



ODI
LO QUE
NOS IMPORTA
INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2019



Junta Directiva ODL

Principales

Ana Milena López

José Alejandro García

Maria Paula Camacho

Julio Andrés Bucci

Renata Campagnaro P.

Suplentes

Federico Escobar

Federico Escobar

Federico Escobar

Manuel Fernando Zarama

Manuel Fernando Zarama

Dirección general

Gerencia de Entorno y Sostenibilidad

Acompañamiento técnico y contenidos

ARCO M&D S.A.S.

Diagramación y diseño gráfico

Bongoman Studio LTDA

Fotografías

ODL – Fundación Oleoducto Vivo

Iconografía

Freepik.com

Bogotá, Colombia

2020

CONTENIDO DEL INFORME



1. MENSAJE DEL PRESIDENTE 3

Mensaje del presidente 3

2. HITOS ODL 4

Hitos 10 años ODL 4

Hitos de 2019 5

3. ACERCA DE ODL 7

3.1. Gobierno corporativo 8

3.2. Ética y transparencia en nuestra organización 9

3.3. Cumplimiento legal 14

4. LO QUE NOS IMPORTA EN SOSTENIBILIDAD 15

4.1. Grupos de interés 17

4.2. Análisis de materialidad 18

4.3. Pacto Global 19

5. RETAR EL *STATU QUO* 20

5.1. Operación confiable, limpia y segura 21

5.2. Crecimiento y rentabilidad 26

5.3. Eficiencia 29

5.4. Relacionamiento con comunidades del área de influencia 31

5.5. Gestión de solicitudes, expectativas y reclamaciones 34

6. PERDURAR 36

6.1. Nuestra operación 37

6.2. Gestión del riesgo corporativo 39

6.3. Requerimientos ambientales 40

6.4. Cambio climático y gestión de emisiones de gases efecto invernadero 41

6.5. Protección y conservación de la biodiversidad 42

7. DESARROLLO DE PERSONAS 45

7.1. Nuestro equipo 46

7.2. Desarrollo 47

7.3. Bienestar 48

7.4. Salud y seguridad en el trabajo 50

7.5. Acompañamiento al desarrollo de proveedores y contratistas 52

7.6. Formación en seguridad 54

8. ARTICULACIÓN CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) 55

8.1. Definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas 56

9. ÍNDICE GRI 59

Índice GRI 59



Mensaje del Presidente

Lo que nos importa

Con agrado y satisfacción presentamos el Informe de Sostenibilidad para el periodo 2019, en el que celebramos con orgullo 10 años de operación de ODL en Colombia y renovamos nuestro compromiso para seguir creciendo con el país, generándole valor a nuestros grupos de interés.

Este nuevo reporte resulta de la contribución de todas las dependencias de la empresa, y recoge los logros más relevantes de nuestra gestión durante el 2019, un año memorable en el afianzamiento del marco estratégico organizacional. De esta manera, hemos articulado el presente Informe bajo el marco de nuestro propósito superior "Lo que nos importa" y sus tres pilares:

Retar el *statu quo*, Perdurar y Desarrollo de personas; imperativos que nos permiten alcanzar los sobresalientes resultados que aquí les compartimos.

Retar el *statu quo*

El 2019 fue un año de importantes avances para la consolidación del modelo operativo integrado y alcanzar nuevos desafíos en materia de rentabilidad. En primer lugar, destaco que a partir de 2019 respaldaremos el sistema energético del país con nuestras plantas térmicas ubicadas en Rubiales y Jagüey, siendo ODL la primera empresa del sector *Oil & Gas* en obtener asignación de cargo por confiabilidad energética nacional. Este hito materializa una nueva oportunidad de generar ingresos adicionales para la compañía, pero es ante todo una apuesta por fortalecer la matriz energética de Colombia.

En el plano social ODL ha delineado una ambiciosa apuesta para dinamizar su estrategia de entorno y robustecer su agenda de sostenibilidad. En 2019 redefinimos un modelo de gestión del entorno que articula los procesos de la compañía con nuestros grupos de interés en el territorio, lo cual ha permitido integrar la visión de sostenibilidad dentro de la estrategia de la organización.

Como resultado, subrayo en este año la consolidación de nuestra Fundación Oleoducto Vivo, como el brazo ejecutor de la inversión social, pasando del paradigma de inversión transaccional a un modelo de inversión foca-

lizada con impacto y generación de valor para las comunidades del área de influencia de nuestra operación, a través de cuatro líneas de acción: Educación, Primera infancia, Medioambiente y Proyectos productivos.

Perdurar

En lo ambiental, es de resaltar que durante este año mantuvimos el indicador en cero incidentes ambientales y cero barriles derramados por causas operacionales. Para ODL el cuidado del medio ambiente y la minimización de los posibles impactos negativos en el entorno son una prioridad, por lo que en el 2020 seguiremos fortaleciendo la gestión ambiental para mantener este excelente desempeño, al igual que en temas como gestión del agua, energía y residuos.

Sin perder de vista el panorama de incertidumbre que se proyecta para el 2020, como organización nos mantenemos positivos y optimistas ante los escenarios de crisis, respaldados en la sólida operación y estrategia financiera de ODL. Los retos venideros nos llevarán a moldear nuevas estrategias y a potenciar la Transformación como parte de nuestra cultura corporativa, para alcanzar un nivel superior en eficiencia y competitividad que nos permita asegurar la sostenibilidad del negocio.

Desarrollo de personas

Nuestro talento humano es el factor fundamental para el logro de los objetivos estratégicos y el aseguramiento de la promesa de valor que

nos hemos trazado como compañía. Gracias a esto, me complace afirmar que en ODL contamos con una valoración muy sobresaliente del índice de ambiente laboral, lo cual en 2019 nos posiciona entre las mejores empresas para trabajar en Colombia.

En el ámbito de salud y seguridad en el trabajo, ODL mantuvo por tercer año consecutivo en cero el indicador TRIF, que corresponde al índice total de casos registrables de personas que sufren fatalidades, lesiones con incapacidad médica, trabajo restringido o tratamiento médico. Estos resultados reflejan una rigurosa gestión en este campo y reafirman el cuidado por la vida como uno de los pilares de nuestra operación.

Les extiendo mi invitación a conocer más sobre la valiosa gestión que realizamos en ODL, y a compartir estos resultados mediante los cuales evidenciamos nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y la contribución a los asuntos ambientales, económicos, sociales y de gobernanza que definen nuestra hoja de ruta.

¡Saludos!

Alejandro Pinzón

Presidente

Oleoducto de los Llanos Orientales, S.A.



HITOS 10 AÑOS DE ODL



2008

Constitución Oleoducto de los Llanos Orientales, S.A.

2009

ODL inicia operación.

2011

ODL recibe del ICONTEC la certificación de su Sistema Integral de Gestión.

2012

Creación de Cenit, con el fin de administrar los activos de transporte de Ecopetrol (entre ellos ODL).

2013

Dilución en línea Cusiana.

2014

Implementación de nuevo modelo de negocio en ODL: se convierte en centro de beneficios.

Inicia operación el Descargadero de Crudo en Rubiales.

2015

ODL y BICENTENARIO se integran bajo la misma estructura organizacional: firma Contrato de Mandato.

Inicia operación el Descargadero Jagüey.

2016

Inicia la autonomía financiera de ODL.

Conexión del Sistema ODL con Hocol en el punto Palmeras (crudo Ocelote).

2017

Proyecto de Transformación.

La Fundación Bicentenario pasa a llamarse Fundación ODL - Bicentenario.

2018

Proyecto Conexión Jagüey - Bloque Llanos 34.

ODL recibe la medalla al Mérito Humanitario de la Seccional Casanare de la Cruz Roja Colombiana.

2019

Transformación de la Fundación Oleoducto Vivo.

¡ODL celebra 10 años de operación!

HITOS DE 2019



Creamos la Gerencia de Entorno y Sostenibilidad y Gerencia de Transporte



El 100% de nuestros colaboradores firmó el Compromiso por la transparencia



Disminuimos las tarifas para los clientes en 8% aproximadamente para el periodo 2019-2023



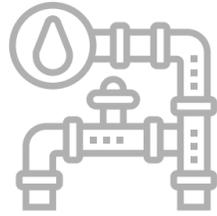
Implementamos un sistema fotovoltaico con 100% de confiabilidad



Renovamos nuestra estrategia de relacionamiento corporativo y posicionamos la imagen de nuestra Fundación Oleoducto Vivo



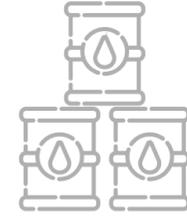
Iniciamos la operación remota a través del cuarto de control en Bogotá



Inicio de operación línea de transporte
Bloque Llanos 34



Fuimos la primera empresa del sector *Oil & Gas* en
obtener un cargo por confiabilidad energética



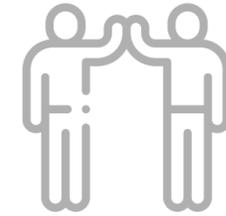
Cero barriles derramados



Cero incidentes a personas



+ 8.000 beneficiarios de nuestras comunidades a través
de programas sociales



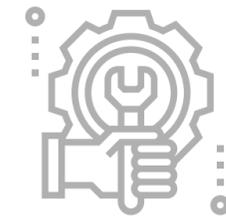
91,5 es nuestro Índice de ambiente laboral según la
encuesta realizada por *Great Place to Work*



A través del Programa Oleoducto Vivo, logramos
identificar 3.196 registros de humedales y 65.311
registros de especies en región de la Orinoquía



Realizamos un programa de formación empresarial con
más de 30 proveedores locales



Con el proceso de aseguramiento, logramos establecer
una operación segura y limpia a través la gestión de
las amenazas a la integridad del sistema de transporte

3



3 ACERCA DE ODL

OLEODUCTO DE LOS LLANOS ORIENTALES, S.A. (en adelante ODL), es una empresa dedicada al transporte de petróleo por oleoducto. Nuestra infraestructura consta de una línea principal de tubería de 235 kilómetros, cuyo punto de partida es la estación de bombeo Rubiales, en el departamento del Meta, y su punto de llegada es la estación de recibo Monterrey, en el departamento de Casanare. Este sistema cuenta con 2 estaciones de rebombeo intermedias denominadas Corocora y Jagüey, y una derivación de 25 kilómetros desde el punto denominado "El viento" hasta la Estación de Bombeo Cusiana, en el departamento de Casanare.

Actualmente, el sistema de ODL transporta aproximadamente 220 mil barriles de crudo, lo que corresponde a casi una tercera parte de la producción petrolera del país.

ODL pertenece al grupo empresarial Ecopetrol, a través de su accionista mayoritario Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A., que a su vez es filial de Ecopetrol S.A.

Nuestra estructura de Gobierno corporativo está conformada por:

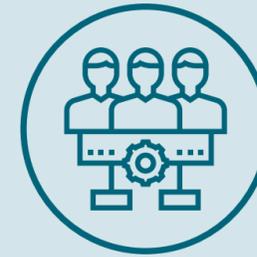
Asamblea de Accionistas

Junta Directiva

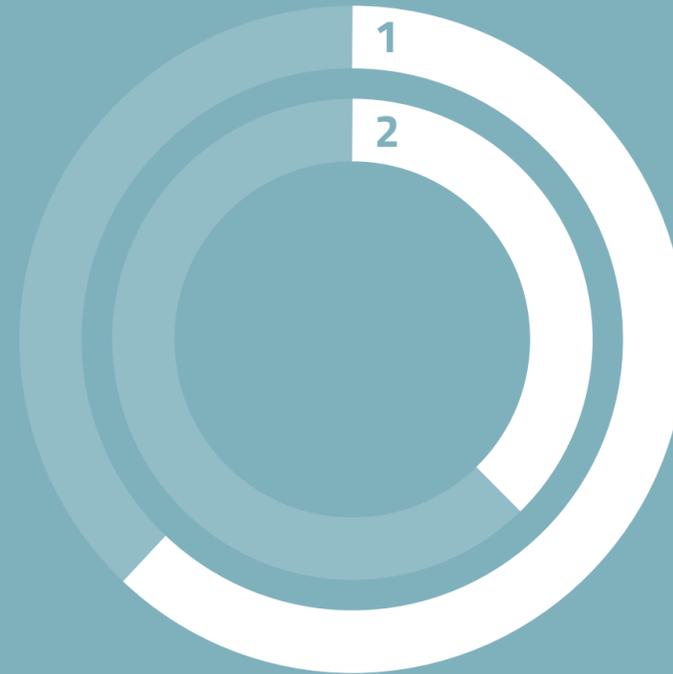
Comité de Auditoría

Revisoría Fiscal

Comités internos (Directivo, Técnico de Proyectos, Operación y Mantenimiento, Abastecimiento y Convivencia).



Composición accionaria 2019



1 Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos 65%

2 Pacific Midstream Ltd. 35%

Contamos con un Código de Buen Gobierno y un Reglamento de Junta Directiva en los que se definen, entre otros, los esquemas de nombramiento, remuneración y evaluación de los miembros.

La toma de decisiones relacionadas con la inversión social la encabeza la Junta Directiva, mientras que las decisiones relacionadas con la gestión ambiental son lideradas por el Comité Directivo.

Uno de los aspectos a destacar de la gestión 2019 liderada por la Junta Directiva, fue la creación de la Gerencia de Entorno y Sostenibilidad dentro de la estructura de la organización, en la cual se articularon los procesos de relacionamiento corporativo, gestión inmobiliaria y gestión social, con el propósito de materializar cuatro objetivos principales:

Generar valor a nuestros grupos de interés

Asegurar la **continuidad operativa** del negocio

Desarrollar la política corporativa de **sostenibilidad**

Gestionar los riesgos e impactos del **entorno**

3.2. Ética y transparencia en nuestra organización

Como organización, somos conscientes de la importancia de contar con una cultura de ética, integridad y transparencia que permee internamente el negocio y de manera externa las relaciones con los grupos de interés.

Esto nos permitirá perdurar en el tiempo a través de una cultura de cumplimiento del marco normativo, gestión de riesgos y construcción de una reputación positiva.

● A continuación, exponemos el principal marco regulatorio en el que basamos nuestra gestión:

● Regulatorio



SAGRLAFT

Circular básica Jurídica SuperSociedades

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO (BIC)

Artículo 73 Ley 1474 - 2011

PROGRAMA ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

SAGRLAFT, PAAYC

● Grupo empresarial



COSO 2013 Y 2017

Estándar Control interno

SOX

Cumplimiento Ley Sarbaney Oxley por Bolsa NY

SOBORNO TRANSNACIONAL

Ley 1778 de 2016 - Consolidación Estados Financieros

● Buenas prácticas



EKOGUI

ISO 37001

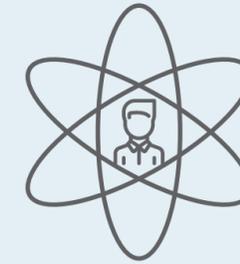
PACTO MUNDIAL - PRINCIPIO 10

EEA

UNODC -

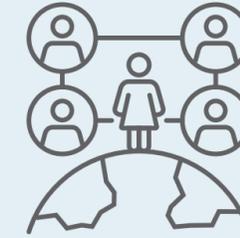
CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS ANTICORRUPCIÓN

Lo anterior con base en cuatro principios éticos que son los pilares de nuestras actuaciones:



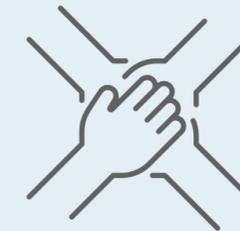
Integridad

Es el comportamiento que nos hace visibles como personas rectas, leales, justas, objetivas, honestas y transparentes ante las compañías 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.



