

**LO QUE NOS
IMPORTA EN
SOSTENIBILIDAD**

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021

Junta Directiva

Principales

Camilo Vela
 Vidal Armando Ramírez
 Camilo Meza Ramírez
 Renata Campagnaro
 Julio Andrés Bucci

Suplentes

Andrés Julián Cadavid
 Manuel Zarama
 Sandra León
 Sandra Orozco

Dirección general

Gerencia de Entorno y Sostenibilidad

Acompañamiento técnico y contenidos

Aluna Sustainability S. A. S.

Dirección de diseño

Comunicaciones Corporativas
 Llorente & Cuenca S. A. S.

Diseño y diagramación

Aluna Sustainability S. A. S.

Metodología

Aluna Methodology®

Fotografías

Oleoducto de los Llanos Orientales, S. A.
 Fundación Oleoducto Vivo

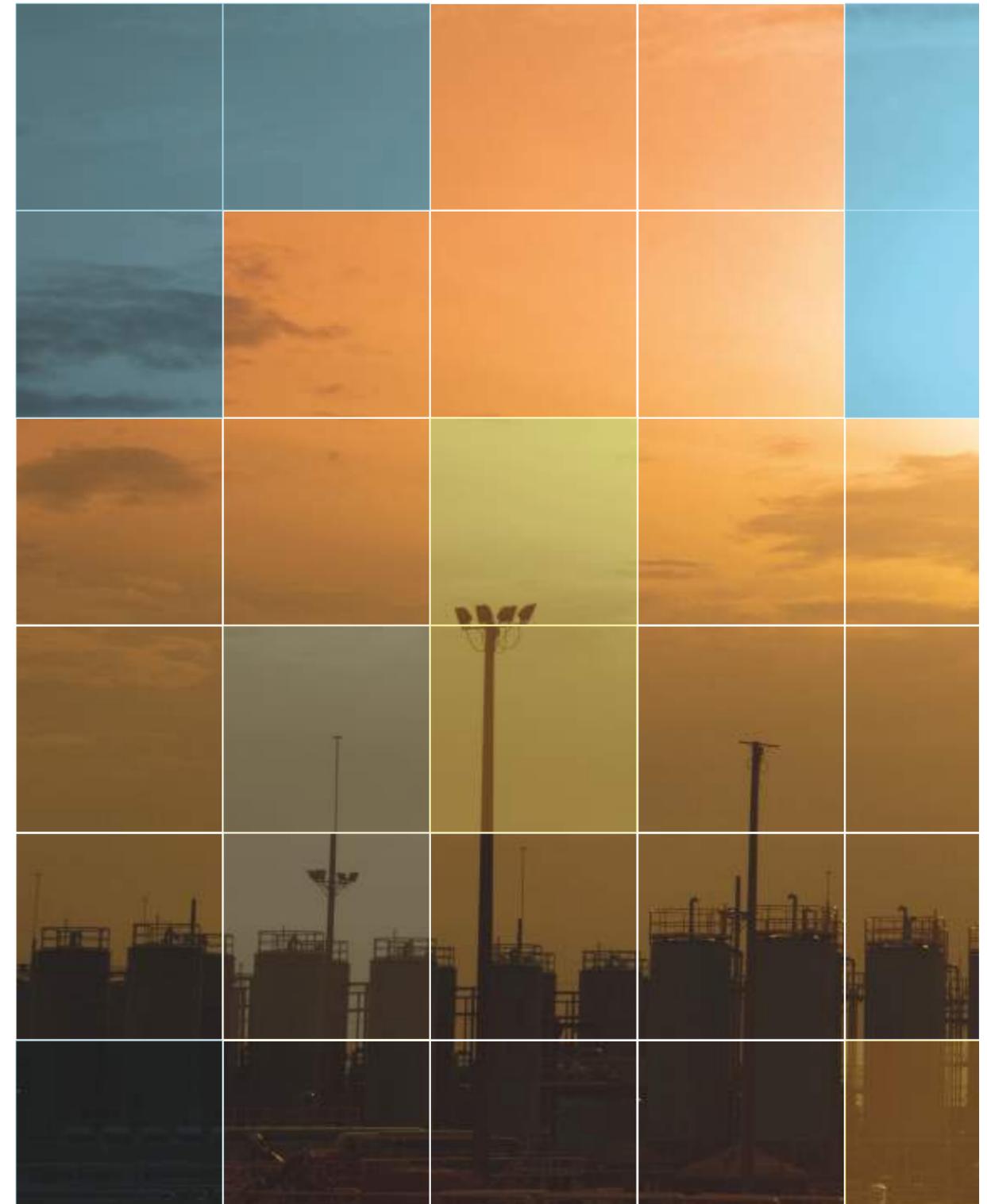


TABLA DE CONTENIDO

1. Mensaje a nuestros grupos de interés	04	5.3. Gestión de Activos	33
1.1. Mensaje del presidente	05	5.4. Operación confiable, limpia y segura	34
1.2. ODL en cifras	07	5.5. Riesgos operacionales	35
2. Sobre ODL	09	5.6. Uso responsable de los recursos naturales	36
2.1. Sobre ODL	10	6. Lo Fundamental	38
2.2. Clientes y servicios	12	6.1. Gestión ambiental	39
3. Lo Correcto	13	6.2. Residuos sólidos	40
3.1. Estructura de gobierno	14	6.3. Acción por el clima	41
3.2. Ética y anticorrupción	17	6.4. Biodiversidad	42
3.3. Principios éticos	18	6.5. Cumplimiento ambiental	45
3.4. Crecimiento y rentabilidad	20	6.6. Seguridad y salud en el trabajo	46
4. El Para Quién	20	7. Lo Aspiracional	48
4.1. Estrategia de sostenibilidad	22	7.1. Derechos Humanos	49
4.2. Objetivo al implementar un modelo de gestión de la sostenibilidad	23	7.2. Seguridad física	51
4.3. Grupos de interés	26	7.3. Desarrollo de talento	52
4.4. Línea SER	27	7.4. Comunidades locales	61
4.5. Gestión de temas materiales	28	7.5. Gestión de propietarios de tierras	68
5. Lo Operacional	30	7.6. Obras por Impuestos	70
5.1. Transporte	31	8. Lo Inspiracional	72
5.2. Cadena de abastecimiento	32	8.1. Tecnología de la Información y Comunicaciones y Tecnología de la Operación	73



MENSAJE A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102-14



Mensaje del presidente

El para quién

2021 fue un año lleno de retos y también de profundas reflexiones. Nos propusimos crear una estrategia corporativa con nuestra definición propia del concepto de Sostenibilidad, y logramos colectivamente reflejar en esta nueva política organizacional el valor que le damos a la vida y a la naturaleza, nuestro compromiso con la creación de valor hacia los grupos de interés, la importancia de hacer lo correcto, impulsar la transformación del negocio a partir de la innovación y la tecnología, integrando en toda la cadena de valor la gestión de los riesgos para una optimización y excelencia operacional.

Nuestros pilares permanecen firmes. Seguimos retando el statu quo, nos enfocamos en desarrollarnos como personas y planteamos nuestras estrategias para perdurar como organización. Estos pilares soportan y fortalecen nuestro propósito superior "Lo que nos importa".

Es el séptimo año consecutivo del Informe de Sostenibilidad de ODL, para comunicar

los avances de nuestra compañía. Así, al definir la Sostenibilidad partiendo de nuestra propia identidad como organización, hemos aterrizado el concepto en estos 6 elementos que se convierten en la base para nuestra estrategia de negocio: Lo Operacional, Lo Fundamental, Lo Correcto, Lo Aspiracional, Lo Inspiracional y El Para Quien.

En **Lo Operacional**, garantizamos una operación disponible durante los 365 días del año 2021, lo que nos llevó a exigirnos como equipo para mitigar múltiples factores externos a lo largo del año y cumplir con la promesa de valor y servicio a nuestros clientes. Logramos superar los desafíos para desarrollar exitosamente el proyecto de Codilución en Cusiana, un hito que nos llena de orgullo como empresa del Grupo Ecopetrol, pues somos el primer oleoducto del país en poner al servicio la codilución con GLP (gas licuado de petróleo), lo cual disminuye costos de operación para nuestros clientes y trae impactos positivos para el medioambiente. Asimismo, destacamos que en el 2021 realizamos el mantenimiento mayor de las

bombas principales de la Estación Rubiales, instalamos sistemas de energía solar en válvulas de seccionamiento y corrimos la inspección al oleoducto con herramienta inteligente (in line inspection - ILI).

En **Lo Correcto** trabajamos el día a día por mejorar nuestro gobierno corporativo y asegurar un comportamiento responsable; por esta razón actualizamos la Política de Ética y Conducta, en la cual rechazamos tajantemente cualquier acto de corrupción, soborno y demás que atenten contra la transparencia de la organización.

En **Lo Fundamental** reafirmamos el respeto a la vida y la naturaleza, por ello dimos un salto en nuestra gestión ambiental al obtener la certificación ICONTEC como operación Carbono Neutral a través de mecanismos de compensación, alineados a los objetivos de descarbonización del gobierno nacional, el Grupo Empresarial Ecopetrol, Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S. A. S. y Pipeline Investment Ltd. Somos responsables de nuestros impactos y este es un gran paso orientado al compromiso genuino de ODL frente al cambio climático.

En el cuidado por la vida, nos unimos también a diferentes iniciativas por efecto de la pandemia Covid-19 y logramos incidir en esquemas de vacunación con tres dosis,



lo cual permitió que el 75% de nuestros colaboradores accedieran a dosis de refuerzo y que el 100% de los trabajadores en oficina y en campo tuvieran la protección adecuada, aportando al cuidado de sus familias.

En **Lo Inspiracional**, la tecnología y la innovación nos impulsan. En 2021 desarrollamos el esquema de operación remota y actualizamos el Sistema Integral de Aseguramiento de Ductos (SIAD) para ODL. Asimismo, incorporamos aplicativos digitales para la gestión de aspectos operativos y legales de la compañía, a través de la plataforma de automatización del proceso de Liquidación de Ingresos (COIN), la cual permite realizar el proceso de liquidación de los servicios prestados a nuestros clientes de manera ágil, confiable y efectiva.

En **Lo Aspiracional**, dimos un paso más en nuestra visión de empresa generadora de impactos positivos en la sociedad y en nuestra cadena de valor. Es por esto que formulamos nuestra Política de Derechos Humanos para mitigar riesgos de vulneración de derechos. Entendiendo que es fundamental cerrar las brechas de género, nos movilizamos para adoptar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y logramos que el Ministerio de Trabajo otorgara el sello de Equipares a

nuestra organización. También, en alianza con el Gobierno Nacional, ejecutamos bajo el mecanismo de Obras por Impuestos un proyecto de gran impacto social en una de las regiones más afectadas por la violencia y la pobreza, con más de 3.800 millones de pesos entregados en dotaciones al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para atención a la primera infancia en 5 municipios del departamento de Casanare.

En este proceso de reflexión aspiracional, también reencaminamos el foco de nuestra fundación empresarial, la Fundación Oleoducto Vivo, orientados a generar impacto positivo en el territorio donde operamos. Así, en 2021 lanzamos por primera vez nuestro programa de Voluntariado, y con el apoyo de la Fundación logramos desarrollar 26 proyectos de inversión social impactando a 1.363 beneficiarios en el área de influencia de ODL.

En 2022 llegan nuevos retos: mayor innovación para desplegar nuestra estrategia de Sostenibilidad y fortalecer cada vez más la debida diligencia en derechos humanos, continuar esfuerzos por la carbono neutralidad en nuestras

operaciones, seguir reduciendo emisiones y transformándonos a un modelo de eficiencia energética por medio de la gestión y el aprovechamiento de la energía solar.

Tenemos claro que la sostenibilidad es el camino para mantener vigente nuestro propósito superior. De esta manera, dedicamos el presente informe a compartir con todos nuestros grupos de interés **“¡Lo que nos importa en Sostenibilidad!”**, un recorrido por los notables avances de la gestión y compromiso de ODL por un modelo de negocio con visión de futuro.

Alejandro Pinzón Pinzón

Presidente

Oleoducto de los Llanos Orientales, S. A.



