marco de la Ética del Cuidado.

Sin duda la robusta infraestructura de la compañía y la constante búsqueda de la excelencia, son elementos clave en el servicio excepcional que se brinda a los clientes.

Proyectos 2017

Durante este año, se ejecutaron proyectos que le permitieron a la compañía adaptarse a las necesidades de evacuación de crudos, los cuales cumplieron con el tiempo y presupuesto establecidos, demostrando así el compromiso y dedicación del equipo Ocesa. Estos son:

- **Potencia 135:** Conocido como P135, el cual culminó, se capitalizó y entró en operación en julio, para inyectarle mayor potencia al sistema.
- **Proyecto ARCUS:** Consiste en la conexión Arguaney-Cusiana, la cual habilitó una ruta que permite recibir crudo desde el Campo Caño Limón, reversando completamente el Oleoducto Bicentenario. La operación de este proyecto inició en marzo, permitiendo el recibo de 14.5 millones de barriles por esta conexión, de los cuales 4.3 millones de barriles provienen del campo Caño Limón vía reversión del Oleoducto Bicentenario.
- **Transporte de crudo extrapesado:** Este proyecto permitió incrementar la viscosidad del crudo transportado de 400 cSt a 600 cSt. Durante el año, se transportaron un total de 126.5 millones de barriles de crudo extrapesado.
- **Proyecto OPTAL (Optimización de Almacenamiento):** Durante el primer semestre de 2017, se realizaron las adecuaciones al sistema de tanques de la estación Cusiana, las cuales permitieron mejorar la eficiencia y efectividad de la capacidad de almacenamiento de la estación en siete tanques de almacenamiento.



- **Proyecto DICOV (Dilución Coveñas):** Este proyecto permite que los crudos pesados transportados puedan ser diluidos en el despacho para exportación por la TLU2 de Ocesa en el terminal Coveñas.
- **Proyecto de Reposición de Unidades en Porvenir - REPO:** Durante 2017 se integraron todos los sistemas de generación individuales en un solo sistema, para entregar los requerimientos de energía al sistema de bombeo, mediante un sistema de generación unificado, más confiable y robusto. Para 2018, REPO proyecta el cambio de 10 unidades de bombeo de combustión interna por 5 unidades de bombeo eléctricas, contribuyendo así a la confiabilidad del proceso, a la optimización en costos de operación y aportando a la reducción de emisiones generadas en el proceso de bombeo.

Logros en eficiencia operacional 2017

Uno de los logros presentados en 2017, lo constituye el mejor uso a las estaciones que generan su propia energía, lo cual le permitió a la compañía reducir los costos en energía eléctrica y en crudo combustible, reemplazando las fuentes de energía tradicionales por otras alternativas, como el gas.

De igual forma, se desarrolló una herramienta que permite el monitoreo en tiempo real de los equipos de bombeo, disminuyendo los costos operativos y llevando a la mejora continua de los procesos. Actualmente se encuentra en desarrollo el piloto de la herramienta para la estación Cusiana.

Adicionalmente, se logró una reducción en la inyección de DRA¹⁰ al realizar un mejor uso de la energía disponible en cada estación y aprovechando las eficiencias de los equipos de bombeo. A partir de esta reducción, durante 2017 se alcanzó un

¹⁰ DRA: Drag Reduction Agent. En español: Agente de Reducción de Arrastre.

nuevo récord de bombeo de 739,8 KBPD GSV¹¹, lo que favoreció el manejo de los inventarios durante la situación de reversión de la línea Arguaney.

7.1 APLICAMOS ESTÁNDARES QUE GENERAN CONFIANZA Y EFICIENCIA

Para alcanzar el objetivo de consolidarse como un operador de clase mundial, Ocesa trabajó por mantener estándares para una operación eficiente, confiable y segura.

7.1.1 PROGRAMA DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

En 2017, a través de este programa, se realizaron acciones que le permitieron a la compañía garantizar la eficiencia y calidad de la operación y mantener la continuidad del servicio de transporte. Como resultado de esta gestión se obtuvieron los siguientes logros:

- Se minimizaron los daños e imprevistos, con lo que se mantuvieron los activos en condición de confiabilidad y disponibilidad operacional.
- Se realizó seguimiento a los impactos sobre el Oleoducto, a través del monitoreo permanente y la implementación de acciones para minimizar la ocurrencia de deslizamientos de tierra y movimientos de la tubería.
- Se realizaron las reparaciones necesarias en el Oleoducto que permitan asegurar que su integridad conserve las condiciones de seguridad de la operación.
- Se trabajó en asocio con la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI, en el aseguramiento técnico de los cruces del Oleoducto con desarrollo de la vía 4G.