Partiendo de estos principios éticos, contamos con documentos rectores que definen nuestro accionar y reafirman el compromiso de **cero tolerancia** frente al fraude, la corrupción, el soborno y el lavado de activos y financiación del terrorismo, entre los que encontramos:

Sistema de autogestión de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo-SAGRLAFT

Política de Prevención de Fraude y Anticorrupción

Código de Ética y Conducta

Política de Regalos, Atenciones y Hospitalidad



Política SAGRLAFT

Política de Manejo de Conflicto de Interés e Información Privilegiada

Guía para el Relacionamiento con Funcionario Público

ACTUAR de acuerdo con los principios y pautas generales establecidas en el **Código de Ética y Código de Buen Gobierno**, que proporcionan una base sólida para la prevención y disolución de conflictos de interés.

IDENTIFICAR Y EJECUTAR procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de riesgos LA/FT en todas las áreas propendiendo por su mejoramiento continuo.

APLICAR las sanciones de acuerdo con lo establecido por la legislación respectiva y determinaciones propias en los procedimientos disciplinarios existentes.

GESTIONAR un entorno de transparencia, con el propósito de contribuir con la realización de los fines del Estado y cumplimiento de la ley así como la protección de los riesgos asociados: operativo, reputacional, de contagio y legal.

IMPULSAR una cultura basada en la "No tolerancia" de actividades relacionadas con el LA/FT, bajo los principios de ética y el comportamiento responsable de todos los colaboradores.

VELAR por el cumplimiento de normas y acciones necesarias para prevenir, detectar y dar respuesta a las posibles actividades de LA/FT, a partir de las funciones que desempeñen todos los colaboradores.

GESTIONAR oportunamente toda denuncia de actividades de LA/FT, independientemente de su cuantía o personal involucrado, garantizando confidencialidad, objetividad y transparencia.



Para el monitoreo del desempeño contamos con un plan de trabajo de ética y cumplimiento fundamentado en cuatro aspectos principales: prevención, detección, respuesta y mejora continua.



100% de cumplimiento

Durante el año obtuvimos un cumplimiento del 100 % del plan dentro del que encontramos actividades como:

Capacitación y Comunicación

Entrenamiento y comunicación permanente, enfocado en diferentes actividades y riesgos asociados a la gestión de ética y cumplimiento, incluyendo inducciones, fortalecimiento de principios éticos, cursos virtuales y piezas de comunicación digitales, virtuales e impresas.



El propósito de las capacitaciones es fortalecer el entorno ético de los empleados, contratistas y aliados, así como reforzar conocimientos en temas de ética y cumplimiento que pueden llegar a generar dilemas y consultas.



Un importante hito del año fue la firma del Compromiso por la transparencia del Grupo Ecopetrol, el cual fue firmado por el 100 % de los empleados de ODL, y en el que a través de una encuesta de 28 preguntas evidenciamos nuestra gestión en este tema: la percepción promedio de transparencia y el ambiente ético fue del 99 %.



Compromiso con la transparencia

Anualmente miembros de Junta Directiva y empleados de la compañía suscriben su compromiso con la transparencia; en él declaran el conocimiento de la normatividad vigente en materia de ética y cumplimiento, y la aplicación de los mismos en todas sus actuaciones.

Debida diligencia contrapartes

Revisión y monitoreo de contrapartes (proveedores, clientes, accionistas, contratistas, empleados, propietarios de servidumbres) al iniciar la relación comercial, bimestralmente y cuando haya cambios en los contratos, con base en la información recopilada en el momento de la vinculación y los reportes de bases de datos disponibles.

Durante 2019 se realizaron más de 7000 consultas de contrapartes en listas restrictivas, sin encontrar ninguna coincidencia en listas vinculantes (ONU, OFAC o Clinton).

Monitoreos periódicos

Algunas de las acciones de monitoreo realizadas fueron:

- Revisión de señales de alerta de contrapartes y empleados en listas restrictivas.
- Pagos realizados a Personas Políticamente Expuestas (PEP).
- Actividades de comercialización de productos controlados.
- Pagos a agentes aduaneros.
- Inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés.
- Presiones económicas que generen señales de alerta.
- Recepción u ofrecimiento de regalos .

Iniciativas externas

ODL mantiene una participación activa en iniciativas de la Secretaría de transparencia de la Presidencia de la República, EAA, UNODC, *Alliance for integrity* y Pacto Global. En estos espacios hicimos parte de la mesa anticorrupción y la red de oficiales de cumplimiento liderada por UNODC y Pacto Global.

#NoExcusesColombia

es una iniciativa que tiene como propósito, identificar cuáles son las **10 excusas más frecuentes** para justificar los actos de corrupción y las herramientas que tenemos para contrarrestarlas.

Para alinear nuestras prácticas empresariales bajo principios éticos y transparentes, mantenemos vigente nuestra política de prevención de fraude y anticorrupción, a través de la cual definimos lineamientos y controles para la prevención, detección y respuesta a eventos de esta índole que puedan llegar a suceder a lo largo de nuestra operación. Año a año buscamos que esta política permee todas las actividades que realizamos, para así reforzar su entendimiento en nuestra cultura corporativa.

20

horas de formación en temas de ética, cumplimiento, prevención de corrupción, soborno y riesgo LA/FT





Encuesta a proveedores y contratistas



Proveedores / Contratistas participantes

78



Cuentan con código de ética

92%



Política de cero tolerancia

75%

Realizamos también un diagnóstico del programa de cumplimiento de proveedores y contratistas en el que participaron 78 proveedores y contratistas de ODL con contrato vigente, y en el que encontramos que el 92 % tiene un código de ética y realiza debida diligencia a sus contrapartes; mientras que el 75 % tiene una política de 0 tolerancia frente a la corrupción. Los aspectos a fortalecer serán incluidos en el plan de trabajo de 2020, en el marco del plan de desarrollo de proveedores y contratistas.



Línea Ética

Contamos además con diferentes mecanismos de asesoramiento, reporte, solicitudes, reclamos, denuncias y expectativas, tal es el caso de la Línea Ética Nacional y las consultas disponibles con el Oficial de Cumplimiento. De los casos reportados a través de la Línea Ética, solo se presentó 1 caso corroborado, en el cual se tomaron medidas administrativas con el tercero involucrado.



Derechos humanos

Uno de nuestros principios base expuesto en el Código de Etica y Conducta es el respeto, visto desde la capacidad de aceptar y reconocer las diferencias de los demás. A partir de ello, buscamos proteger los derechos humanos fundamentales y sociales de ODL; adicionalmente, salvaguardamos la seguridad de nuestras actuaciones bajo un marco de operación que garantice las libertades fundamentales y los derechos de los grupos o poblaciones específicas, en concordancia con la Constitución Política de Colombia.

Además, en compañía del contratista de vigilancia y seguridad, durante 2019 realizamos sesiones de formación virtual en derechos humanos, donde se capacitaron 5 analistas, 4 inspectores y 7 operadores de medios tecnológicos.



3.3. Cumplimiento legal



Para ello, en ODL disponemos de una Dirección Legal y de Asuntos Corporativos encargada de la elaboración, proyección y revisión de documentos legales, jurídicos y contractuales de la compañía. En el año 2019 nuestros esfuerzos se centraron en el seguimiento permanente a las actualizaciones normativas que pudieren resultar, la atención de los procesos judiciales en curso y de los requerimientos de autoridades, la definición de nuevos lineamientos para la atención de solicitudes internas de la organización y los procesos de capacitación relacionados con temas legales de interés.



En 2019 mantuvimos 3 procesos laborales, en su mayoría alegando incumplimiento de obligaciones laborales de contratistas de ODL. Desde la Dirección Legal trabajamos por llevar estos procesos a buen término, siguiendo los conductos regulares expuestos por ley y manteniendo los intereses de la compañía.

En un sector tan regulado como el de *Oil & Gas*, debemos asegurarnos de cumplir a cabalidad toda la normativa y obligaciones legales de responsabilidad relacionadas con nuestro negocio.

4



4 LO QUE NOS IMPORTA EN SOSTENIBILIDAD

En este capítulo expondremos la identificación de los grupos de interés de ODL, el proceso de construcción del ejercicio de materialidad y el entendimiento de los objetivos estratégicos sobre los que se enmarca el contenido del documento. En este informe, elaborado de conformidad con la opción esencial de los Estándares GRI, se reporta la gestión anual de la compañía entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

Cualquier duda, comentario o inquietud respecto a los contenidos de este informe pueden ser presentados a través del correo lineaser@odl.com.co



A partir del año 2018, ODL definió un propósito superior denominado **“Lo que nos importa”**, el cual se basa en tres pilares alineados a nuestro tablero estratégico que buscan la sostenibilidad corporativa y la generación de valor compartido para nuestros grupos de interés.

RETAR

El “Statu Quo”



Retar el *Statu Quo*:

Desarrollar una dinámica de innovación y pensar diferente para encontrar nuevas maneras de hacer las cosas y de lograr soluciones que nos lleven a mejorar la forma de gestionar los sistemas de transporte.

PER DU RAR

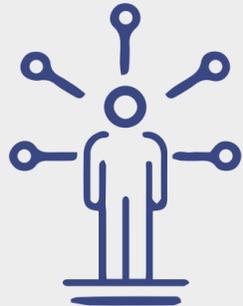


Perdurar:

Generar estrategias que viabilicen mayores volúmenes de transporte o ingresos superiores en el largo plazo.

DESA RROLLO

DE PERSONAS



Desarrollo de personas:

Apalancar lo anterior mediante la generación de conocimiento y destrezas en la puesta en marcha de las labores, a la vez que motivamos al personal a buscar su progreso personal y profesional.



4.1 Grupos de interés



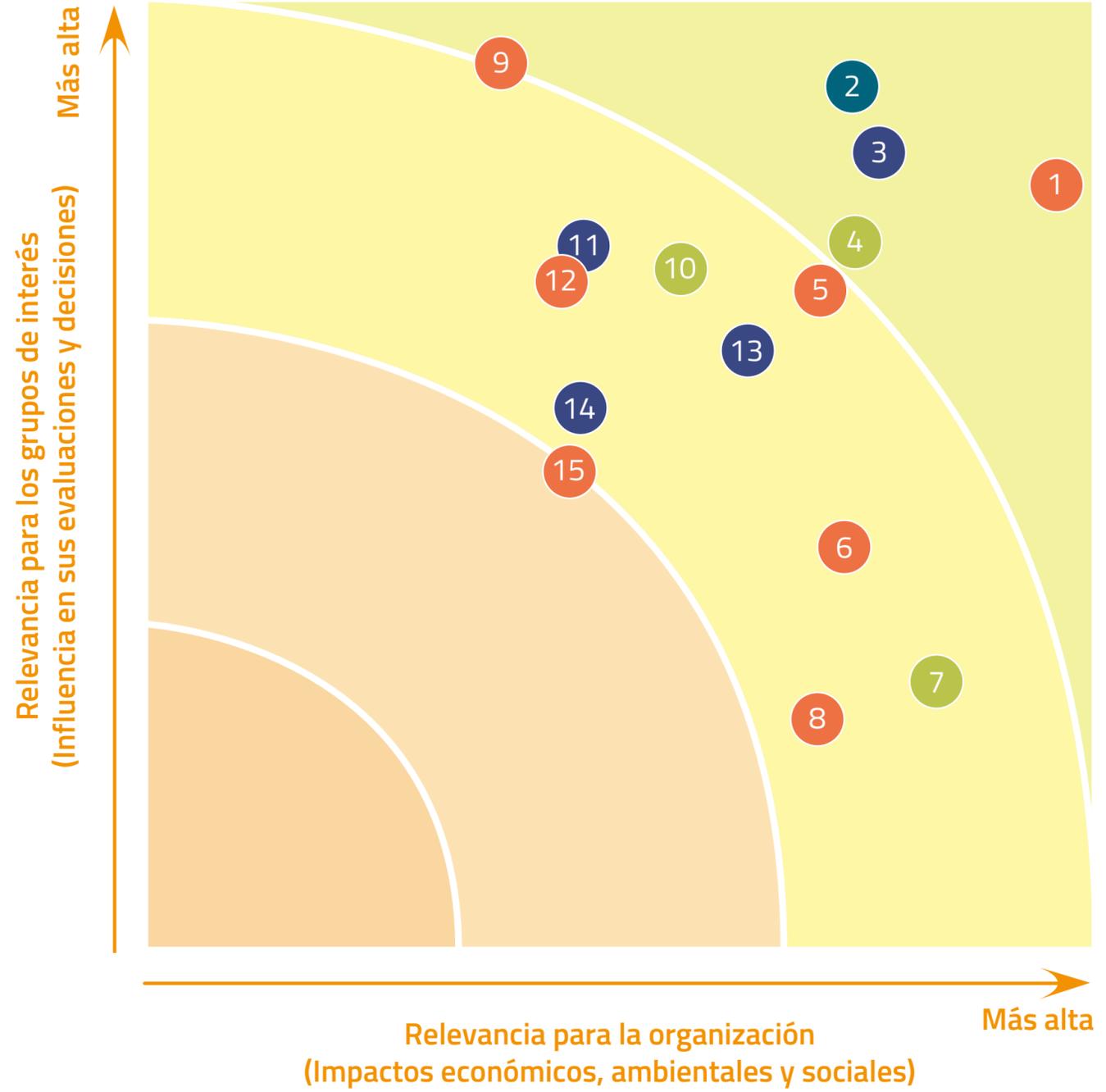
Con el fin de establecer canales de comunicación claros y efectivos con nuestro entorno, realizamos la identificación de los grupos de interés más relevantes para nuestra organización y con los que mantenemos un relacionamiento constante. Esto nos ayuda a generar estrategias de comunicación de doble vía para conocer expectativas y necesidades.