ODL EN Cifras 2021

Lo Correcto

GRI 102-7

Crecimiento y rentabilidad



Ética y anticorrupción

Nuestros principios éticos

100%

Ejecución del Plan de Trabajo de Ética y Cumplimiento

Comunicamos nuestras políticas y procedimientos anticorrupción



El Para Quién

Grupos de interés

Lo Operacional

Transporte

Total de barriles transportados

⋮



Gestión de Activos

Plan de Gestión de Activos

Ejecución del Plan de Mantenimiento*

*Meta del 95%

⋮



Consumo total de energía

⋮



Reputación frente a los grupos de interés

Cadena de abastecimiento

413

Contratos celebrados

Operación confiable, limpia y segura



Uso responsable de los recursos naturales

Eficiencia energética



31,83 kWh/Barril

Consumo total de energía por barriles transportados

Lo Fundamental

Nuestra gestión ambiental



Residuos sólidos



Acción por el clima



Biodiversidad



Seguridad y salud en el trabajo



Lo Aspiracional

Desarrollo de talentos

Distribución de trabajadores por género



Estamos comprometidos con la promoción de la Diversidad e Inclusión



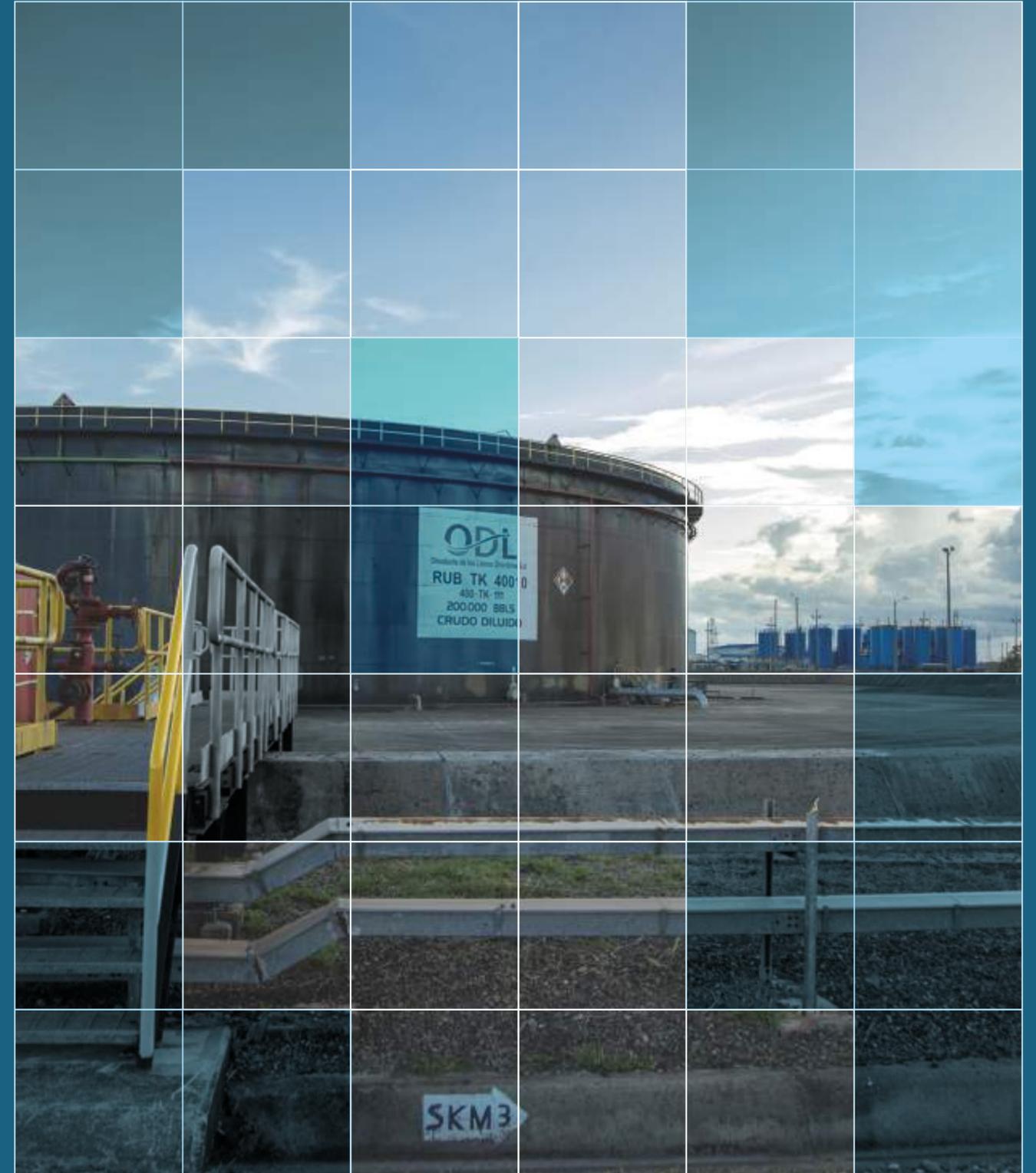
Comunidades locales (inversión social)





SOBRE ODL

GRI 102-1 / GRI 102-2 / GRI 102-4 / GRI 102-5 / GRI 102-6 / WEF-1





Oleoducto de los Llanos Orientales, S. A. (ODL), es una sociedad comercial y del tipo de las sociedades anónimas, del orden nacional que opera en Colombia.

Se dedica a transportar petróleo por oleoductos y contamos con una línea principal de tubería que parte desde la Estación Rubiales, en el departamento del Meta, hasta la Estación Monterrey, en el departamento de Casanare, esta línea cuenta con un total de 235 kilómetros y dos estaciones de rebombeo intermedias denominadas Corocora y Jagüey, así como una derivación de 25 kilómetros desde “El Viento” hasta la Estación Monterrey/ Cusiana, en el departamento de Casanare.

Nuestro propósito superior lo enmarcamos en “Lo que nos importa” e integramos la sostenibilidad como palanca impulsora de nuestro negocio.



Infraestructura operacional y administrativa del Sistema ODL

Oficina Bogotá



Carrera 11 A Nro. 93-35
Torre UNO 93 Piso 3



Nuestros clientes y servicios

Principales clientes



Traders



Principales servicios

Transporte por oleoducto



Consiste en el transporte entre las estaciones **Rubiales** (ubicada en el departamento de Meta) y **Cusiana o Monterrey** (ubicadas en el departamento de Casanare).

Este oleoducto transporta crudos extra pesados de aprox 1350 cSt @30C de aprox 15 API.

Segmentos:

- a. Rubiales – Palmeras
- b. Palmeras – Jagüey
- c. Jagüey – Monterrey/Cusiana



Descargue de Crudo Pesado



Facilidades que permiten descargar hasta 8 KBD por carrotanques en la estación Rubiales (**Tarifa estimada: 0,35 USD/BI**).

Facilidades que permiten descargar hasta 30 KBD por carrotanques en la estación Jagüey (**Tarifa estimada 1300 COP/BI**).

Dilución y Codilución en Cusiana



Facilidades que se encuentran en la estación Cusiana que **permiten mezclar en línea el crudo extra pesado proveniente del ODL con diluyentes** para reducir su viscosidad y permitir su transporte por otros oleoductos.

Administración Oleoducto Bicentenario de Colombia S. A. S. y otros servicios a Oleoducto de Colombia S. A.

Consiste en operar y administrar el Sistema Oleoducto Bicentenario de Colombia y dar servicio de soporte a la operación para Sistema Oleoducto de Colombia S. A.

El 17 de diciembre de 2021 ODL abrió por primera vez sus puertas para desarrollar un espacio de interacción entre sus clientes actuales y los potenciales con el fin de dar a conocer sus servicios, logros y metas. Este espacio de reencuentro permitió afianzar relaciones existentes y ha sido el punto de partida para el proceso de inteligencia de mercado y lograr explorar nuevas opciones de negocio y compartir experiencias.

Nuestros pilares estratégicos

Cultura del servicio

Conocimiento del mercado

Seguimiento comercial

Estructuración de negocios

Longitud

Rubiales - Monterrey: 235 Kms / Rubiales - Cusiana: 224 Kms
Total: 260 Kms

Capacidad efectiva

304,7 KBPD @ 1,350 cStks



LO CORRECTO

GRI 102-18



Estructura de gobierno

Nombre de accionistas	Nro. de acciones	Porcentaje de Participación
Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S. A. S.	130	65%
Pipeline Investment Ltd.	70	35%
TOTAL	200	100%

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

Órganos de Gobierno

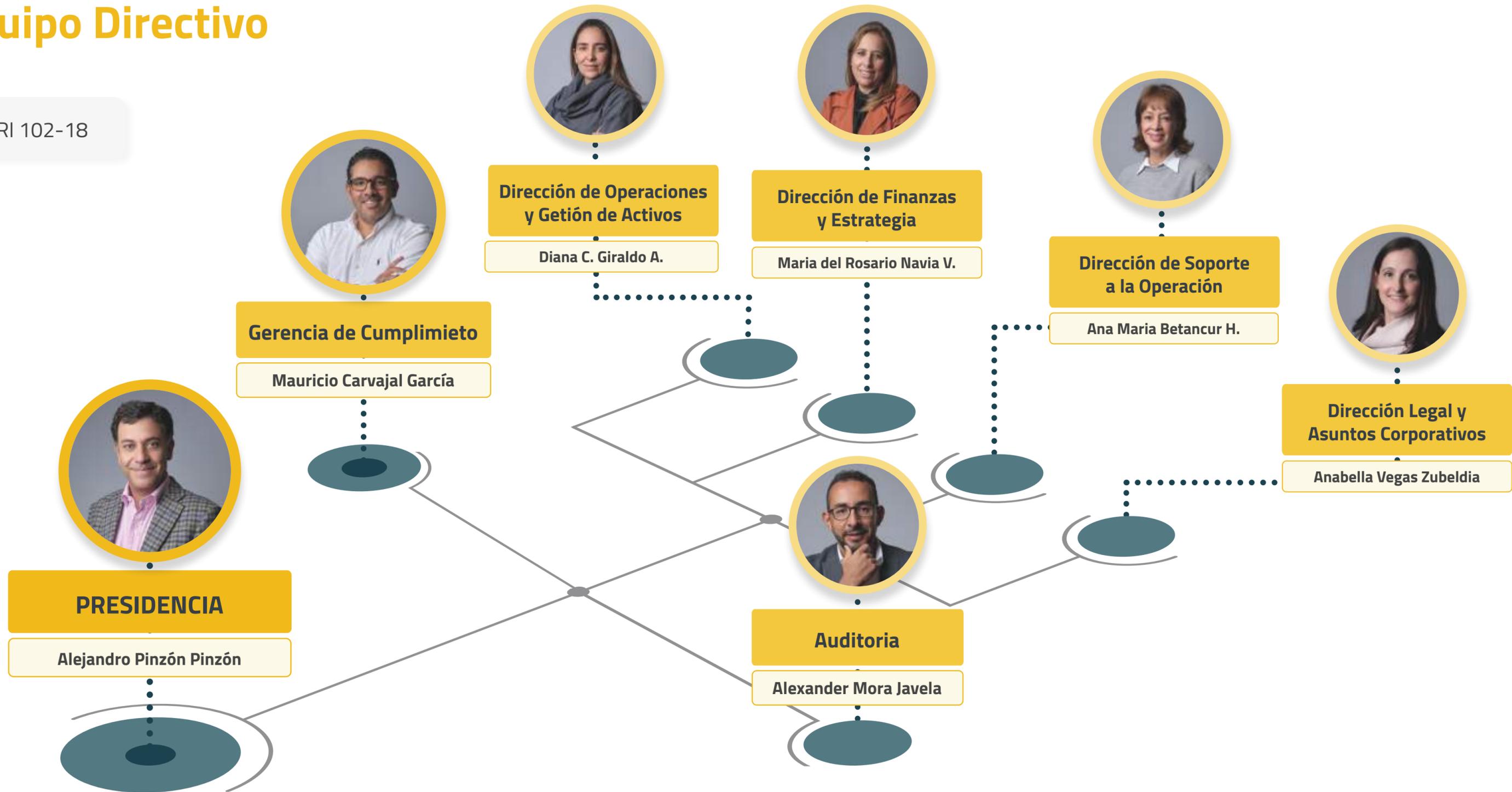
Cuenta con una estructura de Gobierno Corporativo que le permite asegurar la adecuada toma de decisiones, control, rendición de cuentas y generación de valor.



El Código de Buen Gobierno y el reglamento de Junta Directiva, definen los esquemas de nombramiento, remuneración y evaluación de los miembros, para así garantizar el funcionamiento y control de la organización.

Equipo Directivo

GRI 102-18



Ética y anticorrupción

GRI 103

La ética es el pilar fundamental sobre el que se cimienta ODL. Por lo tanto, mantener la integridad en cada uno de sus procesos es lo que le permite desarrollar actividades de manera transparente, reflejando su excelencia ante sus clientes.

Durante el 2021, se realizó la actualización del Código de Ética y Conducta, en el cual se incorporó la declaración de rechazo ante cualquier acto de corrupción o soborno y cualquier otra situación que atente contra la ética en la organización. El Código de Ética y Conducta fue aprobado por la Junta Directiva y divulgado a los/las trabajadores/as, accionistas, clientes, proveedores y contratistas, a través de comunicados y capacitaciones para asegurar su entendimiento.