7.1.2 BOLETÍN DEL TRANSPORTADOR – BTO

El Boletín del Transportador es un canal de comunicación, que cumple con el objetivo de informar a los grupos de interés de la compañía, sobre la operación.

El BTO tiene dos secciones, la primera es para ser consultada por el público en general (acceso público) y la segunda, únicamente por usuarios autorizados (acceso exclusivo). Estos últimos, son aquellos que Ocesa tiene identificados como representantes de los terceros o remitentes, que han cumplido con el proceso de habilitación establecido.

7.1.3 GESTIÓN DE MANTENIMIENTO

¹¹ GSV: Gross Standard Volume. En español: Volumen Estándar Bruto.

Ocensa gestiona el mantenimiento bajo normas y estándares internacionales como la norma ISO 14224, por medio de la cual se estructura la jerarquización de los más de 18.000 equipos en las 11 estaciones de la compañía.

Durante 2017, a través del trabajo de *Fast Innovation*, se definió el foco de transformación digital para la innovación y eficiencia en la operación. Alineado con lo anterior, se han venido fortaleciendo las herramientas de operación e implementando iniciativas como el desarrollo de una plataforma tecnológica propia de Ocensa, que contribuya a la solución de problemas y análisis de falla SEEND (Sistema de Eliminación de Efectos No Deseados).

7.1.4 CONTROL DE CORROSIÓN INTERNA

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

En el 2017 se continuo con la búsqueda permanente de la optimización de las estrategias de mitigación y control, mediante un análisis continuo de la información, lo que permitió mantener el impacto de la amenaza de corrosión dentro de límites de control consistentes con las evaluaciones de riesgo y las estrategias de mantenimiento.

8. LAS INSTITUCIONES

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

8.1 PERFIL DEL ESTADO

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

8.2 MARCO LEGAL Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Ocesa, a través de un contrato de concesión de oleoducto de uso público, el cual está suscrito con el Ministerio de Minas y Energía por medio de escritura pública 01053, está amparado para el desarrollo de su objeto social. Por lo anterior, la compañía 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 las Resoluciones No. 72145 y No. 72146.

De igual forma y teniendo en cuenta que Ocesa está constituida como sociedad portuaria amparada por la Ley 1 de 1991, desarrolla la operación de instalaciones costa afuera de un terminal petrolero, destinado al cargue de crudo de exportación, bajo el contrato de concesión portuaria No. 016 de 1996. En virtud de lo anterior, desarrolla su actividad portuaria de acuerdo con lo establecido en el contrato de concesión, la Ley 1 de 1991 y las demás normas que regulan la actividad portuaria y es vigilada por la Superintendencia de Puertos y Transporte.

Adicionalmente, por tener una plataforma para exportación ubicada en territorio marítimo, la compañía se rige por la Resolución No. 723 de la Superintendencia de Puertos y Transporte.

Por otro lado, Ocesa desarrolla su actividad en el marco de la licencia ambiental, otorgada por parte de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA.

Ocesa, 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%, se rige por las normas del derecho comercial y derecho privado como regla general y actúa bajo los principios de la gestión fiscal y la función administrativa.

Finalmente, la compañía cuenta con una serie de normas internas (Código de Ética y Conducta y políticas derivadas del mismo), en cumplimiento de las normas para la prevención de la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1474 de 2011 (estatuto anticorrupción), la

circular básica jurídica de la Superintendencia de Sociedades Capítulo X y las disposiciones de la Foreign Corrupt Practices Act - FCPA de Estados Unidos.

8.3 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Ocensa trabaja en conjunto mancomunadamente con las autoridades y los actores sociales del área de influencia, buscando contribuir a la estabilidad institucional y a mejorar la apropiación y vivencia de las competencias ciudadanas.

8.3.1 APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN MUNICIPAL

Este programa tiene como fin fortalecer y ampliar la capacidad de gestión por parte de las administraciones locales, para promover el desarrollo social. De igual manera, busca robustecer el relacionamiento entre el gobierno local y la ciudadanía, por medio de la implementación de prácticas participativas de gestión, de transparencia y del aporte a la comprensión y cumplimiento efectivo de la normatividad, con miras a la eficiencia administrativa y al bienestar de la comunidad. En ese sentido, durante 2017, se llevaron a cabo las siguientes actividades para el fortalecimiento de la gestión pública:

Actualización de los Planes de Ordenamiento Territorial - POT:

Durante el período objeto de la esta memoria, en concordancia con lo establecido en la normatividad para uso del suelo y con el fin de fortalecer la planeación local y armonizar los usos y ocupaciones del territorio con la operación de la infraestructura de transporte de hidrocarburos, se llevaron a cabo mesas de trabajo con participación de Ocensa y de los equipos técnicos de las administraciones municipales encargados de liderar la revisión y ajuste de los mismos.