4.2 Análisis de materialidad

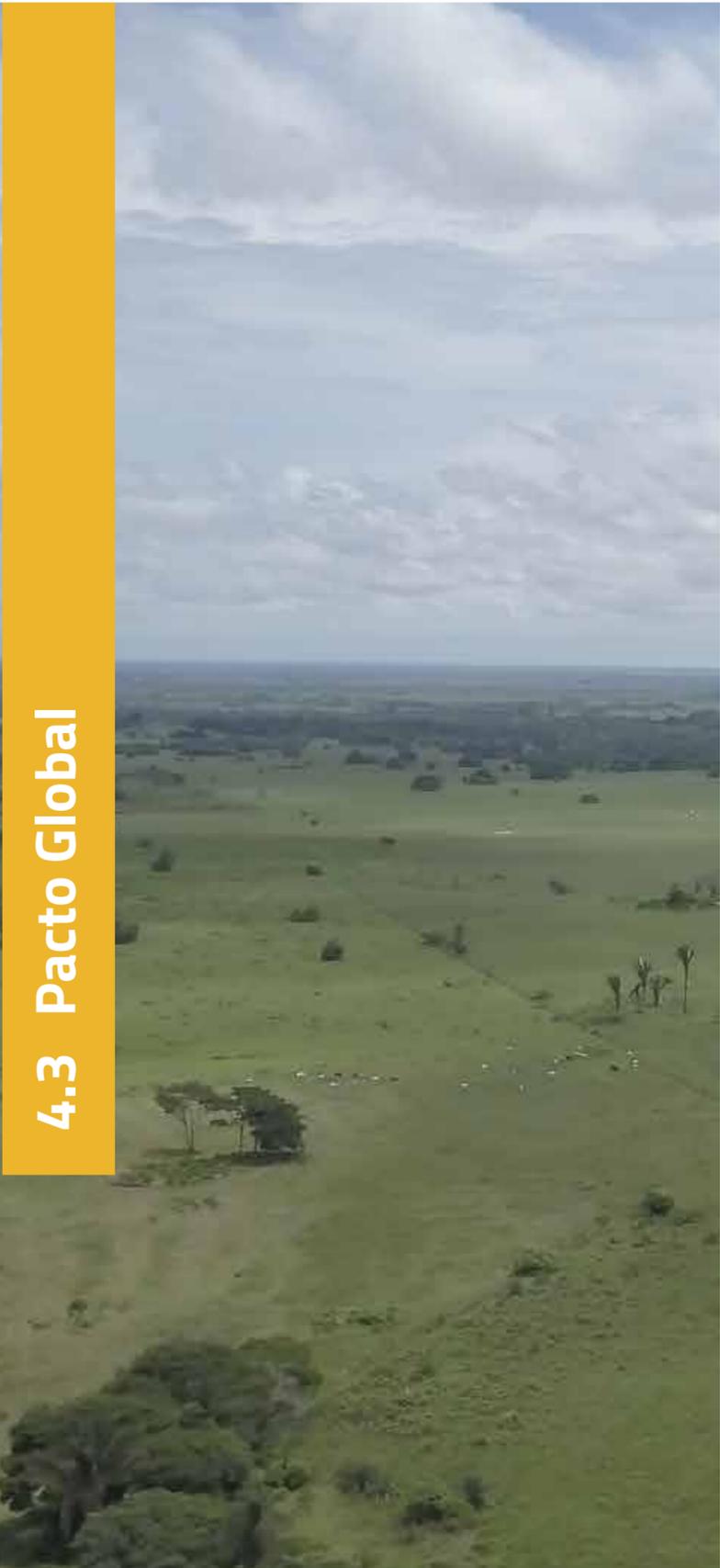


Para 2019 mantuvimos los resultados de la materialidad del año 2018. Este ejercicio está basado en los criterios del *Global Reporting Initiative (GRI)* y fue construido a partir de los hallazgos identificados en las consultas con los grupos de interés relevantes de ODL. Los resultados nos ayudan a establecer mecanismos de abordaje acordes a las expectativas de cada uno, alineados con los objetivos de nuestra organización.



Asuntos materiales

- 1 Operación confiable, limpia y segura a lo largo de los oleoductos
- 2 Conducta ética y transparente
- 3 Salud y seguridad en el trabajo
- 4 Crecimiento y rentabilidad
- 5 Prevención de derrames de crudo y otros productos
- 6 Preparación y respuesta ante emergencias
- 7 Eficiencia
- 8 Cumplimiento de requisitos ambientales
- 9 Cambio climático y gestión de emisiones de gases efecto invernadero
- 10 Relacionamiento con la comunidad del área de influencia
- 11 Acompañamiento al desarrollo de los proveedores y contratistas
- 12 Protección y conservación de la biodiversidad
- 13 Desarrollo profesional y personal de los empleados
- 14 Bienestar y calidad de vida para los empleados
- 15 Gestión integral de riesgos y crisis



4.3 Pacto Global



Como parte de nuestro compromiso con todos nuestros grupos de interés, reafirmamos nuestro respaldo a los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y nuestro interés en alinear la estrategia de negocio con estos lineamientos.



En este informe exponemos nuestra gestión en las cuatro grandes áreas temáticas propuestas por el Pacto de la siguiente manera:



Derechos humanos

Capítulo 3.2. Ética y transparencia en nuestra organización

Estándares laborales

Capítulo 7.2. Desarrollo
Capítulo 7.3. Bienestar



Medio ambiente

Capítulo 6.3. Requerimientos ambientales
Capítulo 6.4. Cambio climático y gestión de emisiones de gases efecto invernadero
Capítulo 6.5. Protección y conservación de la biodiversidad nuestra organización



Lucha contra la corrupción

Capítulo 3.2. Ética y transparencia en nuestra organización



5



5 RETAR EL STATU QUO

Retar el *statu quo* es desarrollar una dinámica constante de innovación, pensar diferente, encontrar nuevas formas de hacer las cosas y romper con paradigmas. En ODL nos esforzamos por operar de forma eficiente, garantizando un negocio rentable para nuestros accionistas sin dejar de lado a nuestras comunidades, con quienes trabajamos de la mano para favorecer mejores condiciones de vida y generarles valor. Esta visión está reflejada en nuestro proceder y permea todas las acciones que realizamos en nuestra organización.



5.1. Operación confiable, limpia y segura



Para ODL la identificación de los riesgos inherentes a todos los procesos, tanto operativos como administrativos, es una prioridad en la planeación estratégica y en nuestro actuar como compañía.

En ese sentido, adelantamos acciones para la oportuna identificación de los riesgos y así reducir su probabilidad de ocurrencia, o los posibles impactos futuros para la organización y para nuestros grupos de interés.

La estructura del proceso de gestión del riesgo se basa en tres momentos, los cuales reúnen toda la estrategia de prevención, reducción y manejo del desastre.

a. Conocimiento del riesgo

El proceso de conocimiento del riesgo contempla la aplicación de metodologías que permiten conocer, evaluar y monitorear los niveles de riesgo de la operación, identificando los niveles de amenaza y consecuencias o impactos de potencial ocurrencia en caso de materialización del riesgo; así mismo contiene la caracterización interna de la operación y del entorno donde se desarrollan las actividades.

Monitoreo del riesgo

Para ODL el monitoreo de riesgos, tanto de la infraestructura como del entorno, constituye una actividad fundamental que permite anticiparnos a la potencial manifestación del riesgo, de tal manera que puedan definirse e implementarse planes específicos para el manejo y mitigación del riesgo.

Aplicamos diferentes procesos para el monitoreo del riesgo, orientados principalmente al control de las potenciales amenazas. Durante 2019 logramos una total cobertura en cuanto a monitoreo de las áreas del oleoducto. Algunas de las actividades que realizamos son los monitoreos de integridad de infraestructura, geotecnia, derechos de vía, predial, entre otros.

Elaboración del análisis de riesgo

El Plan de Emergencia de ODL contiene la valoración del riesgo acorde con la metodología y criterios definidos por la organización. Tanto en las estaciones como en el Oleoducto de los Llanos Orientales se presentan varios escenarios de riesgo, sin embargo, la gran mayoría de ellos no tiene potencial para generar un desastre. De los resultados de la evaluación, se priorizan los riesgos clasificados en nivel de desastre (de alta consecuencia), hacia los cuales dirigimos las medidas para el tratamiento del riesgo; esto se encuentra enfocado en la reducción de la amenaza y de las consecuencias (preparación para la respuesta).

Plan de Gestión del Riesgo



100% de cumplimiento



Inspección de recorrido en líneas

100% de cumplimiento



b. Reducción del riesgo

El proceso de reducción del riesgo en ODL se orienta a la intervención de los actuales niveles de riesgo. Esta fase incluye los mecanismos de protección financiera dispuestos por la organización para la atención y manejo de las situaciones de emergencia que puedan llegar a presentarse.

Desde la Jefatura de Aseguramiento manejamos diferentes procesos basados en tres pilares: integridad, seguridad de procesos y confiabilidad. Estos están inmersos en el ciclo de gestión de riesgo para poder asegurar la continuidad de negocio.

Plan anual de integridad



93% cumplimiento

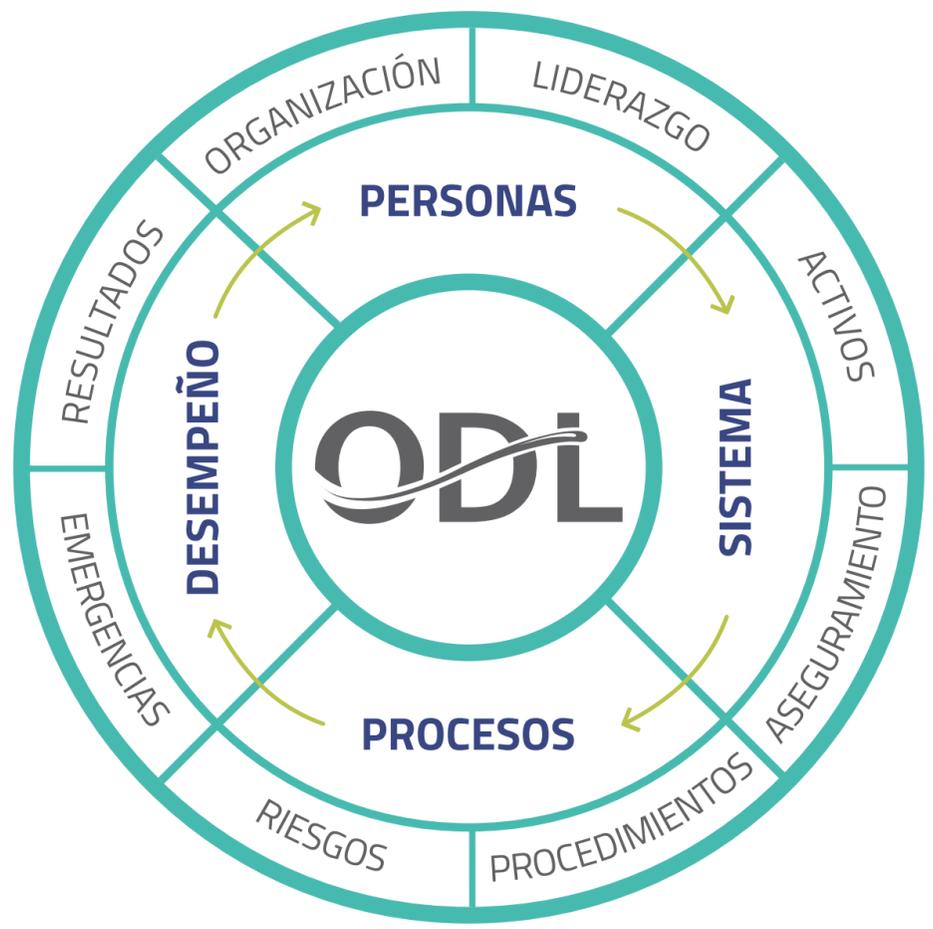
103% Eficiencia sobre la meta proyectada para 2019

Cada uno de estos apunta al logro de objetivos generales: gestionar geo amenazas e interferencias de terceros, gestionar la ocurrencia de accidentes mayores provenientes de causas operacionales, viabilizar la estrategia del negocio, movilizar la disciplina operativa a través de seguridad de procesos y fortalecer la estrategia de la compañía.

El cumplimiento de estos objetivos cerciora la continuidad del negocio con una operación segura a partir de la disciplina y confianza operativa.

Timón de seguridad de procesos ODL

Nuestro timón de seguridad de procesos se apalanca en 8 principios operacionales, los cuales están alineados con la Resolución Colombiana del Programa de Prevención de Accidentes Mayores.



Círculo de confiabilidad corporativa

Cada año actualizamos las condiciones de riesgo de nuestros equipos, para así asegurar la operatividad permanente a lo largo del oleoducto. Este proceso se lidera desde la Dirección de Operaciones y Gestión de Activos, tomando como punto de partida el análisis de riesgos de cada equipo y teniendo en cuenta sus ciclos de vida útil.





Integridad de nuestra operación

Nuestro modelo se basa en el análisis de las amenazas internas (por ejemplo corrosión y operaciones incorrectas) y externas (por ejemplo clima y fuerzas externas). A partir de ese análisis se diseñan planes de integridad para aumentar la calidad de los procesos y reducir la incertidumbre, realizando evaluaciones de desempeño y mejoras constantes.

El proceso de Integridad se encarga de garantizar estar libre de fugas o derrames en nuestras áreas de influencia. De esta manera, enfocamos los esfuerzos en conocer y reducir los riesgos propios de las amenazas a la integridad.



Gestión de activos

La gestión de activos integra la planificación estratégica con operaciones, mantenimiento y decisiones de inversión de capital. A nivel de operaciones, la gestión de activos empresariales apela a la eficiencia de todos los activos, incluyendo inventarios, cumplimiento de normativa y recursos humanos combinando las metas de inversión, mantenimiento, reparación y gestión de explotación.

Desde el punto de vista del manejo de riesgos, la gestión de activos permite la reducción de la amenaza de emergencia o desastre, toda vez que desarrolla los programas de mantenimiento de la infraestructura operativa, logrando que esta se mantenga en óptimas condiciones operativas, condición que reduce la probabilidad de falla del sistema.

Ejecución de mantenimiento de maquinaria

100% de cumplimiento

Protección financiera



ODL ha definido como mecanismos de protección financiera en caso de emergencia o desastres, la gestión de seguros y la asignación presupuestal anual.

La gestión de seguros se maneja a través de un esquema de soporte de seguros con aseguradoras nacionales y reaseguradores internacionales, permitiendo un sólido respaldo financiero ante la ocurrencia de emergencias o desastres. Esta protección se extiende a las comunidades vecinas a la operación y hacia el medio ambiente, lo que hace evidente nuestro compromiso con evitar generar impactos negativos en el entorno y al tiempo que ofrecemos un mensaje de confianza sobre la forma de operar de ODL.

En cuanto a la asignación presupuestal, en caso de ocurrencia de emergencia, en ODL se activa el comité de manejo de crisis, el cual declara la situación de emergencia y autoriza la asignación presupuestal o adición al presupuesto para atender la situación de emergencia que se presenta, con disposición inmediata de recursos financieros.



c. Manejo del desastre

La fase de manejo de desastres está alineada con la regulación colombiana (ley 1532 de 2012 y su decreto 2157 de 2017). De esta forma, hacemos gestión en conocimiento y reducción de riesgos como parte de la prevención y mitigación de la ocurrencia de accidentes mayores, y nos preparamos para la atención de eventos con nuestros planes de respuesta a emergencias.

Preparación y respuesta ante emergencias

La gestión relacionada con Preparación y Respuesta a Emergencias (PRE) se enfocó en la prevención, preparación y respuesta ante eventuales emergencias, vinculando a las diferentes áreas de la organización. Así mismo, se orientaron esfuerzos hacia la implementación del Plan de Gestión del Riesgo para Desastres.