Código de Ética y Conducta: conjunto de valores, principios, políticas y reglas de comportamientos éticos esperados por empleados, accionistas, contratistas y cualquier personas con vinculo jurídico.



Manual SAGRILAFT: Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión integral de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.



Política de Prevención de Fraude y anticorrupción: prevención, detección y respuesta a eventos de Fraude, Corrupción y Soborno.



Política de Manejo Conflicto de Interés e Información Privilegiada: reporte de Conflicto de interés y uso de adecuado de Información Privilegiada.



Política de Regalos, Atenciones y hospitalidad: situaciones de conflictos de interés, al recibir/ofrecer regalos, atenciones y hospitalidades.



Guía para Relacionamento con Funcionario Público: asegurar la relación transparente con entidades y funcionarios públicos.

Principios éticos

GRI 102-16 / WEF-1 / WEF-2

Durante el 2021, ODL continuó con su participación en iniciativas de Pacto Global, UNODC y Alliance for Integrity, así como en los mecanismos que estas iniciativas tienen para la lucha contra la corrupción, asistiendo a: cinco sesiones virtuales de la mesa anticorrupción, tres de la mesa de oficiales de cumplimiento, y dos de reuniones de la iniciativa hacia la integridad.

Asimismo, ODL fue invitado a participar en la campaña mundial de Alliance for Integrity: “¿Y tú qué harías?”, en la que también se presentaron más de 60 empresas a nivel mundial, como una iniciativa público-privada que busca generar conciencia de la importancia de actuar éticamente especialmente en momentos de coyuntura como los que estamos viviendo.

Integridad



Responsabilidad



Respeto



Compromiso con la vida



- Se ejecutó el **100%** del plan de trabajo de ética y cumplimiento.
- Se realizaron **23 capacitaciones** para un total de **46 horas** de formación y **893 asistentes** en temas relacionados a la ética y cumplimiento.
- Se atendieron **153 solicitudes** a través de la Línea SER.
- Se reportaron **0 denuncias**, **27 consultas** y **6 dilemas** en la línea ética.

Durante el
2021

NO se presentaron casos de corrupción corroborados



Línea Ética

018000129301
+57 (601) 220-5628



Correo electrónico

participacionciudadana@odl.com.co



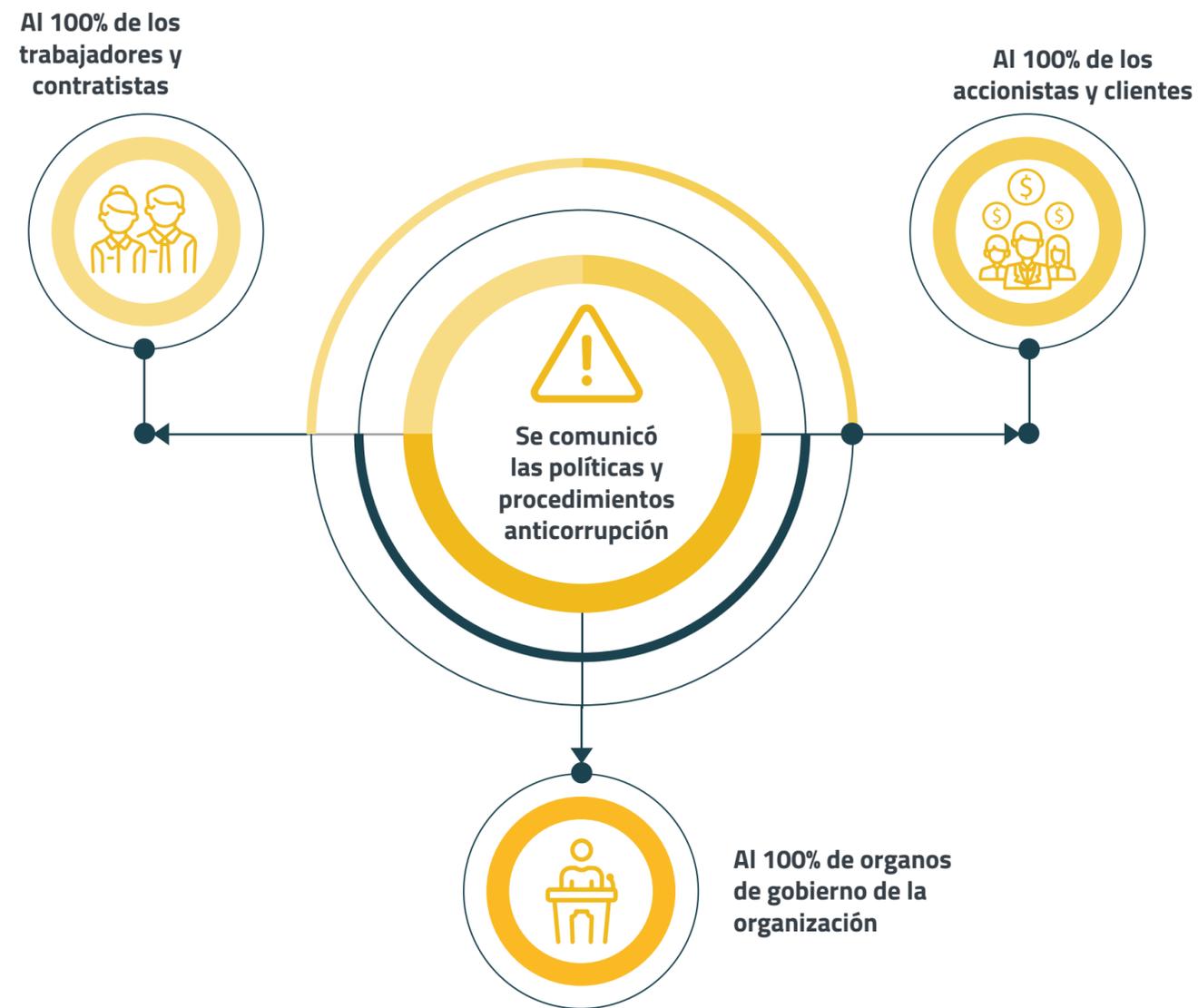
Presencialmente con los colaboradores en campo o en medio físico a la Oficina Bogotá CR. 11A Nro. 93-35 Piso 3.

Nuestra página web



Conoce nuestro Código de Ética y Conducta

GRI 205-1 / GRI 205-2 / GRI 205-3



Durante el 2021 se identificaron como potenciales riesgos de corrupción, el fraude y la violación a los derechos humanos y LAFT-FPADM, en el 100% de las operaciones, por lo cual, se desarrollaron 38 controles asociados. A su vez, y como resultado de los monitoreos, revisiones y auditorías realizadas, no se evidenció la materialización de alguno de estos riesgos mediante conductas antiéticas.



“

Mauricio Carvajal García
Gerente de Cumplimiento

”

Crecimiento y rentabilidad

GRI 103 / GRI 201-1 / GRI 201-4 / GRI 102-45

Durante el año reportado, ODL continuó trabajando en la gestión del crecimiento y la rentabilidad, a través de procesos transparentes que además de generar soluciones para el progreso de la organización, están encaminados al cumplimiento de las expectativas y necesidades de sus grupos de interés, generando valor desde el negocio.



Cifras en millones de pesos colombianos



Estos ingresos se componen en un **93%** por la prestación del servicio de transporte y el **7%** adicional al cobro por facilidades asociadas al transporte como el descargue de crudo y su almacenamiento*

Se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del **110%** frente a la meta fijada en la generación de caja después de impuestos.



Los ingresos de ODL dependen principalmente del número de barriles transportados, los cuales disminuyeron en un **10%** respecto a 2020; sin embargo, los ingresos solo fueron afectados en un **6%**

Cumplimiento del **86,4%**, frente a la meta planteada, debido al impacto que generó sobre el presupuesto, una mayor ejecución de costos asociados a actividades ajenas a la planeación de la organización.



EL PARA QUIÉN



Estrategia de Sostenibilidad

Se incorpora la sostenibilidad como una palanca impulsora de la estrategia corporativa, generando lineamientos que permiten a la organización

intervenir de manera focalizada y transversal en la operación y los procesos. **Esto permite generar mayor valor para los grupos de interés de ODL.**



Entre los principios, marcos, estándares y normas que se tuvieron en cuenta para la construcción de la estrategia de sostenibilidad caben resaltar:



Utilizando el arte como herramienta de construcción y por medio de un proceso creativo, innovador y colaborativo que permitió integrar a los tomadores de decisiones y líderes de las diversas áreas de las compañías de ODL, se definió el concepto de sostenibilidad.

Elementos de la Sostenibilidad:

A partir de esta definición, se identifican seis elementos que componen la política de sostenibilidad de la compañía para su incorporación dentro de la cultura

organizacional, los cuales se representan en el *Sello de Sostenibilidad de ODL* bajo el nombre de "Lo que nos importa en Sostenibilidad".



Lo que nos importa en **sostenibilidad**

Definición de sostenibilidad para ODL:

Para ODL, la sostenibilidad parte de hacer lo correcto, generando valor a nuestros grupos de interés por medio del respeto por la vida y la naturaleza, la optimización de lo que hacemos con el manejo de sus riesgos, a través de la innovación y la transformación digital para desarrollarnos y perdurar.

Objetivo al implementar un modelo de gestión de la sostenibilidad

Se busca generar capacidad de gobernanza al facilitar la identificación, clasificación, monitoreo, trazabilidad y mejora continua de los procesos asociados a la gestión de la sostenibilidad.

Este modelo implica la formulación de un manual de gestión en donde se establecen las condiciones generales

para la promoción de una gestión socialmente responsable, que integre factores medio ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en la compañía, mediante el seguimiento de metodologías comprobadas internacionalmente y adaptadas al medio en el cual los oleoductos operan.

Conoce la Política de Sostenibilidad, donde se declara el compromiso de ODL frente a cada elemento de la sostenibilidad



Video





“

Es importante la gran apuesta que estamos haciendo desde ODL para incorporar la sostenibilidad y el respeto por los derechos humanos en nuestro modelo de negocio. El proceso de construcción participativa de la estrategia de sostenibilidad que desarrollamos en el año 2021 no solo tuvo en cuenta principios, estándares y referentes internacionales sobre el tema, sino que partió desde "lo que nos importa", nuestro propósito y visión corporativa, el compromiso directivo, la experiencia de quienes lideran las iniciativas y las promesas de valor con nuestro grupos de interés logrando así un entendimiento propio de lo que significa la sostenibilidad y declarando nuestros compromisos a través de políticas corporativas. Esta estrategia es transversal a toda la organización y no es responsabilidad de una sola gerencia, por ello uno de nuestros grandes desafíos es la necesidad de concientización y generación de cultura para comprender el aporte que cada trabajador está haciendo y/o puede hacer desde su función al propósito de sostenibilidad.

”

María Lucia Mogollón
Especialista en Relacionamento y Sostenibilidad

Grupos de interés

GRI 102-21 / GRI 102-40 / GRI 102-41 / GRI 102-42 / GRI 102-43 / GRI 102-44 / WEF-2

En ODL se reconoce la importancia de los grupos de interés como elemento central de una gestión responsable y sostenible; en consecuencia, se identifican y caracterizan los grupos de personas que pueden afectar o verse afectados (positiva o negativamente) por las decisiones y actividades empresariales.