Estas mesas de trabajo se desarrollaron en los cinco departamentos del área de influencia, en los municipios de Otanche, Puerto Boyacá, Villa de Leyva (Boyacá), Puerto Berrío, Zaragoza, Cauca (Antioquia), Florián (Santander), Sahagún (Córdoba) y Coveñas (Sucre) y tuvieron como objeto, definir los parámetros para que los municipios, además de reconocer la existencia de la infraestructura en su territorio, establezcan las medidas normativas tendientes a garantizar la convivencia pacífica entre la operación, el territorio y los habitantes, que permitan en el largo plazo:

- Mejorar la interacción de la infraestructura de transporte de hidrocarburos, con el entorno construido y las proyecciones de desarrollo urbano y rural.
- Optimizar los usos del suelo.
- Reducir los conflictos derivados de la aprobación indebida de la infraestructura, así como daños a la misma por acción de terceros.

- Adoptar estrategias para la consolidación del esquema de servicios públicos, en el modelo de ordenamiento territorial.
- Incluir dentro de la gestión del riesgo, las medidas definidas por la compañía en su plan de contingencia.

8.3.2 FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COMUNITARIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

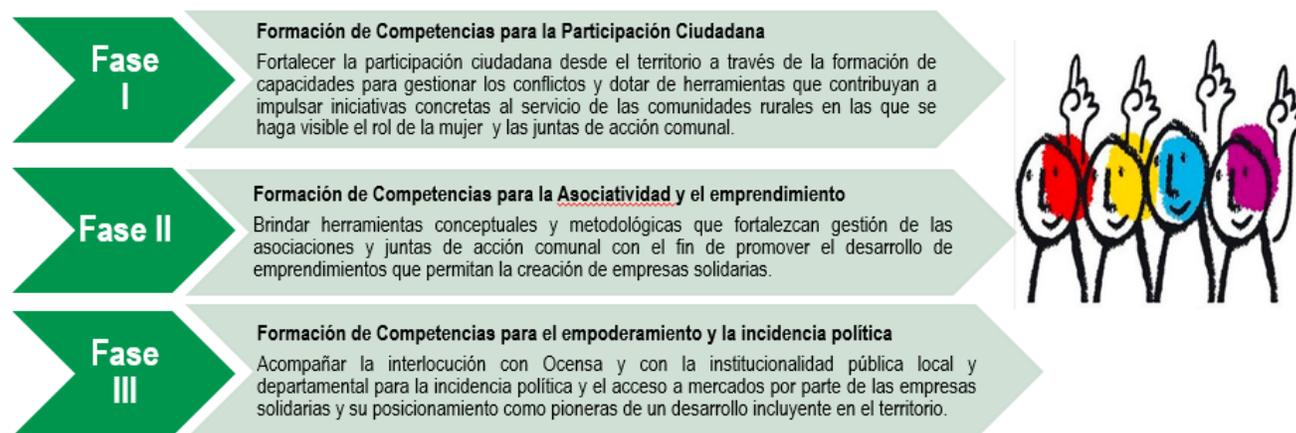
Este programa tiene como objetivo consolidar la construcción del capital y tejido social de las organizaciones comunitarias y de las instancias de participación, buscando su efectiva intervención en los procesos de planeación, gestión y control del desarrollo local. De la misma manera, busca promover la formación de competencias ciudadanas y de liderazgo local, para el ejercicio de los derechos y deberes y la convivencia pacífica.

Durante el 2017, se trabajó en el fortalecimiento de la organización comunitaria a través de procesos formativos que incentiven en las comunidades el interés por participar activamente en espacios de participación definidos por la Constitución Nacional, mediante el impulso del liderazgo local, la cualificación de competencias para el diálogo institucional con el sector público y privado y el aprovechamiento de las ventajas comparativas territoriales derivadas del municipio.

A continuación, los resultados alcanzados:

1. Fortalecimiento de la organización comunitaria en el municipio de Otanche - Boyacá

Con el fin de acompañar la participación de las comunidades del área de influencia del Oleoducto en la cimentación de territorios que respondan a las nuevas dinámicas de construcción de paz, en la formación de competencias ciudadanas para el ejercicio de los derechos, así como impulsar el liderazgo femenino en estos procesos, se suscribió un convenio con la Corporación para el Desarrollo y la Paz del Occidente de Boyacá – BOYAPAZ. Este cuenta con un plazo de ejecución de 26 meses y contempla una intervención en 12 veredas del municipio de Otanche, en tres fases, así:



2. Fortalecimiento del liderazgo para la participación ciudadana

Entendiendo la importancia del liderazgo comunitario en el seguimiento y control social en los espacios definidos por la ley, se llevaron a cabo jornadas de sensibilización y capacitación sobre liderazgo y trabajo en equipo en el Corregimiento El Porvenir del municipio de San Antero y en las Veredas Chiquillo y Costeñal del municipio de Remedios.