ODL participó en la construcción del convenio para el desarrollo de la Escuela Nacional de Gestión del Riesgo, creada en conjunto con otras empresas del sector *Oil & Gas*, la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo, la Cruz Roja Colombiana, la Universidad de los Andes y la Universidad de Antioquia. El convenio permitió la ejecución de un diplomado en gestión del riesgo, en el que participaron más de 500 miembros de los municipios del área de influencia de las empresas vinculadas a esta iniciativa.



Control de incendios de hidrocarburos



Formación para el uso de vehículos de emergencia



Manejo de sustancias químicas

Como otras medidas para la respuesta a las emergencias posibles en nuestra operación, realizamos capacitaciones sobre eventualidades como control de incendios de hidrocarburos, formación para el uso de vehículos de emergencia, manejo adecuado de sustancias químicas, entre otros.

De igual forma, efectuamos simulacros de atención de emergencias al interior de la organización, obteniendo resultados positivos en cuanto a tiempos de respuesta. También participamos en simulacros realizados en Puerto Gaitán y Tauramena, obteniendo como resultado un óptimo relacionamiento con los grupos de socorro de estos municipios.

En estos ejercicios se simuló la afectación por derrames y/o incendios y se vinculó a los Consejos Municipales de Gestión de Riesgo de las áreas de influencia, buscando el fortalecimiento institucional y generar sinergia en la respuesta a emergencias entre la organización y la administración municipal.

Plan anual de reducción

93% de cumplimiento

Entrega de información a municipios

100% de cumplimiento

En cuanto al abordaje con comunidades vecinas, realizamos talleres para conocer, reducir y prepararse para potenciales emergencias.

En alianza con Ecosoluciones S.A.S, durante el 2019 actualizamos el Plan de Respuesta a Emergencias y lo socializamos ante la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), Corporación Autónoma de la Orinoquía, Corporación Autónoma de la Macarena y a los Consejos Territoriales de Gestión del Riesgo. El plan de emergencias permitió la implementación del servicio de gestión de los sistemas de detección y control de incendios de las diferentes estaciones.



+ COP 1.200 Millones

Contrato de prevención y atención de emergencias



+ COP 100 Millones

Equipamiento para respuesta a emergencias

El centro de nuestro negocio es el transporte de petróleo, por lo que estamos expuestos a derrames de crudo a lo largo de nuestro oleoducto y en nuestra operación. La estrategia de ODL para el manejo de derrames de crudo, se enfoca en dos puntos principales: prevención, preparación y respuesta en caso de derrames.

Para el año 2019, nuestro indicador de barriles derramados fue de 0, lo que evidencia la gestión que ha adelantado nuestro equipo en labores de prevención y mitigación, demostrando que somos una organización responsable con nuestro entorno.

Incidentes ambientales 0

Derrames 0

Trabajamos en la formación de capacidades para evitar los derrames de crudo, en tres diferentes niveles (básico, intermedio y avanzado), que cuenta con la certificación de la International Maritime Organization (IMO). También conformamos brigadas integrales de respuesta en cada una de las instalaciones de ODL.

Nuestro índice de capacidad de respuesta fue de **3**, muy superior a lo proyectado para el 2019 (>1). Esto significa que **estamos tres veces** preparados para dar respuesta a una situación de emergencia.

Plan de manejo de crisis

En 2019 se implementaron los procesos de comité de crisis, con el objetivo principal de establecer y estandarizar conceptos, prácticas y criterios para la prevención, preparación, respuesta y recuperación ante emergencias, crisis y eventos de continuidad del negocio, con el fin de asegurar la efectiva y eficiente respuesta de la empresa ante estas situaciones.

Plan de inversiones



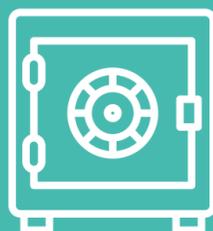
Gestión de activos

+ COP 20.000 Millones



Conocimiento e intervención del riesgo

+ COP 6.000 Millones



Protección financiera para nuestra operación

+ COP 900 Millones



Conocimiento del riesgo, intervención y manejo de desastres

+ COP 1.600 Millones

Armonización territorial

El plan de armonización territorial incluye la divulgación del Plan de Gestión de Riesgos de Desastres en los Consejos territoriales de gestión del riesgo. En este mismo espacio, se definen los lineamientos para la incorporación al plan municipal de gestión del riesgo y finalmente se realizan programas de fortalecimiento institucional a través de simulacros y apoyo mutuo en situaciones de emergencia.

Para el seguimiento y verificación, se define una metodología de control representada en la verificación al cumplimiento de actividades, así como en la incorporación de los hallazgos u oportunidades de mejora recopilados en el desarrollo de las diferentes actividades de gestión del riesgo. El plan fue divulgado de forma exitosa a las autoridades y a las comunidades de las veredas del área de influencia a lo largo del 2019.

Plan de Gestión de Riesgos de Desastre

Ejecución en las divulgaciones 100%

Información programada para municipios

Entrega 100%

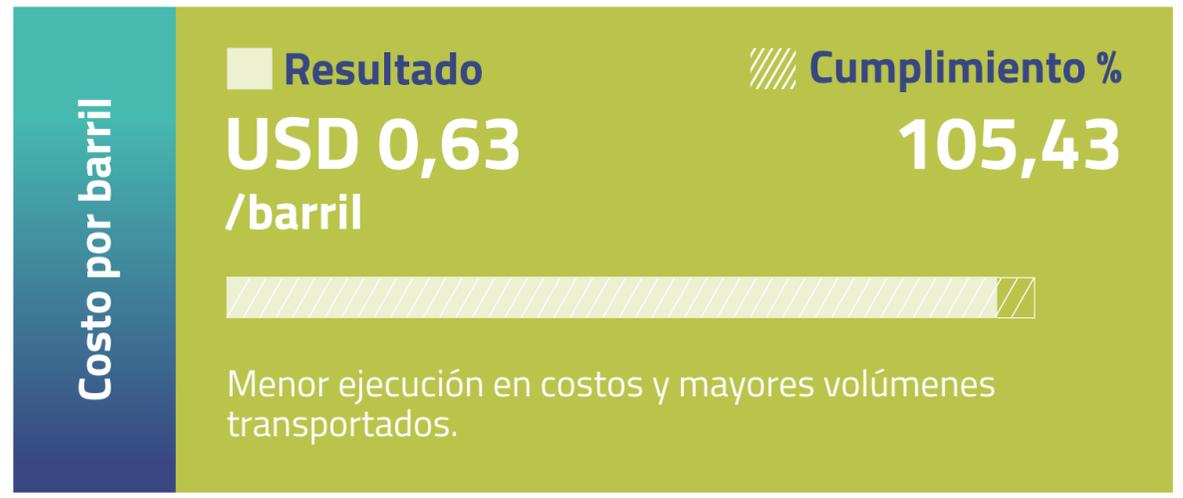
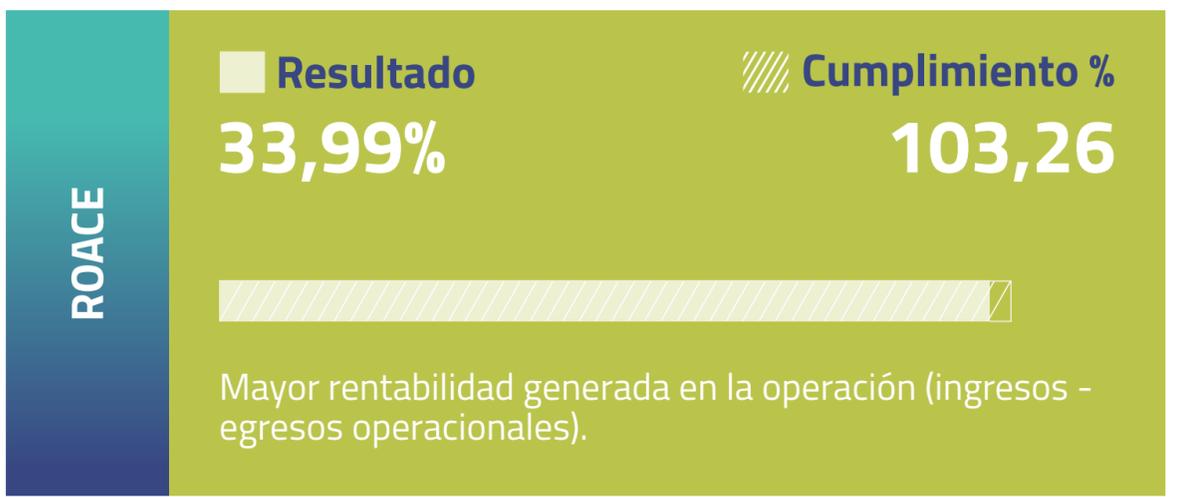


El crecimiento económico y la rentabilidad son dos pilares para que la operación de ODL perdure en el tiempo. Este asunto afecta directamente a todos nuestros grupos de interés, tanto internos como externos. Visto de este modo, tenemos la responsabilidad de asumir estrategias ambiciosas que nos permitan incrementar el valor del negocio y ser más competitivos en el mercado, lo que se traduciría en ingresos para la organización.

5.2. Crecimiento y rentabilidad



El comportamiento de los diferentes indicadores permitió que al cierre de 2019 se alcanzara un cumplimiento acumulado del 106,2%, de la siguiente manera:



Total KPIs > Resultado 106,2% Cumplimiento 106,2%



Conexión línea Llanos 34

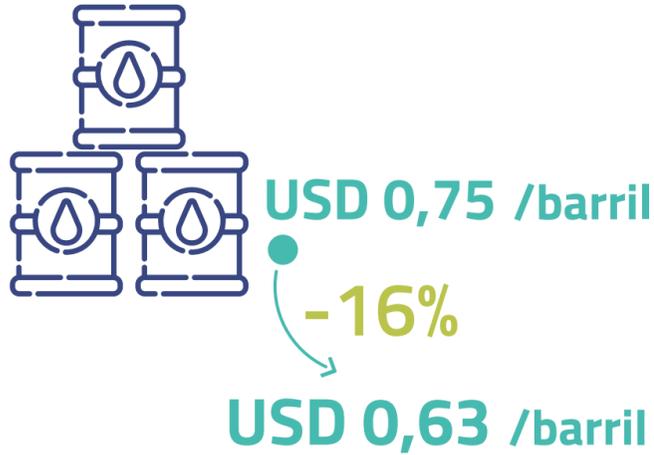


Se creó la conexión de la línea proveniente de los campos de Llanos 34 a nuestra Estación de Rebombío de Jagüey, incrementando el volumen recibido en dicha estación en más de 3,6 millones de barriles frente a 2018.

Proyecto de integración tecnológica

Se logró tener la operación centralizada del sistema de transporte en la Estación de Bombeo Rubiales, lo que mejorará la toma de decisiones estratégicas, la optimización de la gestión operativa del oleoducto, tener mayor flexibilidad en la operación, entre otros.

Disminución en el costo por barril



Se disminuyó el costo en relación a los barriles de petróleo transportados, pasando de 0,75 a 0,63 dólares por barril (- 16 %). Este tipo de esfuerzos refleja el foco en el resultado y la generación de valor para ODL, sus clientes y diferentes grupos de interés.

Distribución del gasto



Cargo por confiabilidad

El 28 de febrero participamos en la subasta adelantada por la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG), logrando incluir a las plantas térmicas ubicadas en las estaciones de Rubiales y Jagüey dentro del sistema de respaldo energético del país.

Esto significa que en situaciones de sequía (como el fenómeno de El Niño), las térmicas de ODL podrán ser llamadas a “suplir” la insuficiencia energética de las plantas hidráulicas a la vez que obtenemos nuevos recursos para la organización.

Somos la única empresa del sector de Oil & Gas en incursionar en el mercado de confiabilidad energética nacional.

Durante el año se trabajó arduamente con el área de Asuntos Legales, para darle viabilidad al proyecto y cumplir con la normativa legal vigente, siendo uno de los principales logros obtenidos durante el 2019.



El adecuado desarrollo del negocio exige una gestión eficiente y óptima de todos los procesos de la compañía. Algunas de las acciones que llevamos a cabo para abordar este asunto fueron:



5.3. Eficiencia

Reducciones, optimizaciones y negociación de tarifas con MinMinas :



Reducción de tarifas
-8%

Dentro del proceso de revisión de las tarifas de transporte, conforme a las regulaciones vigentes establecidas por el Ministerio, se logró la definición de las tarifas que aplicarán para todos nuestros clientes durante la vigencia de 2019 – 2023. Esta negociación se dio bajo las mejores condiciones posibles para la ejecución del proceso de transporte de hidrocarburos realizado por ODL.

Gracias a la optimización de costos logrado en los años anteriores, generamos una reducción en las tarifas de aproximadamente 8 %, que se tradujo en un beneficio en los costos de producción para todos nuestros clientes.

Trans+:



COP 8.212 Millones
Meta de transformación

Eficiencia representada
COP 9.490 Millones

Cumplimiento **115,6%**

Es el programa que busca identificar e implementar iniciativas tendientes a buscar eficiencias en costos y procesos para la Organización. Para el 2019 se fijó una meta de transformación de COP 8.212 millones de pesos, la cual tuvo un cumplimiento del 115,6% al lograr eficiencias de COP 9.490 millones entre las iniciativas de ingresos, costos, gastos y proyectos de inversión.

Algunas de las actividades que permitieron generar eficiencias fueron el arrendamiento de la planta de generación térmica ubicada en Rubiales para uso de Ecopetrol y la finalización del proyecto de operación centralizada en Rubiales.

Gestión en el Bloque Llanos 34

Incremento en volúmenes adicionales en BPD despachados desde el nodo de los Llanos Orientales

| | |
|--------------|----------------|
| Meta 2019 | Resultado 2019 |
| 9.000 | 24.600 |

Cumplimiento **273%**

Gracias a la gestión en el Bloque Llanos 34, se logró una reducción en las tarifas del descargadero de Jagüey y así volverlo mucho más competitivo. Esto permitió incrementar el volumen de crudo recibido, pasando de 24.500 BPD a 34.300 BPD, contribuyendo a los 24.600 logrados como volumen adicional en el nodo de los llanos.

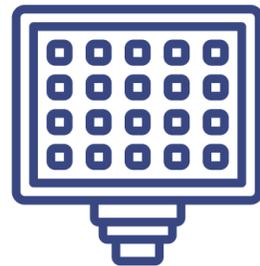
Gestión energética

Este año tuvimos grandes avances en temas de gestión energética. Además de obtener el primer cargo por confiabilidad para la generación eléctrica, enfoque pionero en el sector, realizamos diferentes actividades encaminadas a ser más eficientes en el uso de la energía que requerimos para operar.

ODL ha adelantado la implementación de sistemas fotovoltaicos con el fin de garantizar el servicio de energía en los equipos de control, comunicación y seguridad física. Esto permite la reducción del consumo de energía que suministran las empresas electrificadoras.



6 Sistemas fotovoltaicos



58 Luminarias LED

De esta forma contribuimos al uso de energías limpias, reducimos el consumo de energías convencionales y somos más eficientes en el suministro de energía, en la medida que disminuimos la intermitencia en la prestación del servicio.