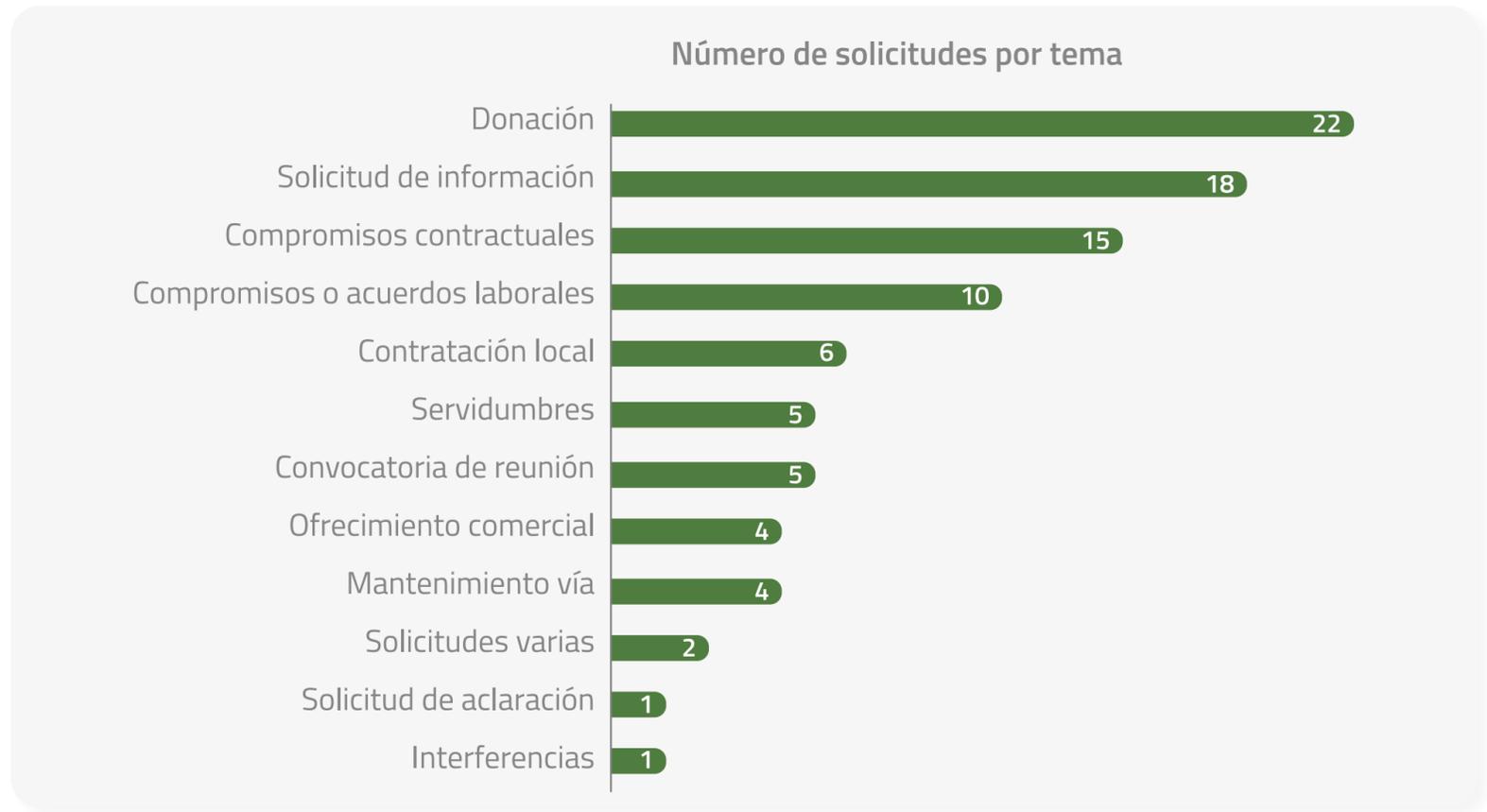
En 2021 se midió la reputación de ODL frente a los grupos de interés. Se obtuvo un resultado medio alto (79%), el cual es significativo, en la medida en que refleja que la compañía genera valor a los grupos de interés, ya que la reputación corporativa y la sostenibilidad de las mismas se relacionan directamente con esta promesa.



Línea SER

A través de esta línea, se busca mejorar el nivel de satisfacción de los grupos de interés, mediante el tratamiento oportuno de solicitudes, expectativas

y reclamos, que se relacionen con proyectos, transacciones y actividades administrativas u operacionales que realiza ODL en sus áreas de influencia.



Nuestra línea telefónica
018000129301
+57 (601) 220-5628

Correos electrónicos
participacionciudadana@odl.com.co

Presencialmente con los colaboradores en campo o en medio físico a la Oficina de Bogotá CR. 11A Nro. 93-35 Piso 3.

Gestión de temas materiales

GRI 102-46 / GRI 102-47 / WEF-3

ODL se compromete a promover y mantener diálogos permanentes con los grupos de interés, que permitan establecer y gestionar los temas materiales sobre los cuales se debe trabajar, siendo estos, los asuntos

más relevantes desde la perspectiva de la sostenibilidad.

Se cuenta con 11 temas materiales que concentran y focalizan los esfuerzos de ODL.

Los temas materiales se alinean a los criterios ASG y a los elementos de la sostenibilidad establecidos por ODL.



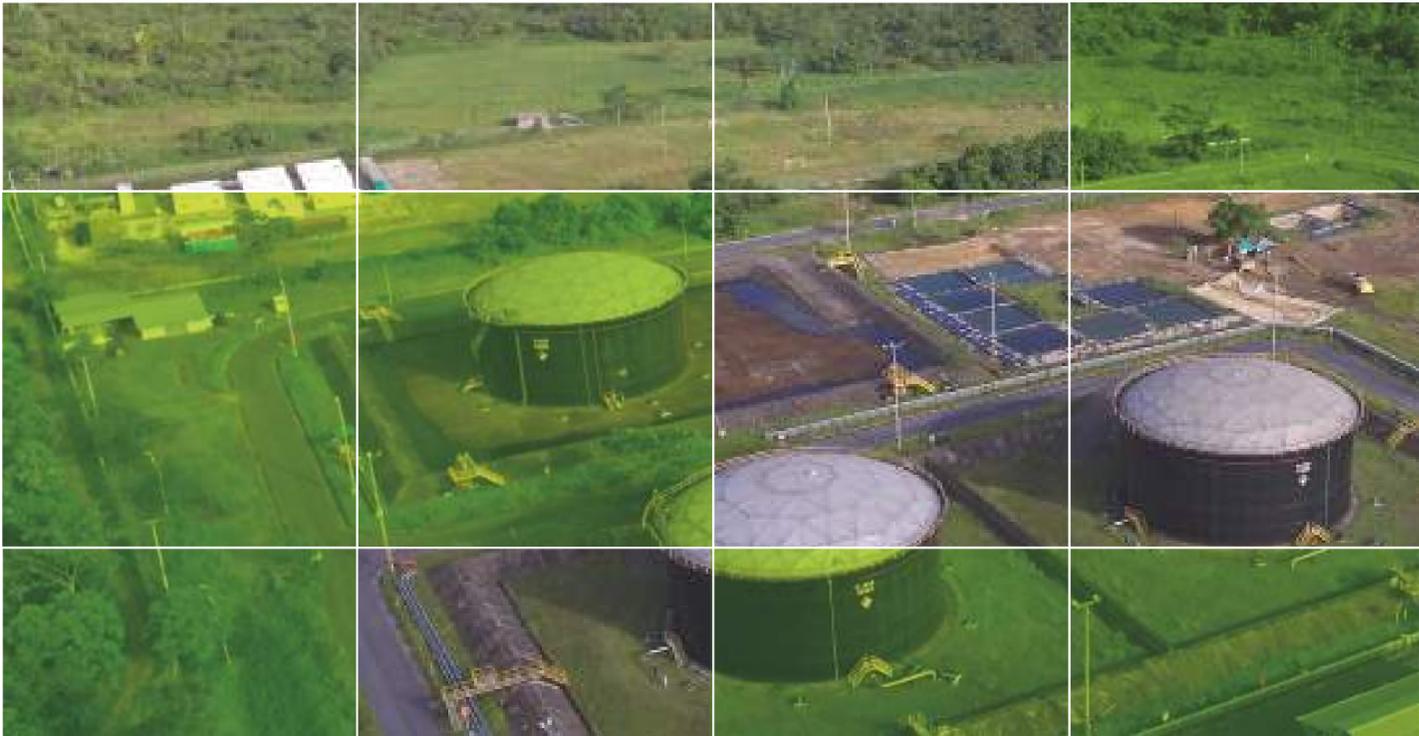
TM: Tema Material

Proceso desarrollado con nuestro aliado estratégico Aluna Sustainability S. A. S.



Alineación de los temas materiales con los objetivos del desarrollo sostenible

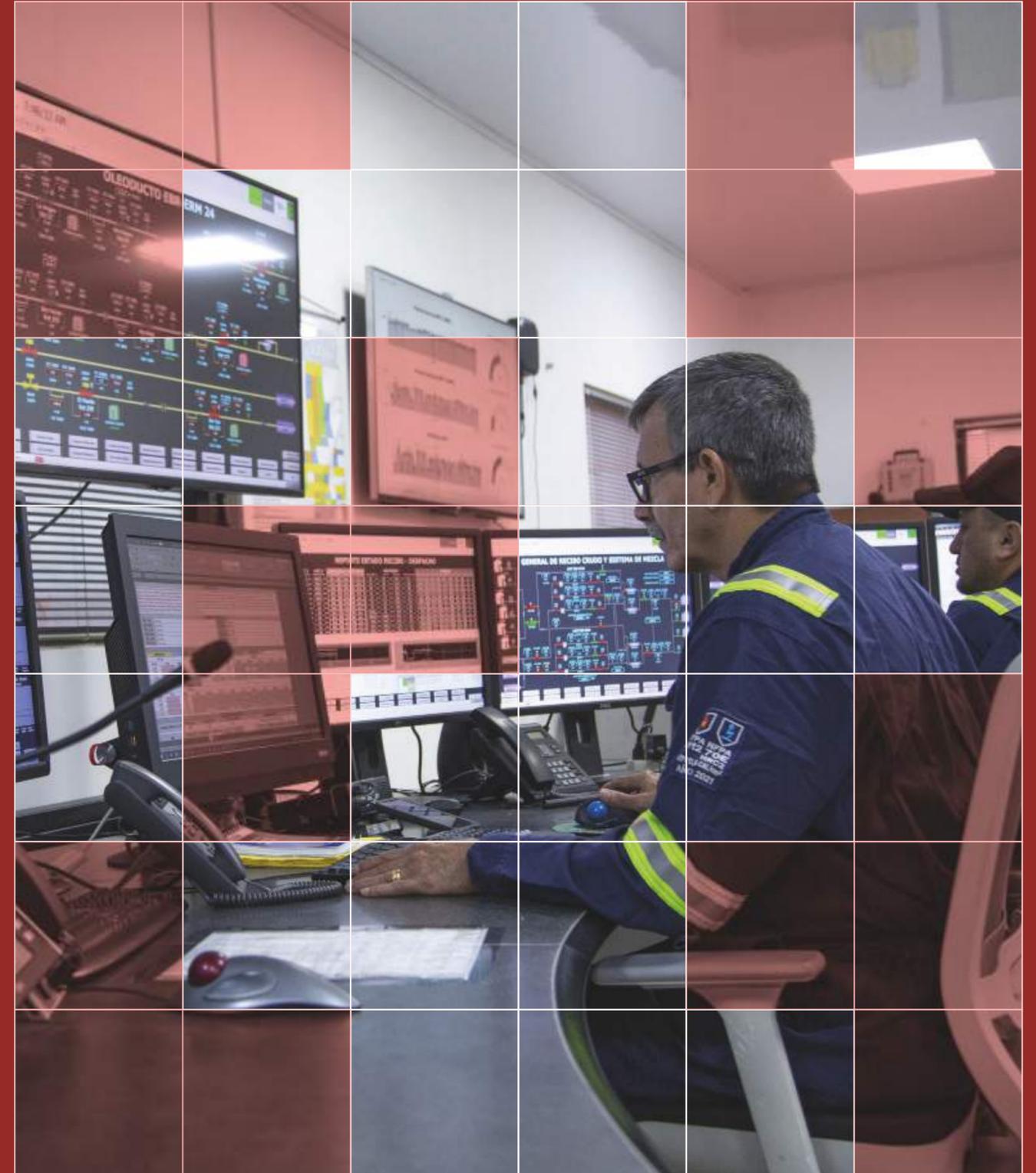
Desde los esfuerzos que se realizan para gestionar los temas materiales, se aporta a la agenda de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). De esta manera, para ODL existen 5 objetivos priorizados, dentro de los cuales se aporta directamente a 11 metas.