En línea con lo anterior, en el municipio de San Antero, se llevó a cabo el X Encuentro de Líderes “Gestionando Territorios para la Paz”, en el cual aproximadamente 500 personas provenientes de seis departamentos de Colombia, tuvieron la posibilidad de debatir y reflexionar acerca de la gestión territorial que se adelanta en sus comunidades para la construcción de paz y tejido social. En esta oportunidad y acorde con la temática propuesta, se contó con la presencia de destacados personajes de la vida nacional, entre los conferencistas y expositores. Entre estos:

- Padre Rafael Castillo, Vicario de la Pastoral de la Arquidiócesis de Cartagena de Indias, quien con la ponencia titulada “Territorio, Complejidades y Gestión”, inspiró a todos los líderes a seguir trabajando por la paz.
- Wendy Arenas, Asesora de la Alta Consejería para el Posconflicto, estuvo a cargo de la ponencia “Construcción de Paz Territorial”, la cual se enfocó en el desarrollo rural integral.
- César López, se hizo presente con el foro concierto “Del Dolor a la Esperanza”.



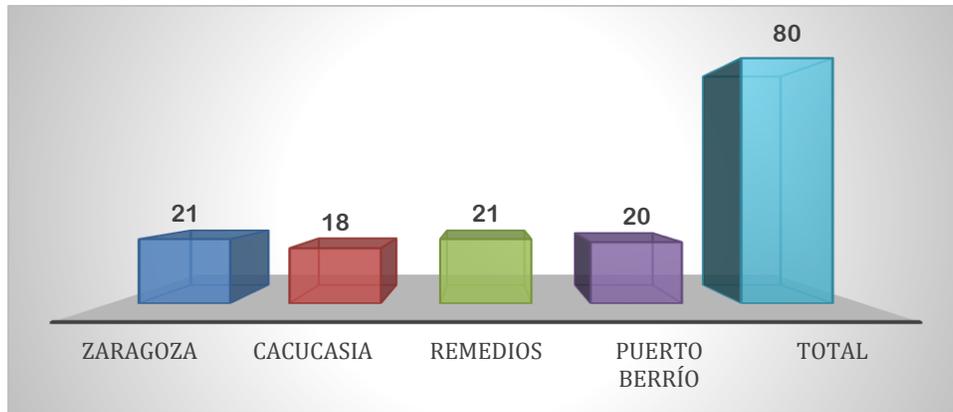
En el marco del evento, se reconoció y premió el trabajo y esfuerzo de diferentes líderes comunitarios que aportan a la construcción de paz en sus territorios, con el premio “Huellas que Construyen Futuro”. Los ganadores fueron:

- **Categoría Grupal:** Fundación Círculo Social Puerto Boyacá, por su aporte a la construcción de tejido social, a través de los programas “Tejedores de Paz” y “Pintando Futuro”, los cuales han generado un impacto positivo en la población juvenil en riesgo y condición de vulnerabilidad.
- **Categoría Individual:** Wilberto Antonio Padilla Prado, Presidente de la Junta de Acción Comunal La Balastrea 2, quien se destaca dentro de su comunidad como una persona idónea para ejercer el liderazgo en su territorio.

3. Fortalecimiento del control ciudadano en los contratos para mantenimiento civil ejecutados por Juntas de Acción comunal

El Programa de Contratación con Juntas de Acción Comunal, se constituye como una oportunidad para el fortalecimiento del tejido social del territorio, a través de la reinversión de excedentes en proyectos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades vinculadas con el programa.

En este proceso, la participación de la comunidad en el control, seguimiento y veeduría de los recursos generados como excedentes, es de vital importancia, por esta razón, se realizó el ajuste al procedimiento existente, el cual se socializó con las comunidades de cuatro municipios del departamento de Antioquia, como se observa en el siguiente gráfico:



8.3.3 COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO

Para Ocensa es muy importante mantener a sus grupos de interés informados, razón por la cual, ha desarrollado dos medios masivos de comunicación para el desarrollo, uno en formato escrito y otro en formato radial, a través de los cuales se busca el fortalecimiento de las competencias para el liderazgo social y la movilización ciudadana frente a temas de interés colectivo.