Destacamos que en el mes de diciembre implementamos un sistema fotovoltaico en la válvula km 58 (recibido y a satisfacción), que a la fecha ha sido 100 % confiable y ha garantizado la operatividad de los equipos de la organización.



5.4. Relacionamiento con comunidades del área de influencia



Como compañía, nos hemos propuesto la misión de favorecer mejores condiciones de vida y generar valor a nuestros grupos de interés, una misión en la que creemos firmemente y que ha guiado nuestra gestión en 10 años de trayectoria.

Somos conscientes de que nuestra operación se encuentra inmersa en dinámicas del entorno muy complejas y desafiantes que imponen nuevos retos. Con el fin de responder a las nuevas circunstancias y afianzar nuestra promesa de valor de cara a los grupos de interés, en el año 2019 trazamos una renovada estrategia de relacionamiento corporativo, que busca articular los procesos al interior de la compañía para la implementación del modelo de gestión del entorno y su interiorización en la cultura organizacional.

COP 2.737 Millones
Aportes Fundación Oleoducto Vivo
Ejecución presupuestal 98%

Lo anterior se articula en el territorio con la estrategia que fue formulada en 2018 a partir de un análisis de las condiciones y retos de nuestra zona de influencia y nos permitió definir cuatro líneas estratégicas de inversión social. 2019 vio los frutos de esta nueva estrategia coordinada por nuestra **Fundación Oleoducto Vivo** y ejecutada en compañía de operadores calificados y reconocidos por las comunidades.



Líneas de acción (inversión voluntaria)



EDUCACIÓN



PRIMERA INFANCIA



PROYECTOS PRODUCTIVOS



MEDIO AMBIENTE

COP 1.467 Millones Inversión **+130%** 2018 **+ 8.000** Beneficiarios

Línea de educación

Con esta línea buscamos contribuir a mejorar la calidad de la educación básica, a través de la intervención en las instituciones educativas del área de influencia y asegurar el mejor aprendizaje de los niños. Dentro de esta línea desarrollamos en 2019 dos programas.

Fortalecimiento de directivos y docentes con el que potencializamos el liderazgo y las habilidades de gestión de los rectores y sus equipos de trabajo de 14 instituciones educativas en los municipios de Puerto López, Puerto Gaitán, Monterrey y Tauramena.

Jornadas escolares complementarias en las que promovemos el uso adecuado del tiempo

libre de la población escolarizada, mejorando el clima escolar y fomentando en los niños el desarrollo de habilidades para la vida. En estas participaron 1.564 niños, niñas y adolescentes en 1.279 encuentros, formamos a 179 Jóvenes como líderes comunitarios con acciones y proyectos para lograr soluciones prácticas a problemas prioritarios en sus comunidades.

COP 730 Millones Inversión **+143%** 2018
1.743 Beneficiarios



Línea de primera infancia

El objetivo de esta línea es contribuir a la protección y al desarrollo integral de infantes de cero a cinco años a través del fortalecimiento de los componentes de atención integral definidos por el ICBF, en el área de influencia.

Contamos con el Programa de Fortalecimiento de los Componentes de Atención a la Primera Infancia, a través de cual formulamos planes de acompañamiento para el cuidado y crianza de familias y red de cuidadores de los niños de las áreas de influencia. Durante el 2019 participaron 85 familias en estrategias para la protección y el desarrollo integral de niños y niñas y 25 familias recibieron acompañamiento en procesos de transformación de las prácticas de cuidado en el hogar para reducir riesgos de vulneración de derechos de los niños y niñas.

A través de este programa también adecuamos 6 unidades de servicio con material pedagógico de 80 agentes educativas.



Línea de proyectos productivos

Con esta línea buscamos fomentar el desarrollo, ampliación y consolidación de proyectos productivos que contribuyan a mejorar los ingresos y calidad de vida de la población en el área de influencia. Articulados con la vocación agropecuaria de la región, trabajamos de la mano con juntas de acción comunal y asociaciones de productores, en búsqueda del mejoramiento de los ingresos y la empleabilidad.

Mediante comisiones empresariales, potencializamos la capacidad administrativa y productiva de las comunidades. En el 2019 realizamos reuniones participativas de identificación de proyectos productivos rentables, fortalecimiento de los conocimientos financieros y legales, contexto de la economía solidaria y manejo de libros contables. Este año, 16 veredas se vieron beneficiadas con proyectos de ganadería, agroturismo, frutales y pastos.

Sumado a esto, trabajamos con asociaciones de productores en proyectos de exportación de piña y de mitigación del impacto de sequía a productores de aguacate.





Línea de medio ambiente

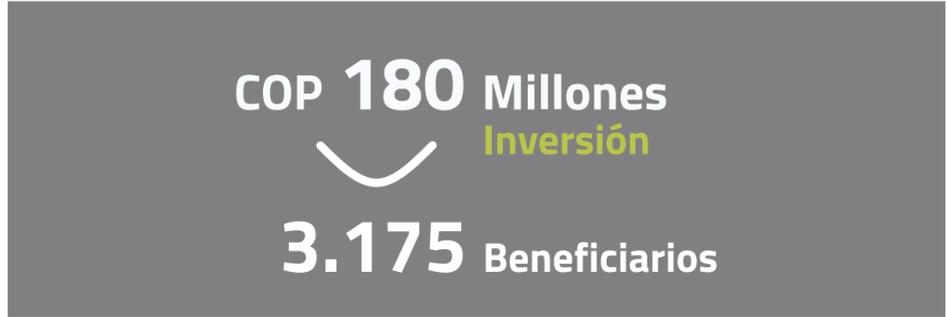
El objetivo de esta línea es identificar, caracterizar, gestionar y conservar ecosistemas estratégicos a lo largo del Oleoducto. Una parte de la gestión realizada es presentada en este informe de sostenibilidad en la sección de Protección de la Biodiversidad y la otra que se presenta a continuación hace referencia a un programa gestionado directamente con las comunidades que busca fortalecer la educación ambiental de las mismas, a través del apoyo a los Proyectos Ambientales Escolares (PRAE) de instituciones educativas de la zona.

Mediante este programa se apoyaron diez programas ambientales escolares y se beneficiaron estudiantes que fortalecieron sus competencias ambientales, quienes hoy son sensibles al cuidado de la biodiversidad y de los recursos naturales locales, convirtiéndose en replicadores de esta misión en sus familias y comunidades.



Inversión social obligatoria

Para dar cumplimiento a las obligaciones que tenemos en cuanto a inversión social, realizamos sondeos con presidentes de las veredas y algunas autoridades locales en los municipios que tenemos del área de influencia del oleoducto, para entender sus intereses y necesidades. Particularmente enfocamos estos recursos en acciones de fortalecimiento comunitario institucional y de participación ciudadana.

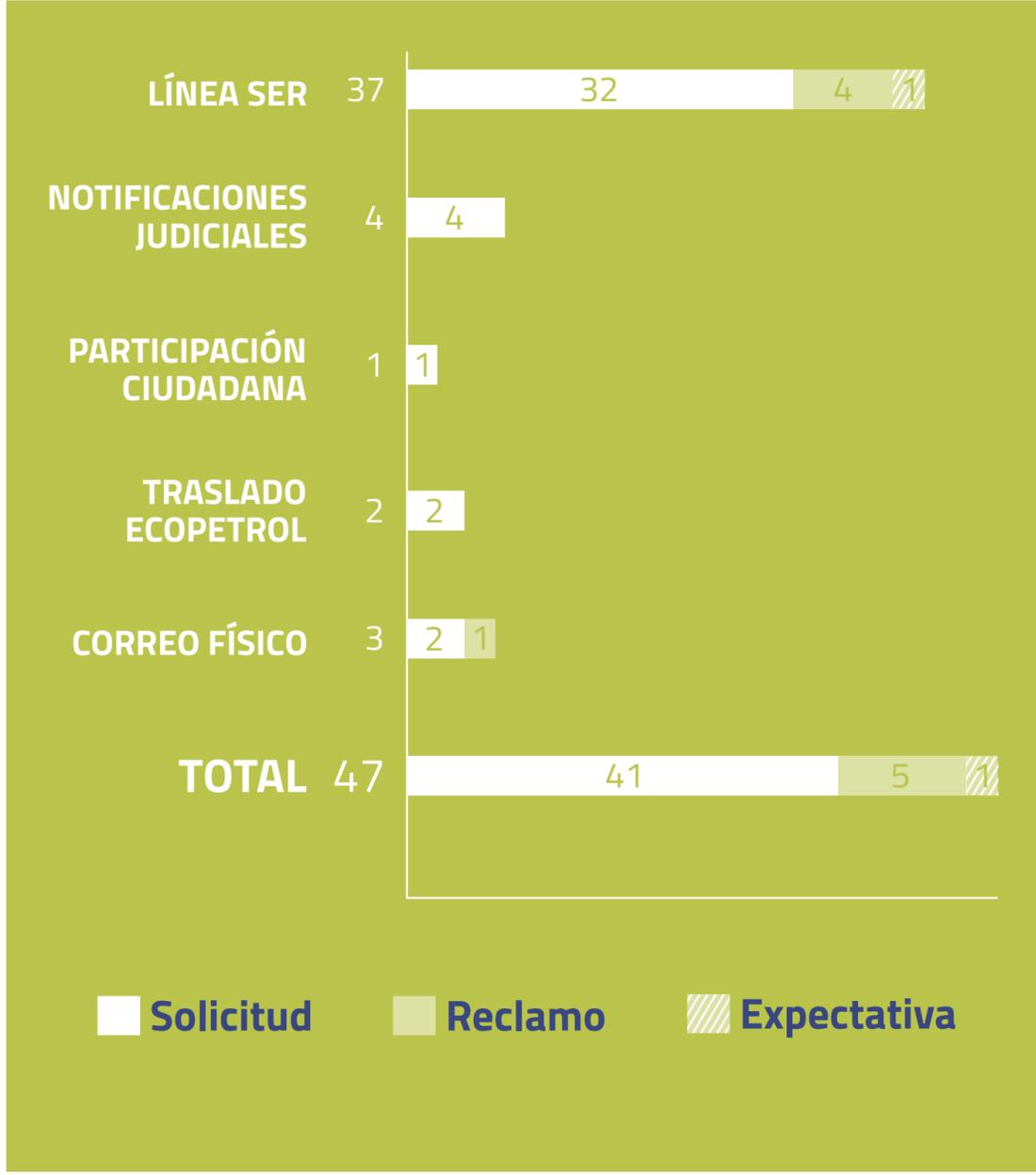




5.5. Gestión de solicitudes, expectativas y reclamaciones



Las solicitudes, expectativas y reclamaciones recibidas de los diferentes grupos de interés que se involucran de forma directa o indirecta con nuestra operación, se canalizan a través de diferentes vías y se gestionan de forma oportuna por las diferentes áreas de ODL. A continuación presentamos el número de solicitudes recibidas en 2019 y el canal por el cual se recibieron en nuestra organización.



Recibimos un total de 47 solicitudes, divididos en los siguientes municipios y/o ciudades:





Las temáticas principales de estas solicitudes fueron:

| | |
|-------------------------------|----|
| SOLICITUDES GENERALES | 22 |
| MANTENIMIENTOS | 2 |
| REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN | 12 |
| DERECHOS DE PETICIÓN | 2 |
| CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS | 1 |
| RECLAMACIONES | 8 |

Total General 47



El canal por el que más solicitudes se recibieron fue la línea SER. A través de ella se busca mejorar el nivel de satisfacción de los grupos de interés mediante el tratamiento oportuno de este tipo de solicitudes, relacionadas con las actividades administrativas, operacionales, proyectos y transacciones que realiza ODL en las áreas de influencia de la compañía.



Algunas de las temáticas recibidas en la línea SER fueron solicitudes de apoyo e información, prestamos de maquinaria, reclamaciones, derechos de petición, entre otros. Para recibir estas solicitudes ODL dispone de canales de comunicación como línea telefónica, correo electrónico, correo físico y contacto presencial.

La gestión de la Línea SER se trabaja a partir de 6 principios:

Visibilidad: La información acerca de cómo y dónde registrar una PQR deber ser conocida por los clientes, el personal y otras partes interesadas.

Accesibilidad: Fácilmente accesible para todos los reclamantes incluyendo la información sobre los detalles de realización y resolución de las quejas. El proceso de tratamiento de las PQR y la información de apoyo deben ser fáciles de comprender y utilizar.

Respuesta diligente: Debe tener categoría de respuesta en donde se busca que aquello que decide, concluye, afirma; satisface una inquietud, o que ofrece la certeza al interesado y se realiza los plazos establecidos.

Objetividad: Tratamiento equitativo, objetivo, imparcial.

Confidencialidad: Poner a disposición la información de carácter personal del reclamante cuando esto sea necesario para el tratamiento de la queja dentro de la organización, y no divulgarla sin el consentimiento expreso del cliente o reclamante.

Responsabilidad: Disponer de un responsable de responder e informar sobre las acciones y decisiones de la organización en relación con el tratamiento de las quejas.

6

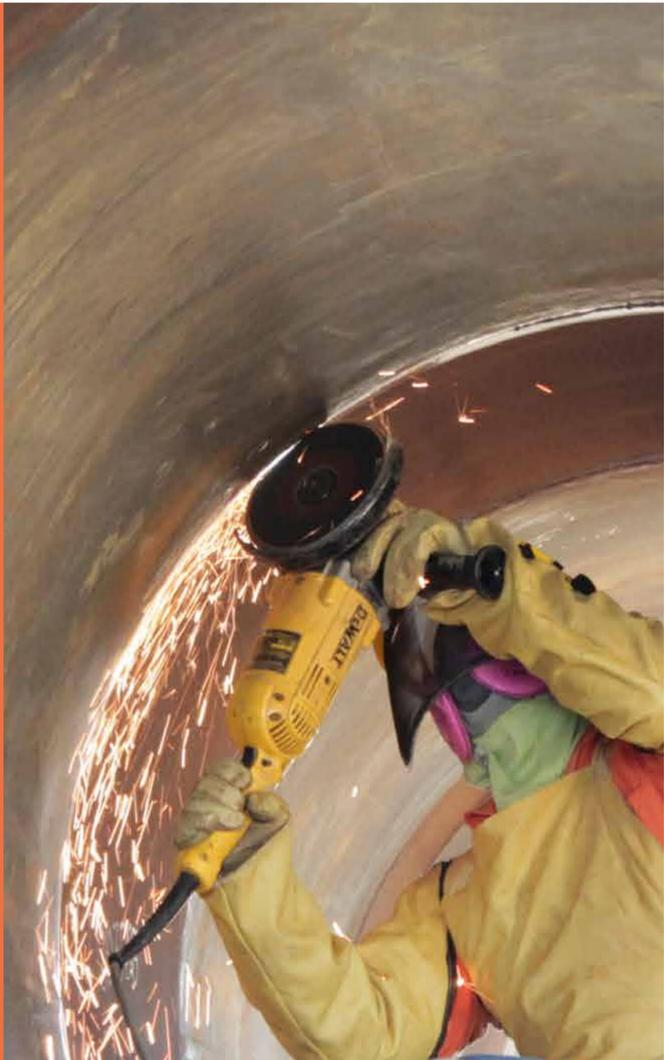
6 PERDURAR

Perdurar es garantizar que podamos trascender en el tiempo en todos los aspectos relacionados al negocio. No solo nos interesan los resultados financieros y operacionales, también es fundamental para ODL preservar los recursos naturales, garantizar la conservación de la biodiversidad en las diferentes zonas de influencia del oleoducto y aportar, a través de una operación confiable y segura, a la lucha mundial contra el cambio climático y a la reducción de emisiones de gases efecto invernadero.