Nro.	Temas materiales ODL	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y LIMPIA	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
1	Crecimiento y rentabilidad		8.2. Productividad económica con generación de valor			
2	Ética y transparencia					16.5. Reducción de la corrupción y el soborno
3	Uso eficiente y sostenible de los recursos naturales	7.3. Mejorar eficiencia energética				
4	Acción por el clima				13.2. Políticas y estrategias de cambio climático	
5	Protección y conservación del medio ambiente y la biodiversidad		8.4. Consumo eficiente de los recursos			
6	Relacionamiento con la comunidad			10.3. Igualdad de oportunidades, reducción de desigualdades		
7	Derechos Humanos					16.6. Instituciones eficaces y transparentes. Rendición de cuentas
8	Salud y seguridad en el trabajo		8.8. Derechos laborales y trabajo seguro			
9	Desarrollo organizacional		8.5. Empleo de calidad, remuneración justa			
10	Eficiencia en el proceso de transporte, descargué y dilución		8.4. Consumo eficiente de los recursos			
11	Gestión de riesgos operacionales		8.2. Productividad económica con generación de valor			



LO OPERACIONAL

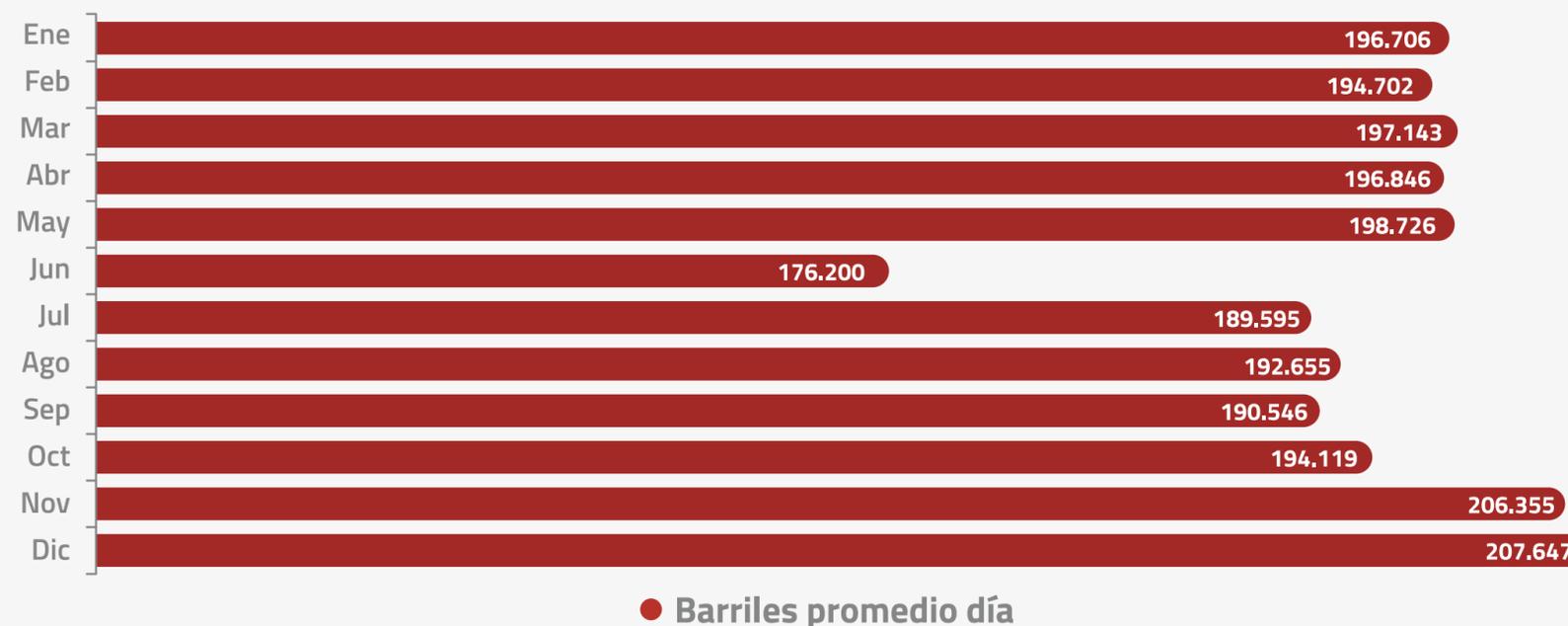


La Gerencia de Transporte

GRI 103 SASB EM-MD-000.A

Para ODL, el transporte es la piedra angular de todo su negocio, por ello articula procesos operativos, gestión de activos, y demás procesos que le dan soporte. La gestión se mantuvo siempre dispuesta y flexible para ser operativa en cada uno de los escenarios viables para los remitentes. A su vez, se incrementó la capacidad de recibo a 100 kbpd en la Estación Jagüey mejorando, el stand by de los activos de Geo Park en la estación, con un tercer brazo de medición en la U-Lact del ODCA.

Crudo transportado – Barriles promedio día



Se realizó el mantenimiento mayor de bombas principales en EBR con una eficiencia en Costo del **8%**.

Se transportaron **12,9 MbIs** desde la Estación Rubiales a una viscosidad de **1500 cSt**, en el periodo comprendido entre abril-Julio; cumpliendo compromisos de transporte bajo.

Cadena de abastecimiento

GRI 102-9, 102-10

La cadena de abastecimiento es un proceso transversal que habilita y materializa las necesidades para el cumplimiento de objetivos estratégicos. Asimismo, es un proceso articulador, que permite recoger los requerimientos de diversos procesos en pro de la prestación de un servicio o adquisición de un bien alineado a los estándares de la organización.

RETOS 2022

- Ejecutar el plan de desarrollo tecnológico, que permitirá consolidar las eficiencias en el proceso.
- Con la materialización de estas mejoras, se iniciará la construcción de tableros estratégicos que permitan consolidar información clara y oportuna para la toma de decisiones.
- Consolidar los procesos de confiabilidad corporativa y sostenibilidad, con el fin de iniciar el plan de trabajo hacia un abastecimiento sostenible.
- Rediseñar la estrategia de gestión y desarrollo de proveedores, de manera que responda a las necesidades de la organización y de los grupos de interés.

Implementación de informes para los Administradores de Contrato, que permiten realizar el monitoreo en tiempo real y de manera actualizada

Se diseñó el plan de actualización de herramientas tecnológicas, para la extracción de información fácil y oportuna

413

CONTRATOS

Aseguraron la continuidad de las actividades y proyectos

Se resalta el trabajo multidisciplinario y articulado con la Dirección de Operaciones y Gestión de Activos que permitió cumplir con los compromisos de ODL en el proyecto Codilución.

Proceso de abastecimiento



En el segundo semestre del 2021 se dio inicio a la prestación de servicios de abastecimiento estratégico al Oleoducto de Colombia (ODC), lo que generó grandes retos internos para la organización, el objetivo final es realizar procesos de contratación que permitan generar eficiencias para las compañías a través de la consolidación de demanda y estrategias de contratación con mayor alcance. **De igual manera estructuramos una estrategia para la administración de contratos que permite segregar las actividades técnicas y administrativas sin perder el aseguramiento y la integridad del proceso.**



Me siento identificado con el plan de gestión de activos en donde de forma coordinada e informada se planean las actividades involucrando a todos los ejecutores en pro del desarrollo oportuno de las actividades, el cuidado de los activos fijos, la mínima afectación a los procesos, la satisfacción del cliente y la continuidad del negocio.

La Gestión de Activos de ODL se apoya en la supervisión técnica quien es un enlace en campo que brinda apoyo a los continuos retos presentados en el día a día de la operación del Oleoducto, aportando en el control de las estrategias de mantenimiento y mejora continua del procesos.



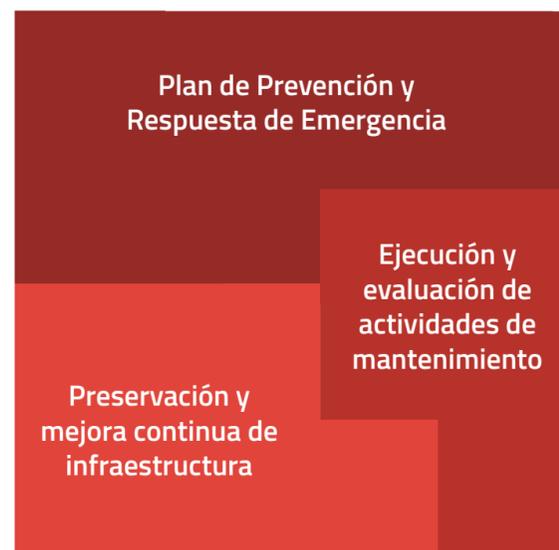
Jorge Corredor
Supervisor Técnico Integral Sector Casanare

Gestión de **Activos**

GRI 103

Se implementó el programa de Gestión de Activos, el cual involucra todas las acciones relacionadas con el manejo del portafolio de activos, garantizando la disponibilidad y la relación efectiva costo-gestión del riesgo-desempeño, que asegure el servicio de transporte a los clientes, y minimice los impactos financieros por interrupciones del servicio, con los más altos estándares de seguridad, calidad, eficiencia, en armonía con el entorno y con el cuidado del medio ambiente.

Plan de Gestión de Activos



Indicadores

Se cuenta con indicadores de gestión del nivel operativo y estratégico que permiten el monitoreo continuo y toma oportuna de decisiones para el cumplimiento integral del proceso.

Aplicación del Plan de mantenimiento ODL
*Meta del 95%

99%

Reto

Para el 2022 el propósito es promover iniciativas que aporten a la descarbonización, que generen eficiencia energética a través los mantenimientos mayores, la implementación de soluciones basadas en energía limpia y desarrollando nuevas soluciones para atender las necesidades de transporte de nuestros clientes, donde adecuaremos la infraestructura para recibir en la Estación Rubiales hasta 20.000 BPD de crudo pesado producido en Caño Sur.



Se construyó el Plan de Suministro de Materiales para actividades de mantenimiento planeadas y correctivas de corto y mediano plazo

Codilución

Desde octubre de 2021 se puso en operación el proyecto Codilución, siendo **pioneros en Colombia** en codiluir crudo con GPL para el transporte por oleoductos, lo que genera mayor valor al uso del GPL, utilizándolo en reemplazo del diluyente regular. Este nuevo esquema de dilución permitió reducir el consumo de nafta, emisiones asociadas a su transporte y refleja un ahorro de aproximadamente USD 2,0 millones al mes para el Grupo Ecopetrol.

Este proyecto fue calificado como **proyecto de innovación** por el Ministerio de Ciencias Tecnología e Innovación, obteniendo un beneficio tributario de USD 2,36 millones.



Operación confiable, limpia y segura

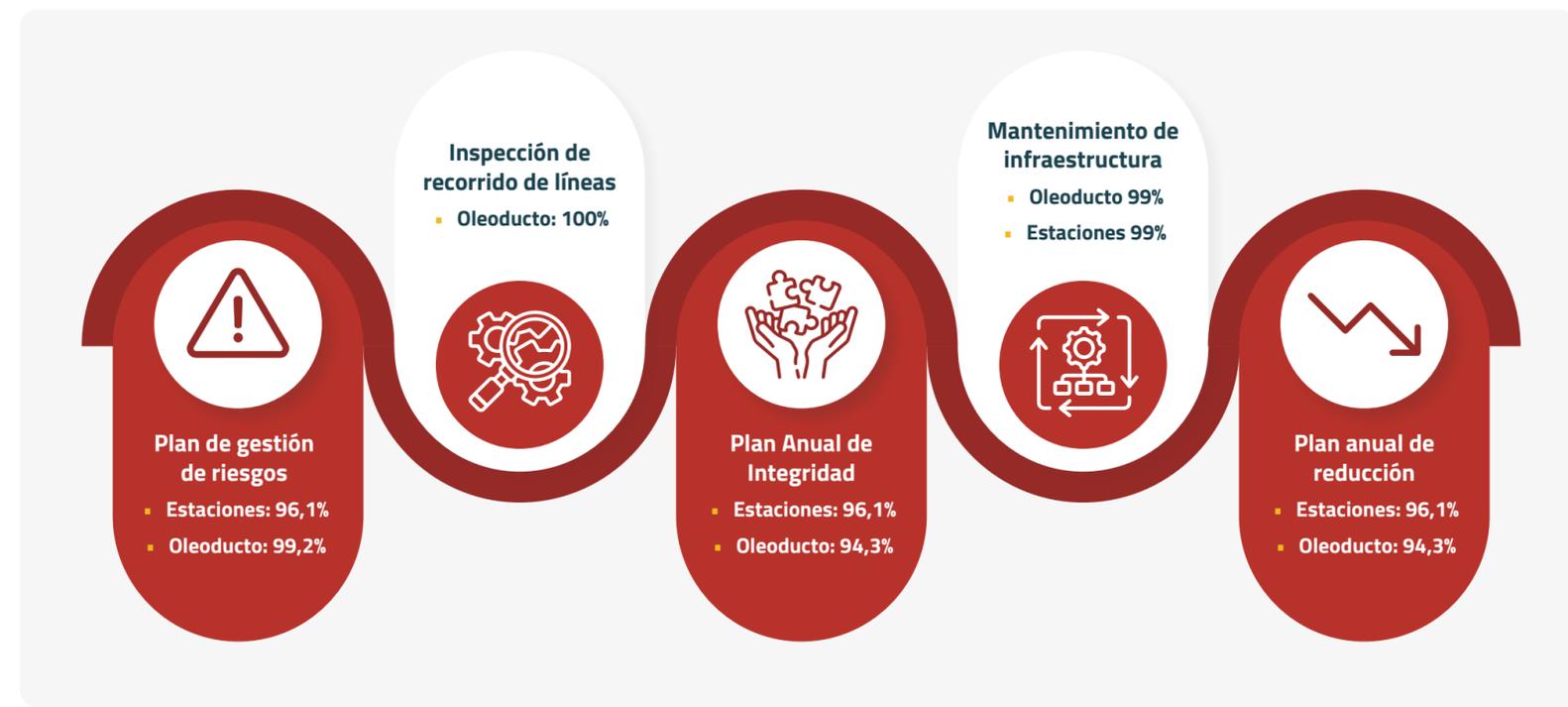
GRI 103 / SASB EM-MD 540a.1 / SASB EM-MD 540a.2

La gestión de los riesgos de operación ayuda a prevenir la materialización de eventos de falla asociados al proceso de transporte, almacenamiento o bombeo de fluidos peligrosos en el oleoducto y en las estaciones, además, da soporte a

lo largo del ciclo de vida del activo y permite definir escenarios de optimización de recursos, basados en análisis riesgo – costo beneficio, mediante la gestión de información pertinente y relevante.