Para la compañía, la comunicación es un proceso transversal a todos los proyectos que se desarrollan en el marco del Programa Mujer y Desarrollo, pues los medios de comunicación son canales que dinamizan, consolidan y promueven el relacionamiento entre los públicos de interés. En ese sentido, Ocensa, en desarrollo del convenio marco suscrito con la FODC para la ejecución de los proyectos del programa Mujer y Desarrollo, implementó durante el 2017, el proyecto “Comunicaciones 2017”, con el objetivo de promover el reconocimiento y el relacionamiento de Ocensa con las comunidades de sus zonas de influencia, a través de sus dos canales antes mencionados y de esta forma:

- Posicionar la imagen de la compañía.
- Divulgar e informar sobre los programas y proyectos de inversión social y los de cumplimiento del plan de manejo socio ambiental.
- Dar a conocer a la comunidad temas de interés para fortalecer su capacidad de gestión.
- Posicionar el Programa Mujer y Desarrollo.

a. Programa Radial Construyendo Futuro

Este programa es una revista radial que se transmite todos los sábados y domingos a las 11:00 a.m., a través de 17 emisoras comunitarias de los municipios del área de influencia. Sus secciones y contenidos están orientados a facilitar los procesos de legitimación del Estado de Derecho y a promover y reconocer las acciones que

construyen sociedad, con el fin de orientar a la comunidad, a través de la comunicación, hacia la búsqueda de la mejora de su calidad de vida.

Contenidos:

- **Tema central:** Hace parte de series radiales, con el fin de dar a conocer los contenidos de interés para la compañía.
- **Entrevista con el experto:** Personaje experto en la temática, para profundizar y dar enfoque al tratamiento del tema abordado.
- **Amigos del liderazgo:** Se resaltan personajes que se destacan en la ejecución de los proyectos de inversión social, en los diferentes municipios.
- **Noticias (conectando con la cultura):** Difusión de información noticiosa de los programas de intervención social, espacio de convocatorias y socialización de acciones.
- **Break musical:** Pequeños espacios musicales para amenizar el programa (de 2 a 3 canciones). Se resaltan artistas colombianos o se transmiten canciones relacionadas con el tema central.
- **Nuestra cocina:** Al final del programa se comparten recetas sencillas con la audiencia, como una forma de dar variedad a la programación.

Durante 2017, se emitieron 45 programas radiales que abordaron, entre otros, los siguientes temas:

- Los derechos, garantía de la humanidad.
- Recorrido cultural por la zona de influencia: Córdoba y Sucre.
- Recorrido cultural por la zona de influencia: Antioquia, Bajo Cauca, zona limítrofe.
- Recorrido cultural por la zona de influencia: Boyacá y Santander.
- Recorrido cultural por la zona de influencia: Casanare.
- Ocensa y su aporte para potenciar el papel de las comunidades en la incidencia pública.
- Fortalecimiento a colectivos de comunicación.
- Gestión territorial para la paz.
- Gestión de liderazgo en el territorio.
- Fortalecimiento a unidades productivas y organizaciones de mujeres, alianza con el PNUD.
- Encuentro de Líderes “Gestionando Territorios para la Paz”.

b. Periódico Huellas

Es un medio de comunicación institucional de la FODC y sus compañías partícipes, que fortalece la democracia participativa y permite la interacción con otras organizaciones y con las comunidades de los 17 municipios del área de influencia. Tiene una circulación bimestral con un tiraje de 10.000 ejemplares para la zona norte del país y 5.000 para la zona sur. Las secciones que lo componen son las siguientes:

- **Editorial:** Es la carta editorial del periódico, en la que se abordan contenidos relacionados con las dinámicas institucionales y la evolución e implementación de los Planes de Inversión Social y de gestión socio ambiental de la compañía.
- **Don Educardo:** Es un personaje de opinión, ilustrativo y gráfico, el cual, de manera sencilla y clara, describe conceptos que forman en ciudadanía, democracia, entre otros temas de interés y actualidad.
- **Mujer y Educación:** Sección dedicada a la socialización del programa, avances, implementación de alianzas, impactos y resultados en las mujeres beneficiadas.
- **Mujer y Familia:** Enfocada en la socialización y difusión de la naturaleza del programa y sus avances en las comunidades del área de influencia.
- **Mujer y Comunidad:** Promociona y difunde todo lo relacionado con el programa y sus avances. De igual manera, incluye el tema de pedagogía de derechos.
- **Fortalecimiento Social:** Busca dar elementos para lograr una mayor participación de los ciudadanos en los asuntos públicos, al igual que crear conciencia sobre las responsabilidades sociales que se tienen como integrantes de una comunidad para construir Estado y sociedad. Adicionalmente, se divulgan los resultados e impactos de las diferentes acciones desarrolladas en el marco de los programas de Control Social, Fortalecimiento Organizacional y Participación Ciudadana y Liderazgo.
- **Identidad Municipal:** Es una sección que permite recuperar la historia de los diversos municipios del área de influencia y destacar los símbolos, tradiciones y espacios importantes de cada uno.
- **Historias que Construyen Futuro:** Son historias de espacios, lugares o personajes que se visibilizan, con el fin de resaltar un valor ciudadano o una acción de intervención de las instituciones.
- **Finanzas para el Desarrollo:** Es una sección dedicada a temas de emprendimiento, fortalecimiento de empresas y las capacitaciones apoyadas por la FODC, a través de los diversos fondos y redes que apoyan estas iniciativas.