Nuestro enfoque se basa en el cumplimiento de la normativa legal vigente y en la gestión oportuna de los riesgos a los que estamos expuestos nosotros y nuestros grupos de interés. De esta forma, perduramos en el tiempo y aportamos a la sostenibilidad del sector *Oil & Gas*.



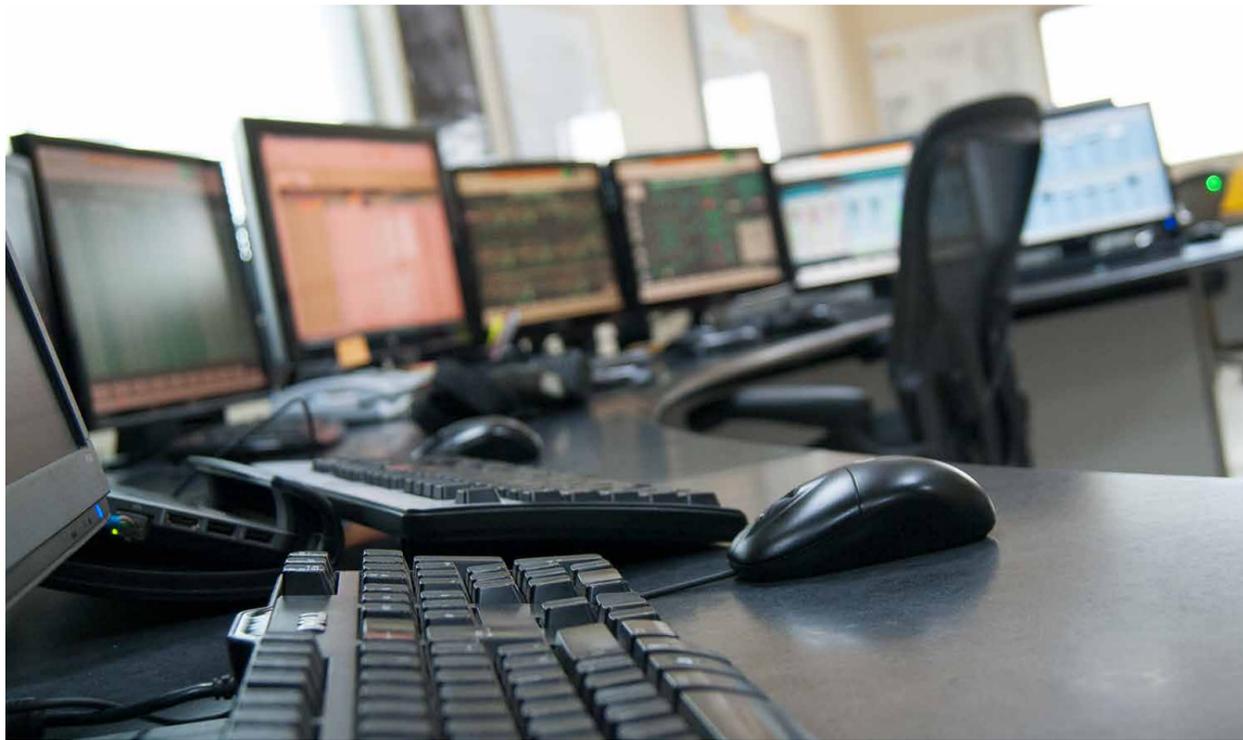
6.1 Nuestra operación



Nuestra compañía pretende estar a la vanguardia de las mejores prácticas en el sector de *Oil & Gas*. Por tal razón, buscamos que todas las actividades que desarrollamos vayan enfocadas hacia la seguridad de procesos y a la confiabilidad en el servicio de transporte. Bajo estas dos premisas pretendemos dar valor al negocio y satisfacer a nuestros clientes.

Cuarto de control para la operación remota

Siguiendo con el proceso de automatización de las operaciones de nuestra compañía, este año implementamos nuevas tecnologías e infraestructuras para poder operar remotamente las estaciones desde el cuarto de control en Bogotá, a través de un sistema integrado y estandarizado de operación y control.



Nace la Gerencia de Transporte

Una de las decisiones estratégicas más relevantes del año 2019 fue la creación de la Gerencia de Transporte. El enfoque de esta gerencia está en la satisfacción de los clientes, convirtiéndose en un articulador entre sus requerimientos y las diferentes áreas de ODL que deben dar respuesta a estos.

Indicadores

Volumen nominado transporte año (KBPD)



Volumen real transporte año (KBPD)



Cumplimiento nominación transporte año



Uso de la capacidad transporte año





Estrategias de satisfacción de nuestros clientes

Durante el 2019 se cumplió con el 104% del Programa de Transporte, lo cual refleja un recibo de aproximadamente 2769 Kbls adicionales, correspondientes a:

- **Estrategias de satisfacción**
- Entrada de la Línea Jacana.
- Captura de volúmenes adicionales, descargados en la Estación Jagüey.
- Aumento en la producción de Crudo Rubiales, Crudo Ocelote y temporalmente de Crudo Quifa.

Estas entregas adicionales consideran un aumento en los ingresos del servicio de transporte, descargue y el servicio de dilución en Cusiana.

Uno de nuestros proyectos destacados es la conexión de la línea de flujo Jacana-Jagüey. Inició en el 2019 y consistió en construir y poner en operación una línea para transportar los crudos provenientes del Bloque Llanos 34, propiedad principalmente de Geopark y Parex, conectándola junto con sus futuras extensiones a la Estación de Rebombeo Jagüey. Este proyecto ayudó a consolidar la estrategia de satisfacción de nuestros clientes.

La entrada en operación de la línea de flujo se dio el pasado 4 de junio.



Mejora de activos

En el año 2019, en cumplimiento al Plan Estratégico de Integridad (PAI) y en alianza con el CMGRD y Corporingua, desarrollamos una obra de sostenimiento de infraestructura que benefició a los vecinos de las áreas de influencia de La Esperanza (Monterrey – Casanare). Esta obra consistía en reducir la inestabilidad de los terrenos el sector, causada por efectos de fenómenos naturales.

Con este proyecto logramos detener la socavación natural del caño Rico, detener el efecto de deslizamiento en zona de ladera y proteger nuestro oleoducto de posibles emergencias causadas por estos fenómenos.



6.2. Gestión del riesgo corporativo



En ODL no solo evaluamos y gestionamos los riesgos inherentes a los procesos operativos de nuestro objeto social, también identificamos los riesgos de tipo organizacional a los que estamos sujetos.

Con esto en mente, establecimos un mapa de riesgos estratégicos para el 2019 considerando la metodología de nuestro grupo empresarial. Para ello se consideró información de contexto suministrada por calificadoras de riesgos, de otras empresas del sector *Oil & Gas* y las recomendaciones de los miembros del comité de auditoría de la organización. El resultado arrojó los siguientes riesgos:

- Afectación a la sostenibilidad de la compañía**
- Interrupción o afectación a la continuidad operacional**
- Accidentes e incidentes**
- Cambios en el entorno legal y regulatorio**
- Ciberataques**
- Faltas a la ética**

Durante el 2019 continuamos con el desarrollo del ambiente de control y la implementación de políticas y actividades de control, mediante el fortalecimiento de la filosofía y cultura organizacional de la compañía basada en riesgos y en los principios contenidos en las políticas empresariales. A partir del trabajo del equipo directivo y los socios de ODL, se identificaron los riesgos estratégicos en alineación con los objetivos y con el Tablero Balanceado de Gestión (TBG) de la compañía.

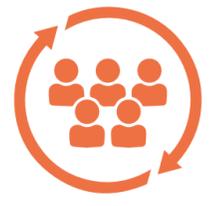
Para mantener en sintonía a todas las áreas, realizamos diferentes talleres donde se reforzaron conceptos y metodologías sobre gestión del riesgo, analizamos escenarios de riesgo potencial y se revisaron los objetivos de cada proceso.



35 talleres



55 horas en talleres



65 funcionarios capacitados

Finalmente, destacamos que, de acuerdo con los resultados de los entes de controles al cierre del 2019, ODL cuenta con un adecuado diseño y operatividad del Sistema Control Interno, que permite asegurar la exactitud y razonabilidad en el registro de la información financiera. Para este periodo no se presentaron debilidades de control según la evaluación realizada.

Efectividad o eficiencia en el control interno



100%
cumplimiento en 2019



6.3 Requerimientos ambientales



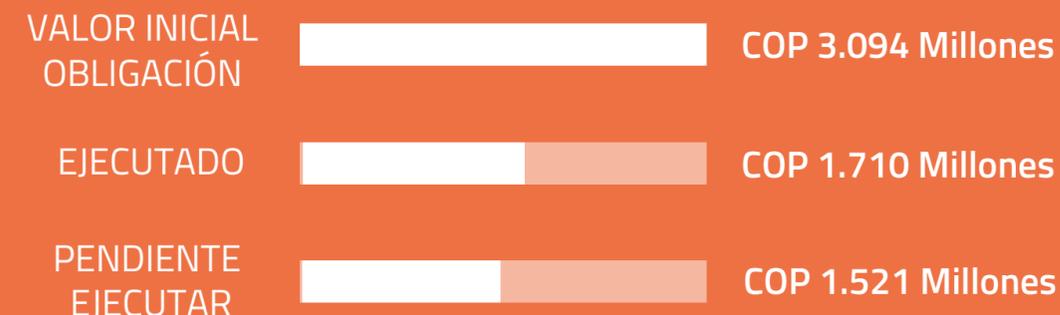
Desarrollamos la gestión desde un enfoque preventivo, acorde con las acciones establecidas en el Plan de Manejo Ambiental (PMA), Plan de Seguimiento y Monitoreo (PSM) y con la regulación aplicable, evaluando los posibles impactos ambientales que pudiesen surgir. Es así como mantuvimos el indicador de incidentes ambientales y barriles derramados por causas operacionales en cero (0).



Igualmente, mantuvimos el seguimiento de los aspectos ambientales como lo son la generación de residuos sólidos, captaciones de agua, disposición de aguas residuales, tratamiento de agua, controles de emisiones y monitoreo sobre los recursos aplicables.

Todo esto lo hacemos a través de procesos y protocolos, actividades de formación con personal interno y contratistas, y mediante el trabajo y reporte con las autoridades territoriales.

INVERSIÓN 1%



Inversión y compensación obligatoria

Durante el año también presentamos ante las autoridades una nueva estrategia para el cumplimiento de Inversión del 1% y compensación con el Proyecto Banco de Hábitat del Meta, a través del cual se invertirá en acciones de conservación de ecosistemas estratégicos de la zona hidrográfica del Meta. Este es un requisito obligatorio debido a la captación y uso del agua durante la ejecución de un proyecto que requiere licencia ambiental, el porcentaje se estima con base en la inversión en obras civiles, alquiler de maquinaria, negociación de tierras y constitución de servidumbres. El nuevo plan permitirá agrupar las inversiones del 1% y compensaciones ambientales en una alternativa más amplia de conservación, a más largo plazo y con un impacto mayor.

COMPENSACIÓN



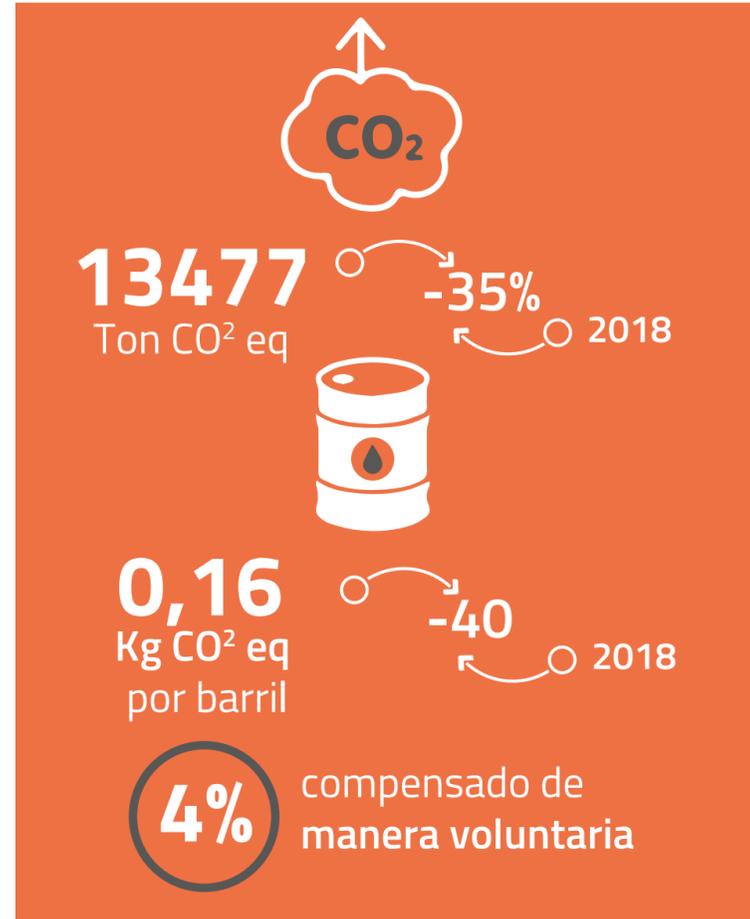


6.4 Cambio climático y gestión de emisiones de gases efecto invernadero



En línea con la estrategia de cambio climático que pretende reducir en un 20 % para 2030 las emisiones de gases efecto invernadero (GEI), continuamos implementando acciones de mitigación y adaptación a este fenómeno a lo largo del año.

En ese sentido, durante el 2019 reiteramos nuestro compromiso mediante acciones como:



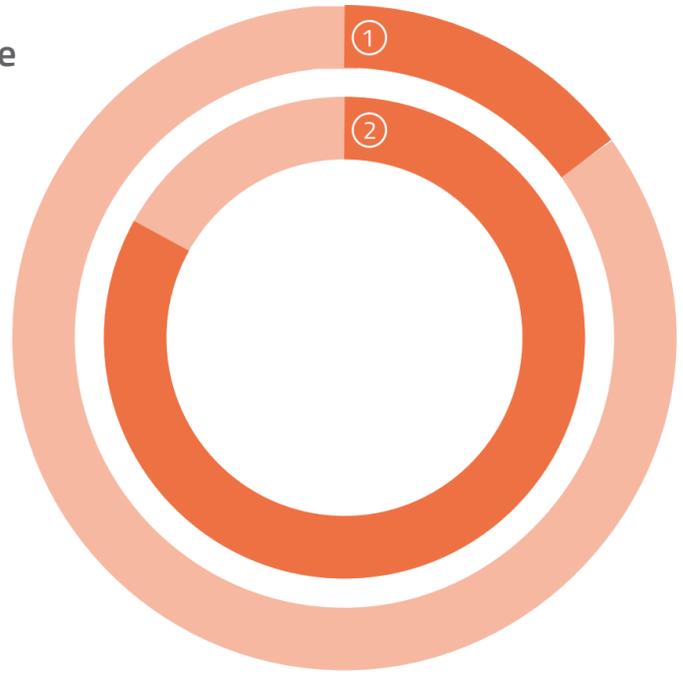
- Eficiencia energética mediante cambios de luminarias.
- Movilidad sostenible con rutas de transporte a los colaboradores ubicados en Bogotá.
- Sensibilización acerca del consumo energético y la disminución en la generación y la separación de residuos.
- Cambio en gases refrigerantes para 60 nuevos aires acondicionados-EBR.
- Talleres de divulgación sobre la huella de carbono.
- Campaña Siembra un árbol, con el aporte de nuestros colaboradores.