Indicadores



Se realizaron **19 talleres** en gestión del riesgo, en 8 horas de formación

RETO

Lograr el cierre de las recomendaciones derivadas de los estudios de riesgo con la implementación del ecosistema de integridad y riesgos y la ejecución de la herramienta de Sistema de Mejoramiento y Aseguramiento (SIAM).



La gestión de riesgos en ODL hace parte fundamental del aseguramiento de la continuidad del negocio, de esta forma logramos enforzar los recursos donde se requieren de forma oportuna para generar valor a la organización.



Jon Freddy Hernández S.
Gerente de Aseguramiento

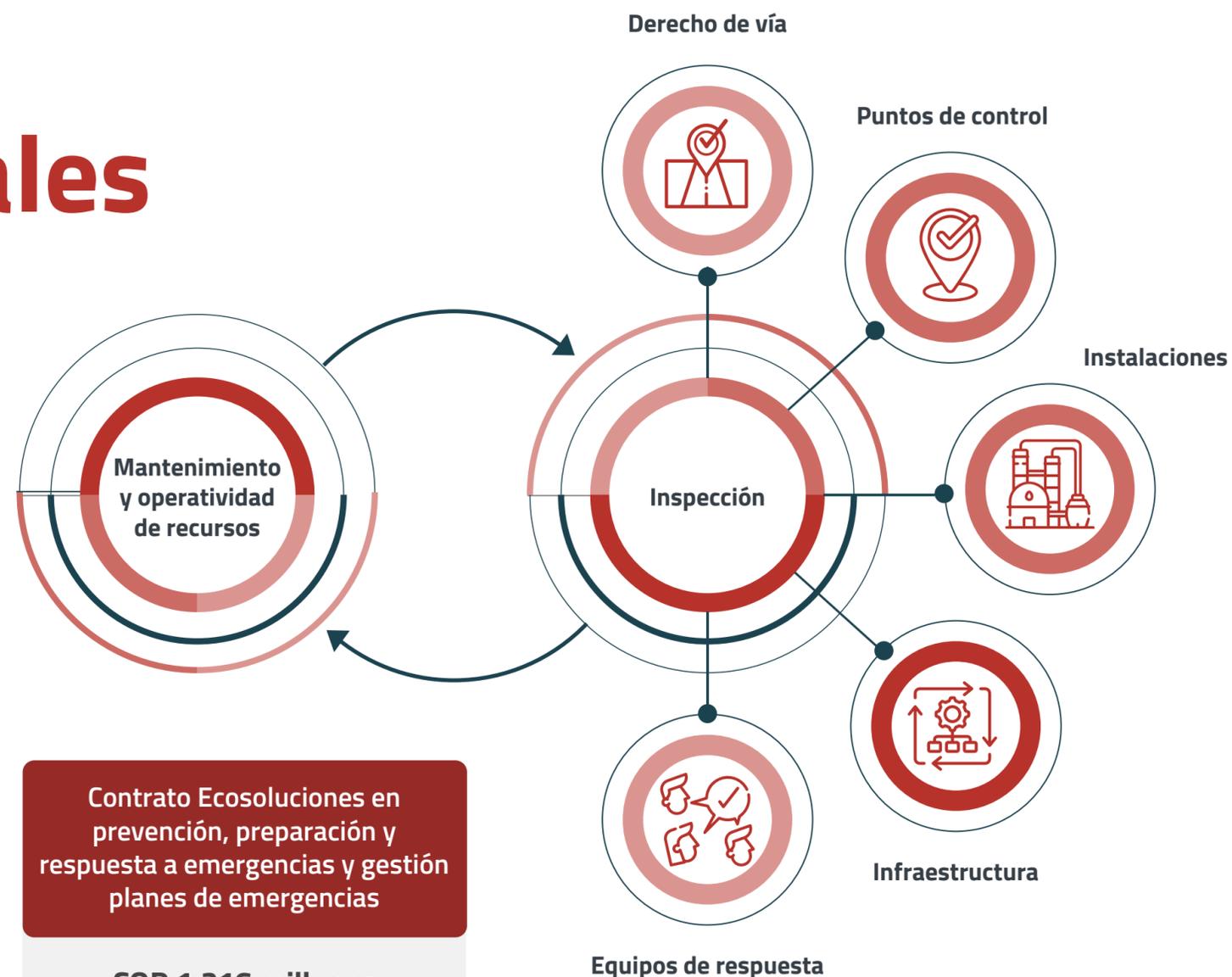
Riesgos operacionales

SASB EM-MD 540a.4

Para ODL, la identificación de los riesgos en los procesos es una prioridad para la planeación estratégica, por ello, se basa en buenas acciones de gobierno que permitan una eficiente y efectiva respuesta ante situaciones adversas. Asimismo, hace parte de la estrategia corporativa para la protección de las personas, del medio ambiente, la reputación y los activos de la organización.

Sistema de Gestión de Emergencias, Crisis y Continuidad del Negocio (SGECC)

Permite tener una respuesta integrada, multidisciplinaria, con claridad de roles y responsabilidad ante cualquier tipo de incidente que pueda afectar a las operaciones o instalaciones.



Contrato Ecosoluciones en prevención, preparación y respuesta a emergencias y gestión planes de emergencias

COP 1.216 millones

Compra de elementos para respuesta a emergencias

COP 421,4 millones

Desde la Gerencia de SST-A-PREC se puede resaltar la actualización del Plan de Emergencias y Contingencias (PEC) para el proyecto Codilución en Cusiana con modelación y simulación de consecuencias para doce (12) escenarios de riesgo.

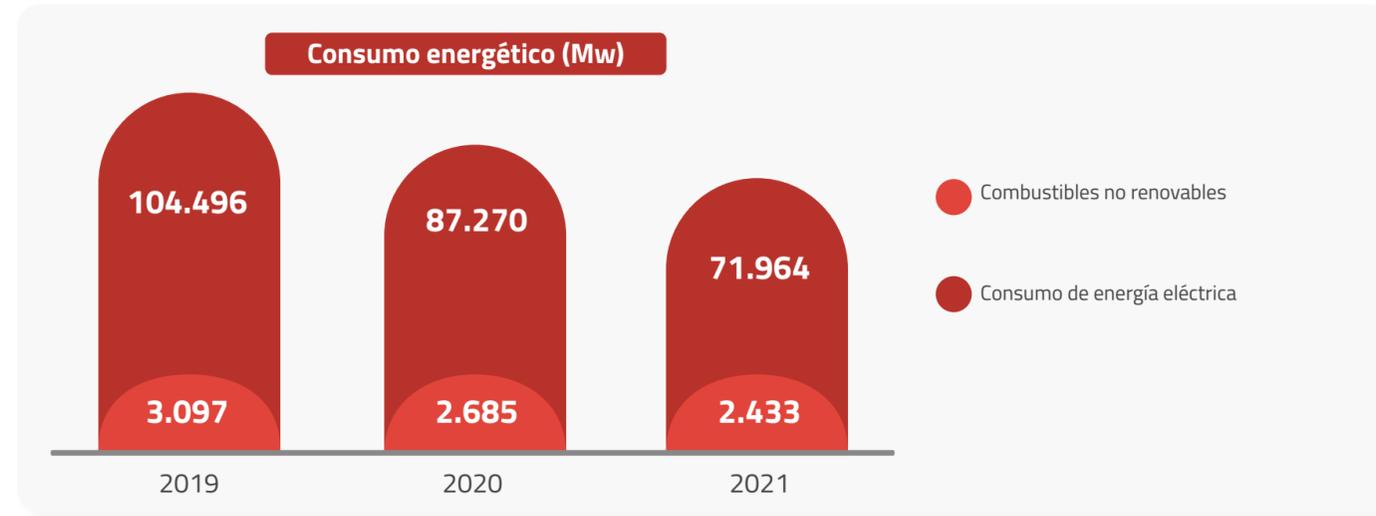
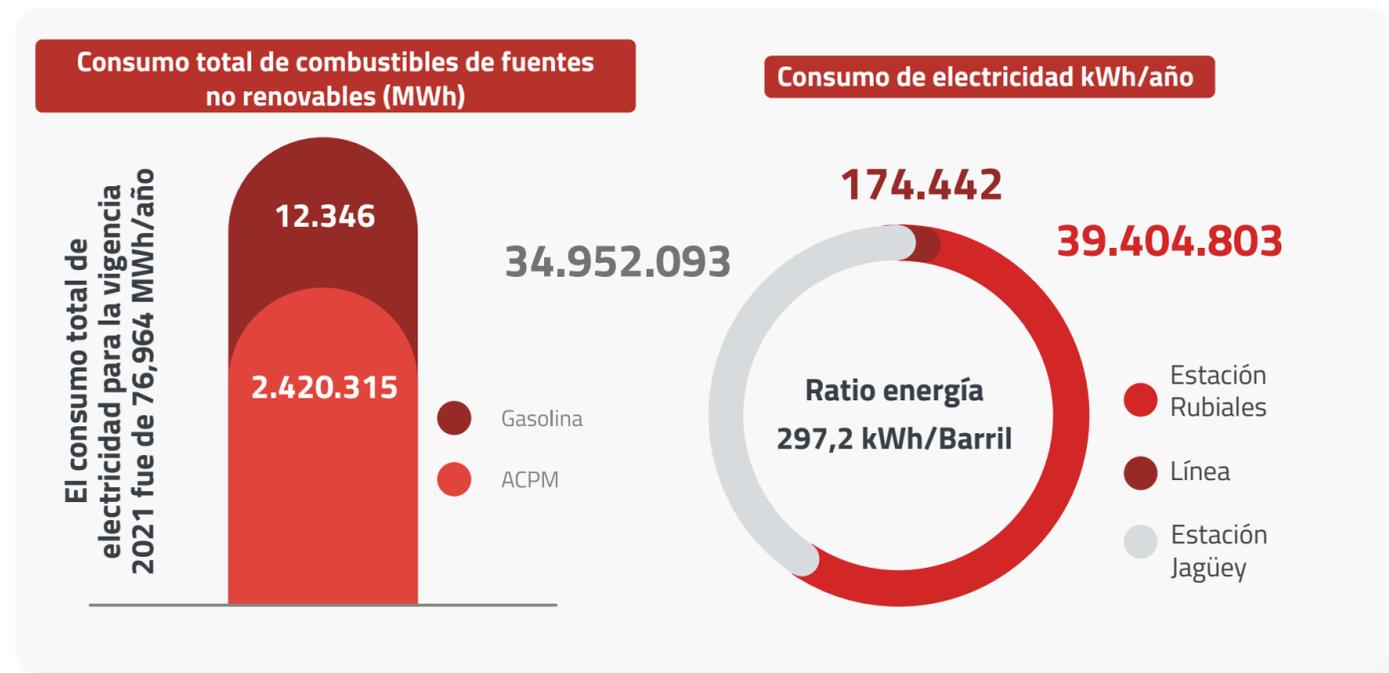
Uso responsable de los recursos naturales

Eficiencia energética

GRI 103 / SASB EM-MD 540a.1 / SASB EM-MD 540a.2

La gestión de la energía permite a ODL conocer y optimizar el proceso de transporte y responder de manera efectiva a las condiciones operativas,

requerimientos de planeación y programación, a través del uso racional y óptimo de los recursos disponibles.



Agua

GRI 103 / GRI 303-1 / GRI 303-3 /
GRI 303-4 / GRI 303-5

En la gestión integral del recurso hídrico se implementan estrategias que permiten desarrollar la operación de ODL minimizando el impacto sobre los recursos naturales, a través de la reutilización de las aguas lluvias al integrarlas al ciclo del proceso.