- **Comunicaciones:** En esta sección se resaltan actividades y contenidos relacionados con la comunicación, resaltando el desarrollo de canales de comunicación alternativos existentes en los municipios del área de influencia.
- **Marujita Dice:** Es un personaje del periódico que da consejos sobre temas de actualidad, con el fin de brindar al lector miradas diferentes sobre la realidad.
- **Nuestras Empresas:** Es el espacio destinado a publicar la información de los recursos liquidados por Ocesa a los municipios de su área de influencia directa, por concepto de Impuesto al Transporte de Hidrocarburos. Adicionalmente, se publican diferentes temas de interés relacionados con los programas del plan de gestión socio ambiental.



ANEXOS

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI 2017			
Estándar GRI	Contenido	Respuesta	Omisiones
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES			
Perfil de la organización			
Contenido 102-1	Nombre de la organización	Sobre Ocesa (Capítulo 1)	
Contenido 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Sobre Ocesa (Capítulo 1)	
Contenido 102-3	Ubicación de la sede	Sobre Ocesa (Capítulo 1)	
Contenido 102-4	Ubicación de las operaciones	Sobre Ocesa (Capítulo 1)	
Contenido 102-5	Propiedad y forma jurídica	Nuestros Aliados (Capítulo 6)	
Contenido 102-6	Mercados servidos	Nuestros Aliados (Capítulo 6)	
Contenido 102-7	Tamaño de la organización	Sobre Ocesa (Capítulo 1)	
Contenido 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Nuestra Gente (Capítulo 3)	
Contenido 102-9	Cadena de suministro	Nuestros Aliados (Capítulo 6)	
Contenido 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se presentaron cambios significativos en la organización ni en su cadena de suministro	
Contenido 102-11	Principio o enfoque de precaución	Ocesa cuenta con una Política de Responsabilidad Integral, 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 Ocesa www.ocensa.com.co	
Contenido 102-12	Iniciativas externas	Pacto Global de Naciones Unidas	
Contenido 102-13	Afiliación a asociaciones	15 asociaciones a las que pertenece la empresa: - ACIPET - Asociación Colombiana de Ingeniería de Petróleos - ARPEL - Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas - SLOM - Sociedad Latinoamericana de Operadores de Monoboyas - OCIMF - Foro Marítimo Internacional de Compañías Petroleras - NACE - The Corrosion Society - ACICOR - Asociación Colombiana de Ingenieros de Corrosión - INLAC - Instituto Latinoamericano de la Calidad - ACIEM - Asociación Colombiana de Ingenieros - Comité Minero Energético - Cámara de Comercio Colombo Canadiense - Cámara de Comercio Colombo Americana - Clean Caribbean & Americas (atención y respuesta a emergencias costa afuera) - Consejo Colombiano de Seguridad - Pacto Global - Red Local del Pacto Global en Colombia	
Estrategia			
Contenido 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Sobre Ocesa (Capítulo 1)	
Contenido 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	A lo largo del Informe	
Ética e integridad			
Contenido 102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	Estrategia de Negocio (Capítulo 2) y Código de Ética y Conducta (Capítulo 6)	
Contenido 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Nuestros Aliados - Código de Ética y Conducta (Capítulo 6)	
Gobernanza			
Contenido 102-18	Estructura de gobernanza	Aplicamos Estándares de Gestión y Comportamiento (Capítulo 6)	
Contenido 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Aplicamos Estándares de Gestión y Comportamiento (Capítulo 6)	
Contenido 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Junta Directiva (Capítulo 6)	
Contenido 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Junta Directiva (Capítulo 6)	
Contenido 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Junta Directiva (Capítulo 6)	
Contenido 102-25	Conflictos de interés	Código de Ética y Conducta (capítulo 6)	
Contenido 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Gestión del Riesgo (Capítulo 6)	