En la medición de la huella de carbono realizada utilizando el Protocolo de Gases Efecto Invernadero Greenhouse Gas (GHG protocol), evidenciamos una reducción del 35 % frente al año 2018.

Esta reducción se explica por los ajustes en el esquema de operación, lo que permitió aumentar la eficiencia energética. En esto tenemos en cuenta la fuente de emisión como consumo de combustibles, gases refrigerantes y mantenimiento extintores (Alcance 1) y consumo de energía eléctrica (Alcance 2).

Del inventario total de GEI, compensamos el 4% de manera voluntaria con el aporte de la Compañía y de colaboradores, a través de la siembra de 1437 árboles durante la campaña que denominamos "Siembra un árbol" durante la semana SSTA-PRE de 2019.

Participación de las emisiones por alcance (GHG Protocol)



① ALCANCE 1 - 14% **② ALCANCE 2 - 86%**

6.5 Protección y conservación de la biodiversidad



La región de la Orinoquía abarca alrededor de 34,7 millones de hectáreas con una alta riqueza de especies tanto de flora como de fauna. El papel que hemos asumido como actores dentro de este territorio va más allá de respetarlo: nos hemos puesto el reto de construir un programa que integre los elementos ambientales y la gente que vive en su área de influencia.

Esta iniciativa ha sido liderada por la Gerencia de Entorno y Sostenibilidad a través de nuestra Fundación Oleoducto Vivo y su aliado Fundación Omacha.



“Un Oleoducto Vivo”
= Conservación
+ *beneficios económicos a la comunidad*
+ *posicionamiento de la zona dentro de la Orinoquía*

Durante el 2019 el esfuerzo estuvo enfocado en la creación del Programa Oleoducto Vivo en el que establecimos el área de trabajo, la caracterizamos en cuanto a ecosistemas estratégicos, identificamos los humedales presentes en el área de estudio, realizamos el reconocimiento de algunas de las especies amenazadas y carismáticas; y definimos el trabajo a realizar con las comunidades.

Como resultado, el área total de trabajo del proyecto es de 1,7 millones de hectáreas representando el 5,06 % de la cuenca del Orinoco y 26 de los 56 ecosistemas reconocidos en esta región.



Área de trabajo:

1,7 Millones de Hectáreas



26

Ecosistemas



3.196

Registros de humedales



65.311

Registros de biodiversidad

A partir de información secundaria pudimos identificar 3.196 registros de humedales y 65.311 registros de especies con su respectiva taxonomía que hacen presencia en esta región, importante información que nos permitirá entender mejor el territorio y direccionar nuestro trabajo en el mismo.

Selección de humedales estratégicos



Caño Güira (Tauramena, Casanare)

Teniendo en cuenta que los humedales son ecosistemas de importancia ecológica ya que ofertan diversos servicios ecosistémicos a las comunidades, realizamos una validación en campo de 61 humedales y de estos seleccionamos tres tramos de humedales estratégicos, caño Güira (Tauramena, Casanare), río Planas (Puerto Gaitán, Meta) y río Banadía (Saravena, Arauca) sobre los que enfocaremos esfuerzos de manejo y conservación. Durante el 2019, y a partir de la selección, realizamos actividades para delimitar el área de la cuenca, así como para la generación de información biológica y social y de promoción de la apropiación social del conocimiento sobre la biodiversidad asociada a estos humedales a lo largo del área del Oleoducto Vivo.



Galápagu Sabanera (*Podocnemis vogli*).

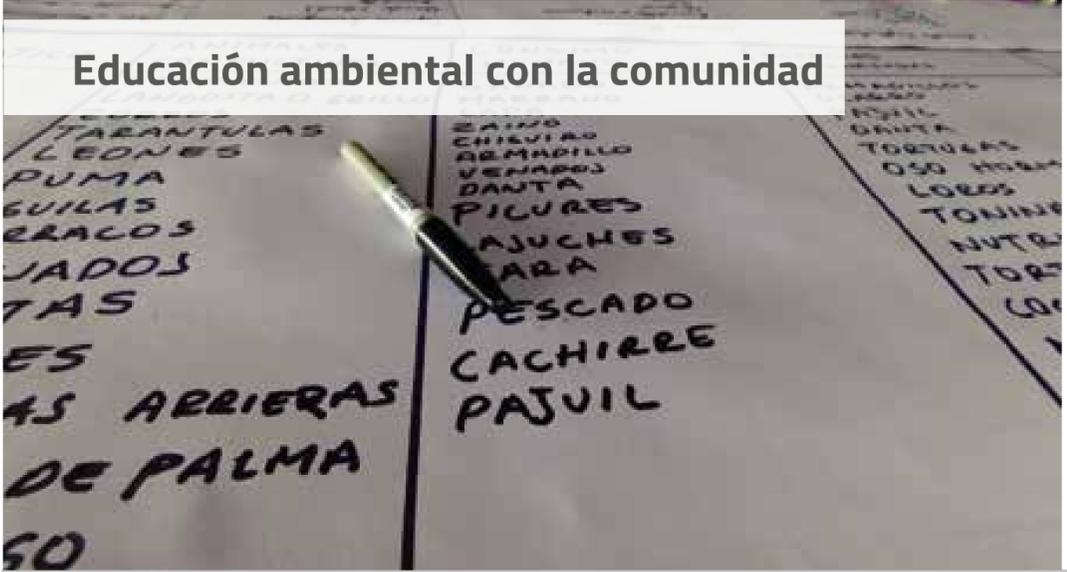
Realizamos actividades de monitoreo de mamíferos con cámaras trampa gracias a la que las que obtuvimos un total de 971 registros pertenecientes a 18 especies de mamíferos, entre estos encontramos 19 registros del ocarro o armadillo gigante (*Priodontes maximus*), 54 de la danta de tierras bajas (*Tapirus terrestris*) y dos registros del Puma o león (*Puma concolor*).



Galápagu Sabanera (*Podocnemis vogli*) fotografiada días después de la marcación con radio transmisor

Las especies seleccionadas para realizar seguimiento fueron la danta de tierras bajas, el armadillo gigante y la tortuga sabanera (*Podocnemis vogli*). Mediante la identificación de aspectos biológicos y ecológicos de cada especie a partir de información secundaria, de rastreo y marcación de estas con participación de la comunidad, pretendemos entender mejor estas especies para promover su protección en la región.

Identificación de especies amenazadas, de importancia ecológica y cultural, y diseño de acciones de conservación con la comunidad



Educación ambiental con la comunidad

8 talleres
147 asistentes



89 %
de cumplimiento

Debido a la importancia de trabajar con la comunidad, desarrollamos talleres en los que buscamos que las personas identificaran los beneficios de los ecosistemas presentes en su región, como herramienta para generar apropiación y desarrollar mayor conciencia ambiental. Esto también nos permitió recopilar información para analizar aspectos relacionados con la riqueza de fauna y flora, las actividades desarrolladas por los humanos que alteran los ecosistemas, los lugares con potencial ecoturístico, el uso que se le da a los recursos naturales y los conflictos que surgen con otras especies. En conjunto, esta información servirá para identificar oportunidades de generación de ingresos para las familias que se ubican en el área de influencia de los oleoductos.

Alternativas económicas para la región



Para nosotros es fundamental el apoyo a las comunidades para plantear y ejecutar proyectos productivos que contribuyan a mejorar su calidad de vida a partir de la generación de ingresos económicos. Es así como durante el año iniciamos la búsqueda de aquellas organizaciones y proyectos productivos de tipo comunitario para su fortalecimiento, entre las que identificamos proyectos a trabar de revegetalización y de apicultura.

Formación ambiental en alianza con el SENA



Con el propósito de apreciar el patrimonio regional en cuanto a la avifauna y en aras de conocerlo, valorarlo y protegerlo trabajamos en la organización del curso "Reconocimiento y registro de especies para el aviturismo" en alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Como resultado de este proceso cerramos el año con 72 personas inscritas para dar apertura del curso en el 2020.

AUTOR: Darío Quiñonez

LUGAR: Vereda Rubiales

Le compuse unos versos a mi linda tierra llana donde a lo ancho se observan morichales y sabanas
También a los grandes esteros entre ríos y cañadas, lagunas y riachuelos

Qué bonitas son sus aguas,
aquí se rema en potrillo con canaleta y palancas.
Hermosas ganaderías, caballos criollos que encantan.

...

El Meta, El Casanare, Vichada y Arauca son cuatro departamentos que a mi país engalana por la astucia de su gente, por la flora y fauna.
El canto de las lindas aves de tarde o de madrugada con su cantar nos divierten y es arrullo en la sabana.
Muy cerca en el pajonal al pie en la puerta de tranca pastorean los venados y aquí nadie los maltrata
en la laguna se escucha el caimán que se atraganta cuando ha cogido la presa al bordito de la solapa.



Galápagos Sabanera (*Podocnemis vogli*).

7



7. DESARROLLO DE PERSONAS

Para ODL el activo más importante son sus colaboradores. En la medida que ellos crecen y se desarrollan como personas, crece nuestra organización.

Por ende, nos esforzamos en ofrecer unas condiciones laborales para el óptimo desarrollo de sus funciones, así como por brindarles una serie de beneficios que les generen satisfacción y puedan compartir con sus familias.

Queremos compartir esta visión con nuestros proveedores, con quienes buscamos vínculos a largo plazo y relaciones comerciales sólidas y duraderas. Su crecimiento también trae beneficios para nuestra organización, por lo que les brindamos un acompañamiento constante y diseñamos planes de acción enfocados en su fortalecimiento como proveedores.

De esta forma, nos desarrollamos todos.



7.1 Nuestro equipo



Nuestros colaboradores son uno de nuestros motores de trabajo y por esto son parte fundamental dentro de nuestro propósito y estrategia como organización. Durante el año nuestra planta de personal directo aumentó en un 5% frente al 2018. Es importante destacar que, salvo los contratistas y aprendices SENA, todos nuestros colaboradores están vinculados a la organización a través de contratos a término indefinido.

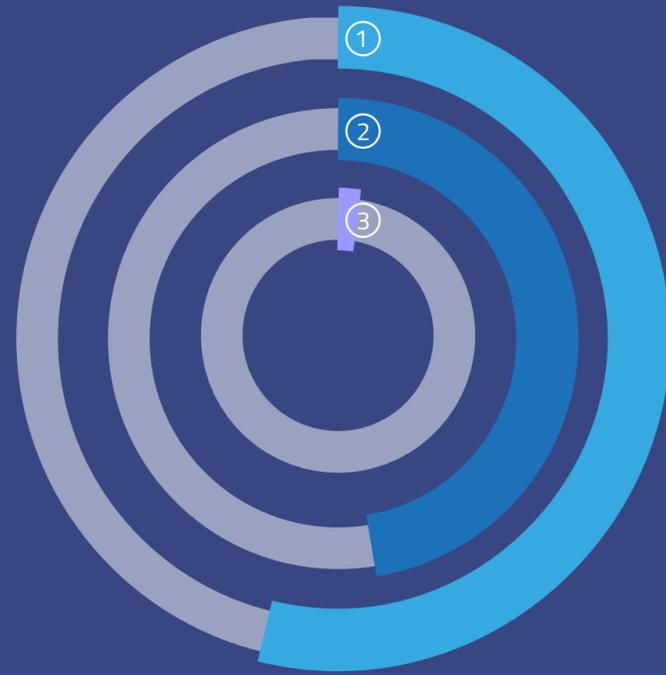
Colaboradores directos



Índice de rotación



Trabajadores por tipo de vinculación



- ① COLABORADORES DIRECTOS - 54%
- ② CONTRATISTAS BOGOTÁ - 43%
- ③ C. APRENDIZAJE - 3%

COLABORADORES DIRECTOS

TOTAL 79



Distribución de género en colaboradores

Dentro de nuestras prácticas de vinculación y de gestión de talento, respetamos las diferencias y la libertad de asociación; reconocemos el derecho a la negociación colectiva y rechazamos todas las formas de trabajo infantil, trabajo forzoso, trabajo realizado bajo coacción y discriminación.

¿Qué hace de ODL un gran lugar para trabajar?

El respeto en las conversaciones abiertas entre colaboradores, las cuales se promueven e incentivan desde los líderes de la organización.

Comentario de uno de nuestros colaboradores – Estudio *Great Place to Work 2019*

7.2 Desarrollo



En 2019 iniciamos con la apropiación de nuestras 5 competencias corporativas, como parte de nuestra cultura en ODL: Conocimiento del Negocio, Orientación a resultados, Trabajo en equipo, Liderazgo y Flexibilidad.

Durante el 2019 logramos involucrar estas competencias a nuestro proceso de evaluación de desempeño, logrando que el 100 % de los colaboradores realizara su propia autoevaluación y recibiera retroalimentación de su jefe inmediato con respecto al desarrollo de las mismas.



100%
de los colaboradores
recibió evaluación
del desempeño

Resultado promedio
de los objetivos
de desempeño
Satisfactorio: **3,6**

2018 $\xrightarrow{-3\%}$ **2019**



3344 Horas en
espacios de formación

42 horas promedio
por colaborador



2018 $\xrightarrow{-14\%}$ **2019**



100%
de los colaboradores
participó en por lo
menos 2 espacios de
formación transversal

60 % de los colaboradores
participó en espacios
de formación individual

2018 $\xrightarrow{+20\%}$ **2019**

De igual manera, logramos invertir más de 550 horas laborales en 4 espacios de co-creación y desarrollo de nuestras competencias, allí participaron un total de 110 personas, entre colaboradores y contratistas, con el fin de fortalecer su apropiación y reconocimiento en los colaboradores.

Plan Desarrollo Individual

Como una de las grandes promesas del 2019 para fortalecer el pilar de Desarrollo de personas, nos propusimos -desde todas las direcciones- garantizar que el 100% de los colaboradores de ODL contara con un Plan de Desarrollo Individual y a su vez que participara de forma activa y empoderada en la creación del mismo.



Como resultado de este proceso, no solo alcanzamos la meta de Identificar el Plan de Desarrollo Individual para el 100 % de nuestros colaboradores, también logramos conocer más a las personas con las que trabajamos en ODL, entender sus motivaciones, intereses y aspiraciones, y desarrollar más las habilidades de nuestros líderes y colaboradores para dar y recibir retroalimentación.