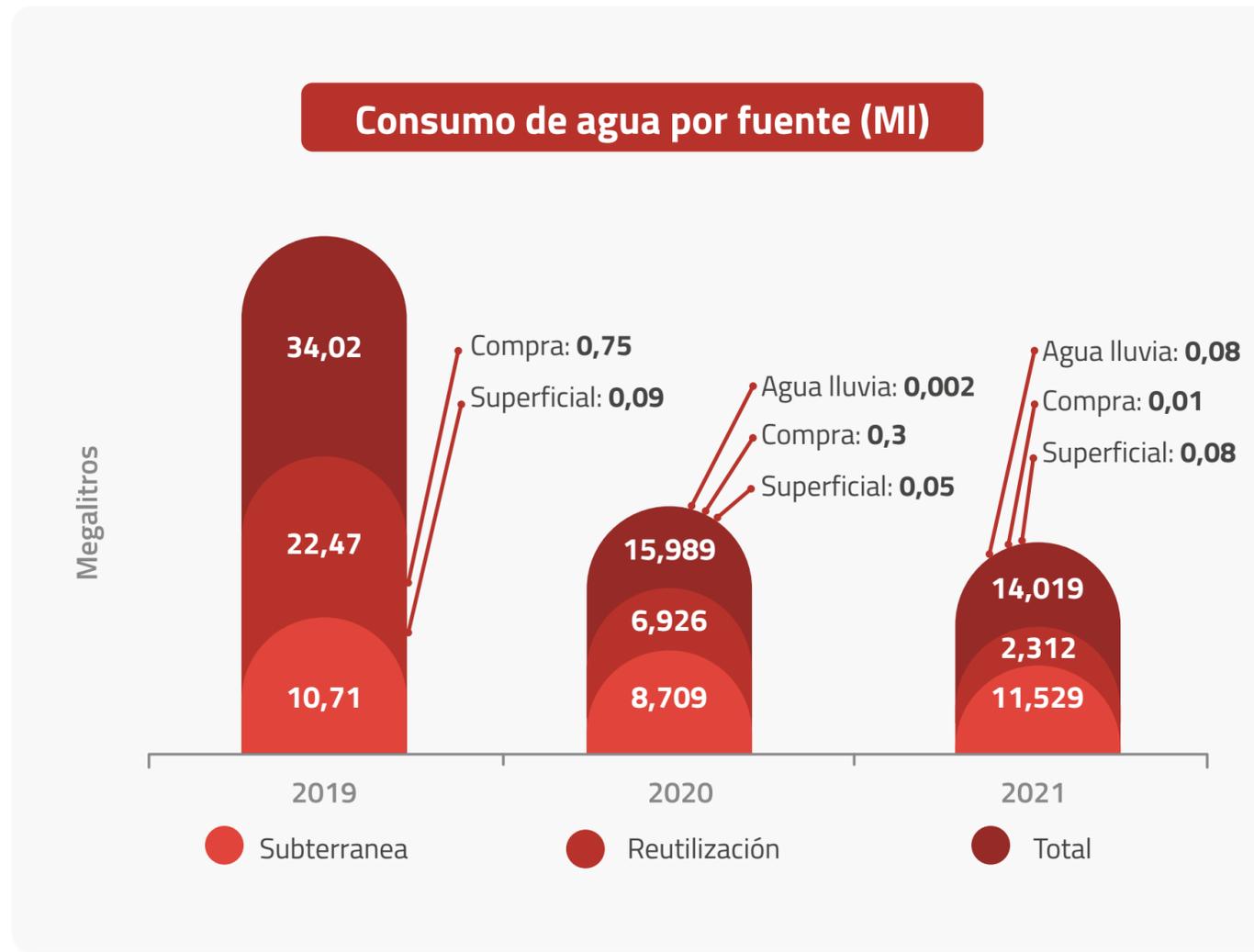


**Aguas residuales
domesticas**

4,487 MI



**Gestores
autorizados**



ODL desarrolló la gestión ambiental con un enfoque preventivo, implementando y asegurando las obligaciones establecidas en la Licencia Ambiental, otorgada con la Resolución 1712 de 2006 y sus posteriores modificaciones, el Plan de Manejo Ambiental (PMA),

Plan de Seguimiento y Monitoreo (PSM) y Plan de Emergencia.

El consumo total de agua en la vigencia 2021, se dio por la captación de agua superficial y subterránea, compra y reutilización de agua lluvia para los trabajos realizados en el frente de obra.

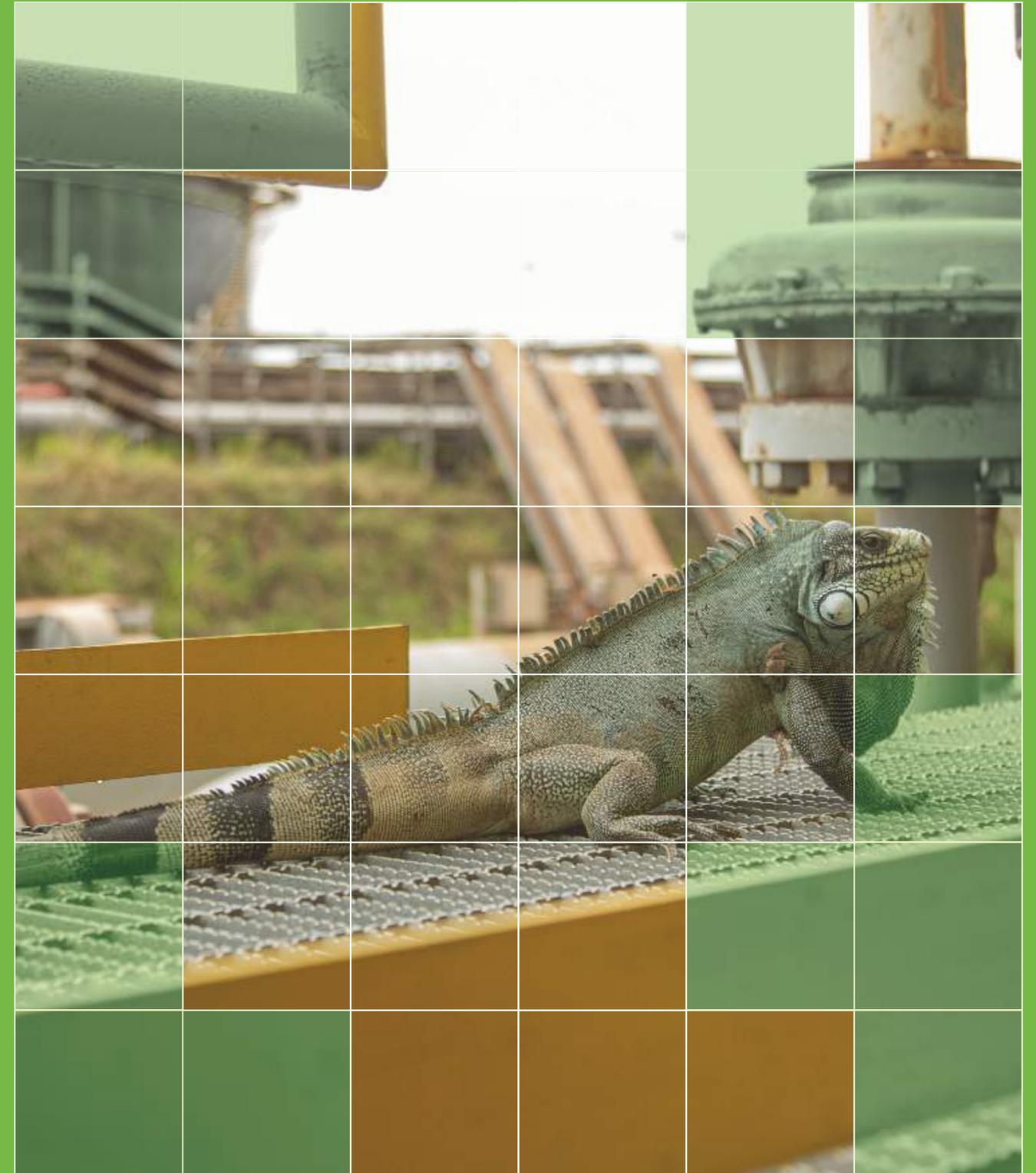
2021

NO se realizaron vertimientos a fuentes hídricas o extracción de agua en zonas de estrés

Se realizó la disposición final de 3,36 MI de agua residual doméstica en campos de aspersión



LO FUNDAMENTAL



Gestión ambiental

Principio precaución

GRI 102-11

Con el proceso de aseguramiento, se logró establecer una operación segura y limpia a través de la gestión de las amenazas a la integridad del sistema de transporte. Por lo tanto, la identificación de los riesgos inherentes a todos los procesos operativos y administrativos, se constituye como una prioridad en la planeación estratégica y en el actuar como compañía. De manera que, la oportuna identificación de los riesgos, reduce su probabilidad de ocurrencia, o los posibles impactos futuros para la organización y para los grupos de interés.

El plan de emergencia contiene la valoración del riesgo de acuerdo a la metodología y a los criterios definidos por la organización. En dicho plan, se presentan varios escenarios de riesgo, sin embargo, la gran mayoría

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 y se dirigen las medidas para el tratamiento del riesgo, las cuales se enfocan en la reducción de la amenaza y de las consecuencias (preparación para la respuesta).

El monitoreo de riesgos, tanto de la infraestructura como del entorno, constituye una actividad fundamental que permite anticiparse a la potencial manifestación del riesgo, a través de la definición e implementación de planes específicos para el manejo y mitigación del riesgo.



Residuos sólidos

GRI 103 / 306-3 / GRI 306-4 / GRI 306-5 / WEF-12E

La gestión de los residuos sólidos en ODL, se orienta a la mitigación de los impactos que puedan ser generados en los diferentes procesos, para ello, se desarrollaron diversos procesos entre los que se destacan: la reutilización de materiales aprovechables, el tratamiento

físico-químico de residuos peligrosos y, la disposición final a través de gestores externos calificados. Además, se propende por la disminución de generación de residuos a través del mantenimiento preventivo y predictivo para optimizar la vida útil de los equipos.

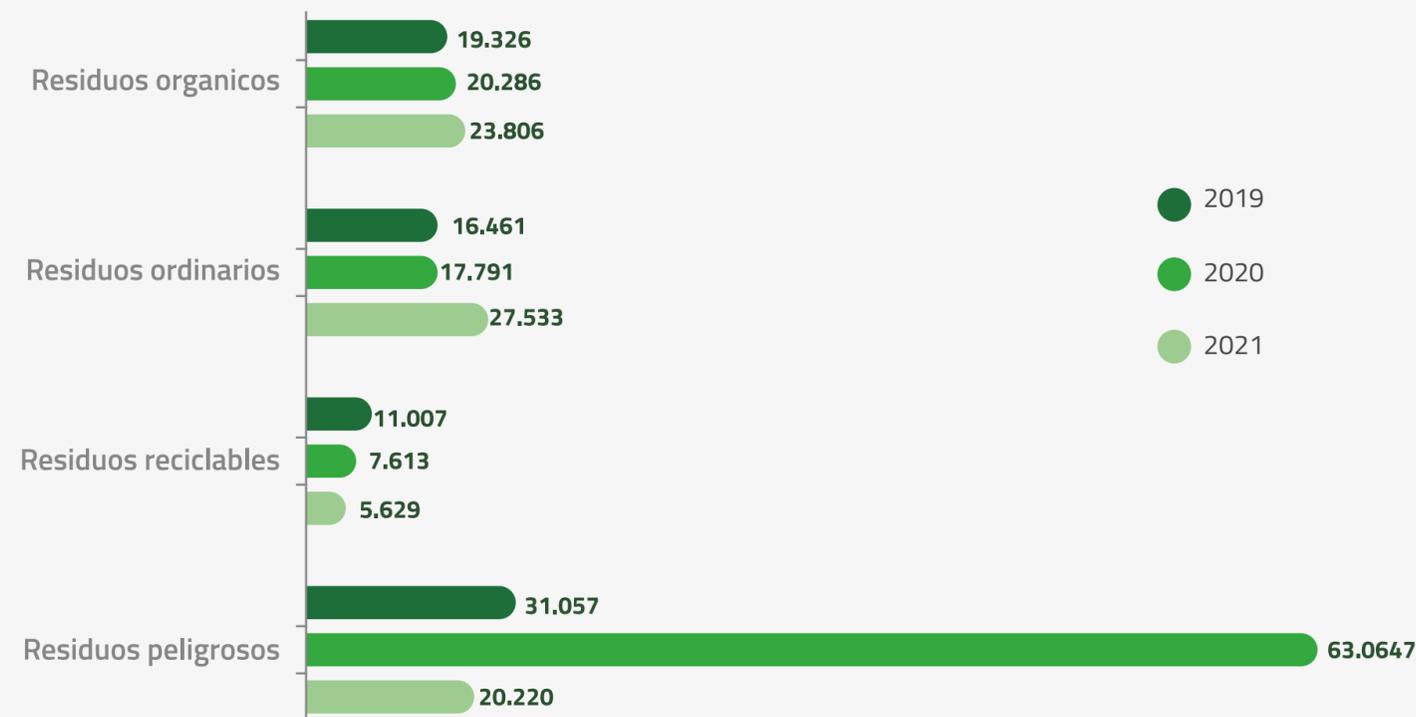


Cumplimos al 100% de las medidas de manejo ambiental



Formamos en cultura del reciclaje y promover hábitos de vida sostenible

Residuos generados por tipo (Kg)



La gestión de la disposición final es realizada a través de gestores externos, que cuentan con autorización ambiental para el proceso según tipo de residuo.