Participación de los grupos de interés			
Contenido 102-40	Lista de grupos de interés	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Contenido 102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Contenido 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Contenido 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Prácticas para la elaboración del informe			
Contenido 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Los estados financieros reportados corresponden a la sociedad Oleoducto Central S.A.	
Contenido 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Contenido 102-47	Lista de los temas materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)	
Contenido 102-48	Reexpresión de la información	No se presentó	
Contenido 102-49	Cambios en la elaboración de informes	El presente reporte de sostenibilidad 2017 se presenta bajo los Estándares GRI. Por su parte, el Informe 2016, se presentó bajo la versión G4	
Contenido 102-50	Periodo objeto del informe	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-51	Fecha del último informe	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-52	Ciclo de elaboración de informes	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-55	Índice de contenidos GRI	Se presenta Tabla de Contenido e Índice de Contenido GRI	
Contenido 102-56	Verificación externa	Esta memoria no cuenta con verificación externa	
NUESTRAS COMUNIDADES			
TEMA MATERIAL	Mujer como Gestora del Desarrollo Social	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 por qué es importante	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
	103-2 Cómo se gestiona	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
	103-3 Cómo se evalúa	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
NUESTRO AMBIENTE			
TEMA MATERIAL	Adaptación y Mitigación al Cambio Climático	Nuestro Ambiente - Adaptación y Mitigación al Cambio Climático (Capítulo 5)	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 por qué es importante	Nuestro Ambiente - Adaptación y Mitigación al Cambio Climático (Capítulo 5)	
	103-2 Cómo se gestiona	Nuestro Ambiente - Adaptación y Mitigación al Cambio Climático (Capítulo 5)	
	103-3 Cómo se evalúa	Nuestro Ambiente - Adaptación y Mitigación al Cambio Climático (Capítulo 5)	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Nuestro Ambiente - Consumo de Energía Interno (Capítulo 5)	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI	Nuestro Ambiente - Emisiones (Capítulo 5)	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Nuestro Ambiente - Residuos (Capítulo 5)	
NUESTROS ALIADOS - LOS CONTRATISTAS			
TEMA MATERIAL	Encadenamiento - Cadena de Aliados	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 por qué es importante	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
	103-2 Cómo se gestiona	Nuestros Aliados: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
	103-3 Cómo se evalúa	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
GRI 102 Contenidos generales 2016	102-9 Cadena de suministro	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Contratación Local (Capítulo 6)	
GRI 414: Evaluación social a proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Programa de Reconocimiento a Contratistas 2017 (Capítulo 6)	

CONTENIDOS ESPECÍFICOS GRI			
CONTENIDOS ECONÓMICOS GRI			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido (Capítulo 6)	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Desarrollo de actividades de manera segura y responsable (Capítulo 4)	
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Contribuimos al desarrollo sostenible de las regiones (Capítulo 4)	
CONTENIDOS AMBIENTALES GRI			
OG3	OG3 Cantidad de energía renovable en MWh desglosada por fuente	Consumo de energía (Capítulo 5)	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Biodiversidad (Capítulo 5)	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	No se afectaron significativamente cuerpos de agua, ni hábitats naturales durante el año 2017 a lo largo del Oleoducto	
CONTENIDOS SOCIALES GRI			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Los empleados para Ocesa (Capítulo 3)	
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Compensación (Capítulo 3)	
	401-3 Permiso parental	Los empleados para Ocesa (Capítulo 3)	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Salud ocupacional y seguridad industrial (Capítulo 3)	
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Salud ocupacional y seguridad industrial (Capítulo 3)	
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Salud ocupacional y seguridad industrial (Capítulo 3)	
	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	En Ocesa no existen sindicatos o convenios colectivos, sin embargo siempre ha respetado el libre derecho de asociación	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento (Capítulo 3)	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Desarrollo del Talento (Capítulo 3)	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Evaluación del Desempleo (Capítulo 3)	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Los Empleados para Ocesa (Capítulo 3)	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Formación en Derechos Humanos (Capítulo 2)	