El desarrollo de las personas en su ámbito más integral, como uno de los tres pilares fundamentales de gestión determina que ODL sea un excelente lugar para trabajar.

Colaborador ODL en encuesta *Great Place to Work 2019*



7.3 Bienestar



Continuamos desarrollándonos con el fin de mantener el bienestar de nuestros colaboradores dentro y fuera del trabajo



A partir de los resultados arrojados en la encuesta de riesgos psicosociales del 2019 y con el objetivo de fomentar espacios de integración y desarrollo, realizamos el programa de bienestar "Yo Elijo Estar Bien". Invitamos a los empleados, contratistas y sus familias para hacer parte de experiencias dirigidas principalmente al bienestar físico, desarrollo de habilidades blandas y enriquecimiento de las relaciones interpersonales. Aunque el número de actividades se triplicó o frente a 2018 las participaciones presentaron una reducción debido a la agenda corporativa del segundo semestre del año que se orientó a la celebración de los 10 años de ODL.

Otras acciones importantes desarrolladas en el año fueron:

- Programa de reconocimiento "Talentos Records", que tiene como objetivo reconocer a las personas y los equipos de trabajo que con sus talentos baten retos personales y corporativos.
- El principal interés de la compañía ha sido facilitar, mediante espacios formales e informales, el conocer y reconocer los talentos de las personas que trabajan con nosotros. Nuestro programa cuenta con herramientas prácticas para ser utilizadas en el día a día por cada miembro de los equipos de trabajo y es principalmente simbólico. A través de nuestro programa hemos gestionado espacios de formación para que principalmente los líderes se capaciten en la competencia de reconocer, generar retroalimentaciones apreciativas y crear momentos memorables.
- Reclasificación de los beneficios ofrecidos a los colaboradores para facilitar y apoyar aspectos de su vida que los afectan económica, asistencial y socialmente, así como a sus familias.



Certificado
FEB 2020-ENE 2021
COL



Reconocimiento
certificación
Great Place
to Work®



Finalmente, a través de la organización *Great Place To Work*, realizamos la medición del Índice de Ambiente Laboral, con participación del 93,3 % de nuestros colaboradores y obtuvimos un Estado de Valoración de 91.5, ubicándonos en la categoría **Muy Sobresaliente**



91.5
Índice de
ambiente
laboral

El principal plus de la organización, frente a otras, es el cuidado de sus trabajadores en términos de beneficios y cariño que se siente, que hace que trabajemos con gusto y con sentido de pertenencia.

Colaborador ODL en encuesta
Great Place to Work 2019



7.4 Salud y seguridad en el trabajo



Durante 2019, la gestión desarrollada en Seguridad, Salud en el Trabajo, Ambiente, Preparación y Respuesta a Emergencias (SST-A-PRE) en ODL se basó en las actividades planeadas en el sistema de gestión. El cumplimiento del plan fue del 98,20 %, superando la meta planteada para el año 2019 (96 %).

Los indicadores asociados al cuidado por la vida y la seguridad de procesos se mantuvieron en cero casos registrables.

Estos miden los casos de personas que sufren lesiones con incapacidad médica, trabajo restringido o tratamiento médico o fatalidad, por cada millón de horas laboradas. La gestión en SST se basó en el sistema de gestión diseñado para la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral, las cuales también registran cero en 2019.

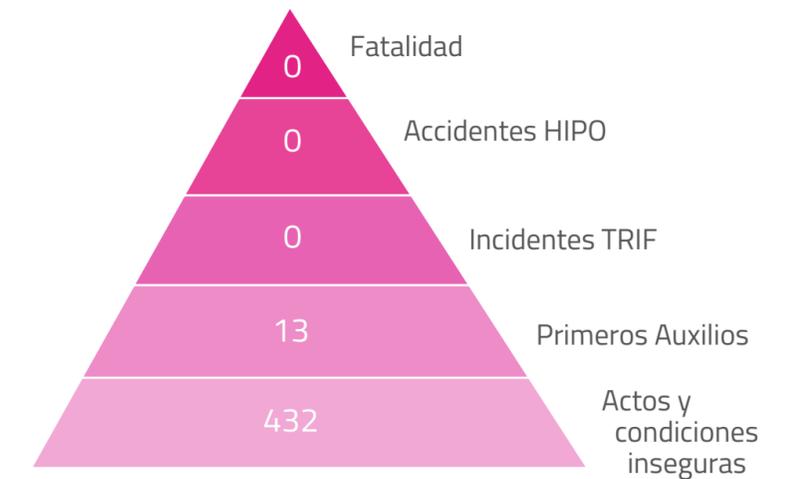
657

Total de días de incapacidad por enfermedad común y accidente común

Algunas de las acciones que realizamos para disminuir la accidentalidad en ODL fueron:

- **Acciones ODL**
 - Capacitaciones e inspecciones para el control de peligros.
 - Análisis de riesgos y control de trabajo para todas las actividades.
 - Capacitaciones y cobertura integral de todos los contratistas.
 - Auditorías internas.
 - Actividades para el fortalecimiento de la movilidad y seguridad vial.
 - Programas de higiene ocupacional para áreas de exposición con alta importancia (descargaderos, laboratorios, bombas).
 - Actualización y renovación de señalización industrial (peligros y riesgos).
 - Fortalecimiento de los procesos para habilitación y evaluación de proveedores en aspectos SSTA-PRE.
 - Semana SSTA-PRE sobre cultura de prevención: Cuidado y autocuidado de la salud, seguridad vial, movilidad sostenible, preservación del medio ambiente.

De igual forma, identificamos los riesgos prioritarios en nuestra operación, como lo son los riesgos locativos, trabajo en alturas, energías peligrosas, levantamiento mecánico de cargas, trabajo en atmósferas peligrosas, entre otras.



Pirámide de accidentalidad ODL 2019

En 2019 realizamos inspecciones al 100 % de los puestos de trabajo, desde el punto de vista ergonómico y biomecánico. A partir de esas inspecciones, implementamos acciones como adquirir sillas con estándares de ergonomía en campo, facilitar kit de ergonomía para puestos de trabajo en campo, renovar los soportes de video terminales para las oficinas en Bogotá, entre otros.

PUESTOS DE TRABAJO INSPECCIONADOS 100%





A través de la realización de exámenes de aptitud médica y del control de la realización de los mismos por parte de terceros, reducimos la probabilidad de ocurrencia de algún accidente de tipo laboral, tanto para los colaboradores como para el personal externo que visite nuestra operación. Un resultado de esta estrategia fue que la Estación de Bombeo Rubiales tuvo cero evacuaciones en ambulancia durante 2019.



Los eventos de enfermedad común que generaron más incapacidades estuvieron relacionados con el sistema osteomuscular, lo cual nos lleva a implementar mejores estrategias que garanticen la continuidad en el trabajo, a través de programas de vigilancia epidemiológica.



Ausentismo por causa médica: **0,30 %**
(Hace referencia al porcentaje de días perdidos por incapacidad médica frente a días programados de trabajo)



+ Actos Conscientes - Actos Instintivos

Esta estrategia busca generar la llamada "cultura SSTA-PRE", mediante la invitación a los colaboradores de ODL a sentir, pensar y actuar con conocimiento de lo que se realiza. Esta iniciativa imprimió un sello propio a todas las actividades del plan de gestión SSTA-PRE.

Si quieres conocer más acerca de esta estrategia y acceder a nuestros módulos de reportes, ingresa al siguiente código con el celular:





7.5. Acompañamiento al desarrollo de proveedores y contratistas



Para ODL es prioridad la consolidación de relaciones confiables con los proveedores que nos apoyan a lo largo de nuestra cadena de valor. Así las cosas, buscamos establecer vínculos comerciales sólidos, transparentes y que generen el desarrollo integral del proveedor.



Durante 2019 implementamos un programa para el desarrollo de proveedores locales, cuyo objetivo fue el fortalecimiento de competencias empresariales orientado al aumento de la competitividad, y a construir un esquema de flexibilización, diversificación e innovación en la prestación de bienes y servicios.

En su primera fase, este programa fue operado por la Universidad Minuto de Dios y contó con la participación de 13 empresas de Paz de Ariporo y 22 empresas de Tauramena. Se logró la caracterización de 50 empresas de los municipios mencionados, de las cuales se hicieron diagnósticos y talleres empresariales a 30 de ellas.





Programa para el desarrollo de proveedores locales

FASE 1



CARACTERIZACIÓN

De una base de 632 empresas, se caracterizaron 50 empresas de los municipios priorizados.

FASE 2



DIAGNÓSTICO

De esa base de 50 empresas caracterizadas, se realizó el diagnóstico empresarial a 30, las cuales estaban inscritas en el programa.

FASE 3



FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

Realizamos 7 talleres sobre gestión de capacidad empresarial, identificación de retos, Resolución 0312 e innovación social.

En estos talleres contamos con más de 100 participantes.

FASE 4



CIERRE

El evento de cierre fue una rueda de negocios en la que contamos con 30 empresas graduadas.

El evento de cierre fue una rueda de negocios (*networking*) que buscaba proporcionar un espacio en el que las empresas dieran a conocer sus productos o servicios a potenciales clientes. Este encuentro buscaba promover un ambiente empresarial en el que los participantes intercambiaran posibilidades comerciales, visibilizar a las empresas participantes en la Red de Negocios a nivel regional y desarrollar competencias comerciales que motiven a los participantes a continuar con sus emprendimientos. Hubo acercamientos comerciales importantes que se consolidaron en este espacio y surgieron alianzas estratégicas entre los participantes.

Información de abastecimiento

Valor total de servicios adjudicados (valor en pesos)

COP 232.463.452.009

Valor total de compras de bienes adjudicadas

COP 4.656.387.611

Números de compras adjudicadas con proveedores nacionales

142

Valor total de servicios adjudicados con proveedores de Casanare

COP 4.499.076.414

Valor total de servicios adjudicados con proveedores de Meta

COP 2.072.300.682



7.6. Formación en seguridad



Por el tipo de negocio que desarrollamos, la seguridad física es uno de los temas presentes en la estrategia organizacional para garantizar un ambiente seguro a lo largo del oleoducto.

En la actualidad contamos con vigilantes y recorredores de línea de las áreas de influencia de los departamentos de Meta y Casanare, con los cuales desarrollamos diferentes actividades enfocados en el autocuidado de las personas.

RUBIALES

175 Participantes

JAGÜEY

183 Participantes



8



8 ARTICULACIÓN CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



| ASUNTO | ODS | 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD | 6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO | 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO | 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA | 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMOS RESPONSABLES | 13 ACCIÓN POR EL CLIMA | 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES | 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS | 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS |
|---|-----|------------------------|-----------------------------|---|---|---------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| Operación confiable, limpia y segura | | | | 8.2 | 9.1 9.4 | | | | | |
| Conducta ética y transparente | | | | | | | | | 16.5 16.6 | 17.15 |
| Salud y seguridad en el trabajo | | | | 8.8 | | | | | | |
| Crecimiento y rentabilidad | | | | 8.2 | | | | | | |
| Prevención de derrames de crudo y otros productos | | | | 8.4 | | | | 15.5 | | |
| Preparación y respuesta ante emergencias | | | | 8.4 | | | | | | |
| Eficiencia | | | | 8.2 | 9.4 | | | | | |
| Cumplimiento de requisitos ambientales | | | 6.3 6.6 | | | 12.5 | | 15.1 | | |
| Cambio climático y gestión de emisiones de gases efecto invernadero | | | | | | | 13.2 | | | |
| Relacionamiento con comunidades del área de influencia | | 4.2 | | 8.3 | | | | | | |
| Acompañamiento al desarrollo de los proveedores y contratistas | | | | 8.3 | | | | | | |
| Protección y conservación de la biodiversidad | | | | | | | | 15.5 | | |
| Desarrollo profesional y personal de los empleados | | 4.4 | | 8.5 | | | | | | |
| Bienestar y calidad de vida para los empleados | | | | 8.5 | | | | | | |
| Gestión integral de riesgos y crisis | | | | 8.5 | | | | | | |

**Objetivo 4:**

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Meta 4.2:

De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.

**Objetivo 6:**

Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

Meta 6.3:

De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.

Meta 6.6:

De aquí a 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.

Meta 6.b:

Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.

**Objetivo 8:**

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Meta 8.2:

Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

Meta 8.3:

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

Meta 8.5:

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.8:

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

**Objetivo 9:**

Industria, innovación e infraestructura.

Meta 9.1:

Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

Meta 9.4:

De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.



Objetivo 12:
Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Meta 12.5:
De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.



Objetivo 13:
Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Meta 13.2:
Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.



Objetivo 15:
Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

Meta 15.5:
Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de la diversidad biológica y, para 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción.



Objetivo 16:
Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas.

Meta 16.5:
Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Meta 16.6:
Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.



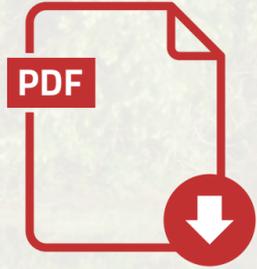
Objetivo 17:
Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Meta 17.15:
Respetar el margen normativo y el liderazgo de cada país para establecer y aplicar políticas de erradicación de la pobreza y desarrollo sostenible.

9

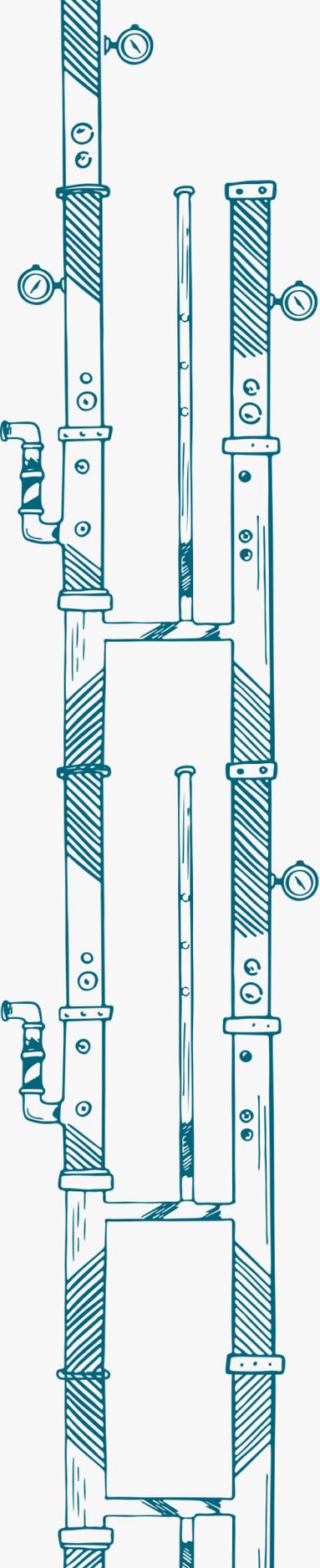


9 ÍNDICE GRI



Índice GRI

Descargue aquí el documento



www.odl.com.co



www.fundacionoleoductovivo.org



www.facebook.com/OleoductoVivo/



[@Oleoductovivo](https://www.instagram.com/Oleoductovivo)



[Fundación Oleoducto Vivo](#)