OCENSA - TABLA COP 2017			
Requisitos COP Advanced		Contenidos GRI Relacionados	Algunos Enfoques de Gestión Presentados en el Informe
Criterio	Descripción		
1	Implementación en las funciones corporativas y en las unidades de negocio	GRI 102-18;102-20; 102-22; 102-23; 102-24	La Junta Directiva, de manera transversal en sus decisiones, realiza el seguimiento a los principales temas sociales y ambientales del negocio, así como al despliegue de la Ética del Cuidado. 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	GRI102-9; 204-1; 403-2; G4-414-1	Ocesa regula su operación y la de sus contratistas y propende porque todas las actividades respondan a los lineamientos normativos y regulatorios, a la consolidación de las mejores prácticas de gestión y a que se cumpla con los más altos estándares de confianza y eficiencia de cara a los grupos de interés, a través de políticas organizacionales, códigos y demás herramientas, y sus respectivos esquemas de aseguramiento, control y verificación. Transferir conocimiento y mejorar las competencias en los contratistas, ha sido una labor en la que ha trabajado Ocesa de manera decidida, con el propósito de alinear la operación de estos a los estándares de la organización.
3 a 5	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Derechos Humanos	GRI 410-1	La política de Derechos Humanos de la compañía compromete a todos sus grupos de interés. La promoción y el respeto de los Derechos Humanos se materializa en la toma de decisiones y la implementación de acciones centradas en la Ética del Cuidado y el respeto a la ley.
6 a 8	Compromisos, estrategias o políticas en el área de los Estándares Laborales	GRI 401-1; 401-2; 401-3; 403-1; 403-2; 403-3; 404-1; 404-2; 404-3; 405-1; 414-1	El cumplimiento de la Política de Responsabilidad Integral, la cual incluye entre otros temas, lo relacionado con la Salud Ocupacional, la Seguridad Industrial y el Medio Ambiente, forma parte de los factores clave para lograr una operación sostenible y el máximo nivel de desempeño de los trabajadores y contratistas de todos los niveles. En Ocesa se realizan actividades para gestionar, mantener lugares de trabajo sanos y seguros y se implementan programas relacionados con pausas activas, ejercicio físico, asesorías en alimentación y refrigerios saludables, teniendo como objetivo principal la prevención de accidentes y enfermedades laborales. El resultado obtenido durante el período objeto de la presente memoria, fue cero por ciento enfermedades ocupacionales.
9 a 11	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Gestión Ambiental	GRI 102-11; 302-1; 304-1; 305-1; 306-5	Una de las seis dimensiones del pilar estratégico de la compañía, la "Ética del Cuidado", es "Nuestro Ambiente" y se definió como uno de los asuntos materiales de Ocesa, la "Mitigación y Adaptación al Cambio Climático". La identificación y evaluación de los impactos en esta materia, se realiza a través del Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001 de 2004, la cual se encuentra el proceso de migración a la versión 2015.
12 a 14	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Anticorrupción	GRI 102-16;102-17; 103-2, 307-1	El compromiso con los principios de transparencia y ética, se plasma en diversas herramientas, entre las que se encuentra el Código de Ética y Conducta de la compañía, las cuales son comunicadas a los grupos de interés, a través de mecanismos directos con cada uno de ellos. De igual forma, Ocesa cuenta con canales de atención, mediante los cuales se pueden poner en conocimiento posibles actos contrarios a la ética y a los estándares de conducta definidos por la compañía, así como las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, relacionadas con las actividades propias de la operación de Ocesa.
15 a 18	Descripción de contribuciones del negocio a objetivos y asuntos de las Naciones Unidas	GRI 410-1;401-1; 401-2; 401-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 405-1; 414-1; 413-1; 302-1; 304-1; 304-4;305-1; 306-2;306-5; 203-1; 203-2; G4-OG3	Ocesa cuenta con una Política de Derechos Humanos que direcciona las actividades de la compañía en todos los ámbitos. De igual forma tiene una política de responsabilidad integral la cual incluye entre otros temas, lo relacionado con la Salud Ocupacional, la Seguridad Industrial y el Medio Ambiente. Así mismo, ha establecido tres iniciativas diferenciadoras, a través de las cuales aumenta su capital reputacional y consolida su contribución a la sociedad, mediante inversiones asertivas a los problemas que aquejan el desarrollo mundial: "Mujer como Gestora del Desarrollo Social"; "Mitigación y adaptación al cambio climático"; y "Encadenamiento - Cadena de Aliados".
19	Descripción del compromiso y liderazgo del CEO	GRI 102-14	El compromiso de Ocesa con el Pacto Global, es ratificado por el Presidente de la compañía.
20	Adopción y supervisión de la Junta Directiva	GRI 102-18; 102-20; 102-22; 102-23; 102-24	La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno de Ocesa, toma las decisiones estratégicas de la compañía y da los lineamientos en materia de gestión de la sostenibilidad corporativa.
21	Descripción del relacionamiento con grupos de interés	102-40; 102-42; 102-43; 102-44	Ocesa cuenta con un modelo de relacionamiento con sus grupos de interés y con canales de diálogo, para identificar sus expectativas frente a la compañía.

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 2017		
Materia de la Norma ISO 26000	Capítulo del Informe Relacionado	Número de Capítulo
Prácticas Laborales	Código de Buen Gobierno	Capítulo 6
	Canales de Atención los Grupos de Interés	Capítulo 6
	Compromiso con la Transparencia	Capítulo 6
	Reglamento Interno de Trabajo	Capítulo 3
Prácticas justas de operación	Código de Ética y Conducta	Capítulo 6
	Aplicamos Estándares que generan 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
	Mitigación y Adaptación al Cambio Climático	Capítulo 5
Participación activa y desarrollo de la comunidad	Contribuimos al Desarrollo Sostenible de las Regiones	Capítulo 6
	Contratación Local	Capítulo 8

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