Acción por el clima

GRI 305- / GRI 305-2 / GRI 305-5 / SASB EM-MD-110.a1 / SASB EM-MD-110.a2 / WEF-7 / WEF-7E / WEF8

En ODL tenemos un propósito superior centrado en lo que nos importa, por esto, desde nuestra estrategia de sostenibilidad, promovemos la transición hacia una economía circular y carbono neutral con miras a mantener una operación baja en emisiones de carbono y reducir la vulnerabilidad de la infraestructura a la variabilidad climática.

La economía circular se basa en tres principios: eliminar los desechos y contaminación del sistema desde el diseño, mantener productos y materiales en uso y preservar y regenerar los sistemas naturales. Para su aplicación es necesario implementar un conjunto diverso de proyectos alineados con la estrategia corporativa, haciendo que la comprensión



El Instituto de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) reconoció a ODL como empresa carbono neutro

de la economía circular sea parte de la capacidad interna, favoreciendo la adaptación de sistemas y procesos en todas las funciones operativas, apostando por la innovación circular y promoviendo iniciativas circulares dentro de la cadena de suministro.

Desde esta perspectiva, se diseñaron estrategias de economía circular para el proceso de abastecimiento que guíen los procesos de planeación, compras y contratación y además contribuyan a la formación de capacidades en economía circular de proveedores, oferentes y contratistas.



Compensamos 17.242 toneladas de CO2 equivalente, con el Proyecto Palameku Kuwei Redd+

Capsula de video 1



Te invitamos a conocer más sobre la economía circular en ODL.

Capsula de video 2

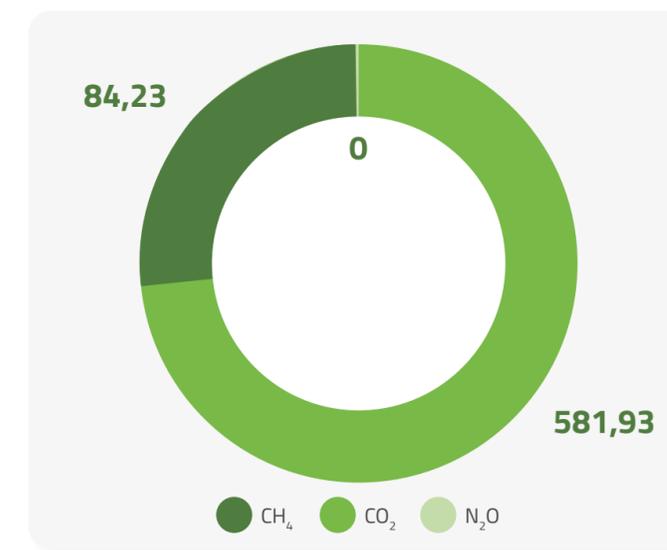


Emisiones de CO2 equivalente 2021, en toneladas.



Los gases incluidos para esta medición son dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) y óxido nitroso (N₂O). El inventario de emisiones de GEI se ha estructurado bajo los estándares de GHG Protocol e ISO 14064-1:2006 y el motor de cálculo es la solución informática SAP EC (SAP Environmental Compliance).

GEI generados 2021 (T)



Biodiversidad

GRI 103 / GRI 304-3 / SASB EM-MD-106a.1 / SASB EM-MD-106a.2

Con el propósito de generar valor a los grupos de interés a través del respeto a la vida y a la naturaleza, se trabaja en el cumplimiento de los requisitos legales y voluntarios, así como, acciones de

seguimiento y monitoreo, que están enfocados a una gestión ambiental preventiva, alineada a los planes de compensación y a la generación de acciones voluntarias de compensación.

Se restauraron **1,6 ha.** La totalidad de tierras que fueron alteradas

En el área del Sistema se han identificado 26 de los 56 ecosistemas que se encuentran en la Orinoquia colombiana y se tiene un registro de **3.196 humedales**

Se cuenta con un gobierno corporativo que integra la sostenibilidad como elemento fundamental para la toma de decisiones y declara el compromiso de hacer uso eficiente de los recursos naturales tomando acciones frente a la degradación de los ecosistemas y promoviendo la conciencia ambiental con acciones como el programa Ecosistemas Vivos, y el aporte a la estrategia del Gobierno Nacional "Sembrar Nos Une"

Aporte a la estrategia "Sembrar Nos Une"



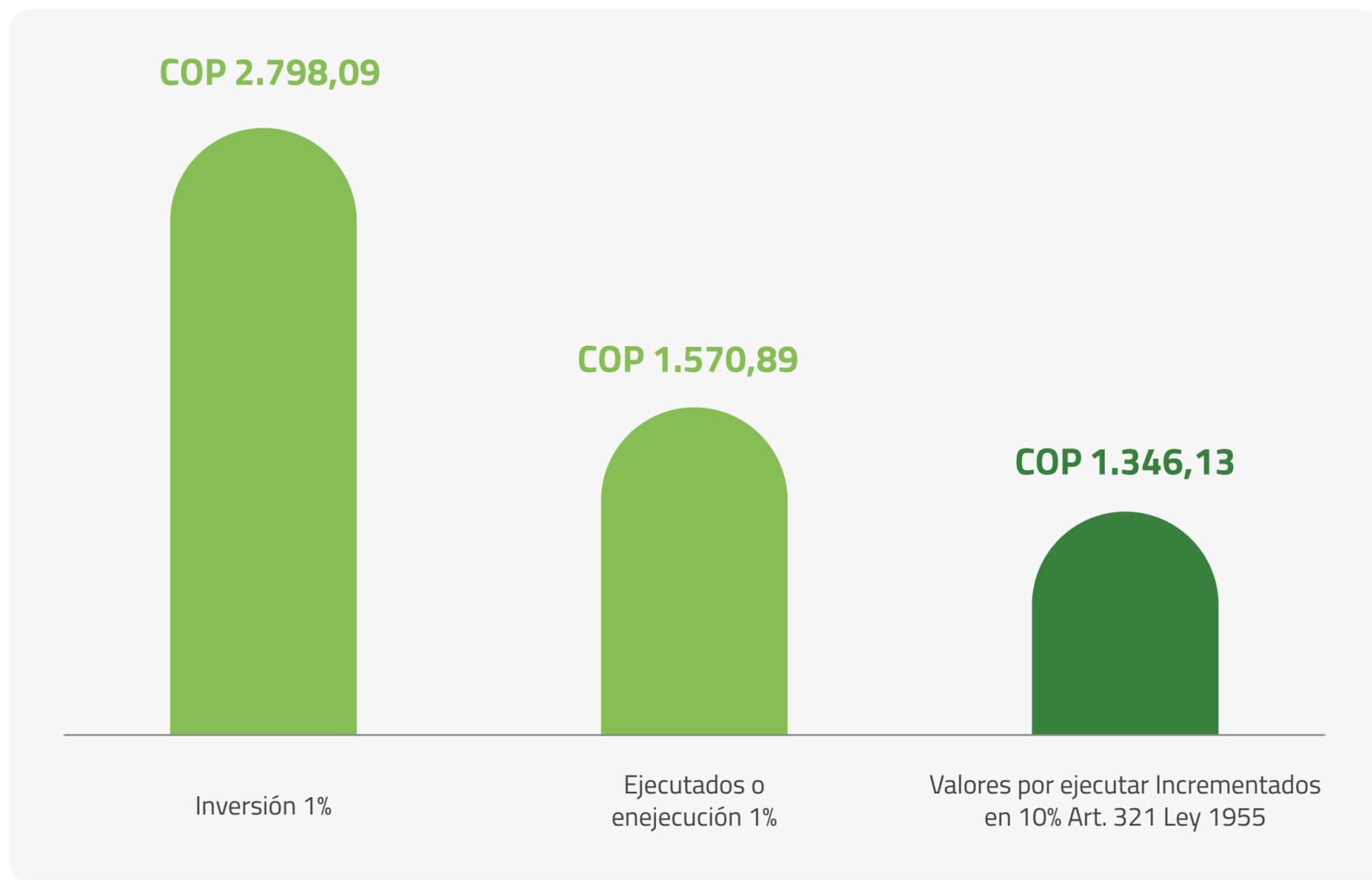
Meta 2021
27.895 árboles



Ejecución 2021
29.000 árboles



Inversión forzosa de no menos del 1%



*Cifras en miles de millones

Inversión 1%

Corresponde a la liquidación de la inversión 1% certificada por revisor fiscal, de acuerdo con lo ejecutado en la fase de construcción del proyecto en los conceptos de obras civil, alquiler de maquinaria, compra de predios y constitución de servidumbres.

Ejecutados o en ejecución 1%

Con un avance del 54%, representado en la ejecución de las Obras Biomecánicas en el río Manacacias del municipio de Puerto Gaitán por medio de un convenio suscrito entre el municipio, Cormacarena y ODL, Compra del predio La Brillantina (132.98 ha) municipio de Monterrey Casanare y compra del predio El Paraíso (50%) en el municipio de Puerto Gaitán.

Valores por ejecutar

Se tiene previsto en el año 2022 ejecutar el pago del 50% restante por la compra del predio El Paraíso, he iniciar su rehabilitación ecológica mediante la siembra y mantenimiento de plántulas nativas por 3 años, en el marco de las obligaciones por la construcción de la Estación Rubiales y Estación Jagüey.

Compensación ambiental

COP 329,9



Ejecutada o en ejecución (ha)

COP 112,94



Por ejecutar (ha)

**Cifras en miles de millones*

La compensación ejecutada responde a la reforestación de 73 ha en el municipio de Maní en el departamento de Casanare y la reforestación 109 ha en la cuenca alta del río Guatiquía del departamento de Meta, la compra de 20,02 ha del predio La Brillantina (para un total de 153 ha con los recursos de la inversión del 1%). **Para 2021 en ejecución la finalización de la compra del predio el Paraíso con 29,6 ha asociadas a la compensación (de una extensión total de 202 ha del predio).**

Resultado de la continuada gestión y en un trabajo articulado con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MDS), la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), Corporación para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial La Macarena (Cormacarena) y ODL, se logra continuar el proceso de compra del predio El Paraíso para su posterior recibo por Cormacarena,

para que allí se dé cumplimiento a lo requerido dentro de las obligaciones de la Licencia Ambiental para la estación de rebombeo Corocora en lo referente a la inversión del uno por ciento (1%), con destinación del setenta por ciento (70 %) mediante la compra de predios y la Compensación por afectación a la flora y fauna (29,6 ha). Predio que representa un valor agregado toda vez que la Corporación tiene previsto desarrollar el primer "Proyecto Edén" en Latinoamérica un centro de investigación, educación ambiental, conservación ambiental y turismo de naturaleza, que ya tiene presencia en China, Dubái, Australia, Costa Rica, Chad, Nueva Zelanda y Estados Unidos; para el cual Cormacarena será aliado estratégico de esta iniciativa.



También en ejecución la reforestación de 96,3 ha del predio La Brillantina, con proyección de entrega a las Autoridades Ambientales en la vigencia 2022.

Asimismo, se ejecutará la rehabilitación ecológica mediante la siembra y mantenimiento de plántulas nativas en 29,6 ha del predio El Paraíso-Estación Corocora, y mediante el mecanismo del Banco del Hábitat del departamento del Meta se proyecta ejecutar las obligaciones de 57,30 ha por la construcción del Oleoducto y 26,06 Ha de la Estación Jagüey, una vez la ANLA acoja mediante acto administrativo la viabilidad emitida en concepto técnico.

Por otra parte, ODL actualizó los planes de inversión 1% y compensación ambiental, para dar alcance a los acuerdos de conservación como nuevo mecanismo para dar cumplimiento a las obligaciones ambientales y la redistribución de las inversiones a ejecutar en el predio el Paraíso.

Cumplimiento Ambiental

GRI 103 / GRI 107-1 / SASB EM-MD520a.1 / WEF-5E

La gestión ambiental se desarrolló en un marco preventivo, de acuerdo al PMA y al PSM, mediante la evaluación de los posibles impactos ambientales que pudieran generarse.

Se realizó el seguimiento sistemático al cumplimiento de las obligaciones ambientales e implementación de herramientas de control en la operación:

Planeación del proceso de contratación de proveedores, con la guía de aplicabilidad ambiental

Ejecución, con el seguimiento al uso de los recursos en el tablero ambiental

Uso de herramienta tecnológica de gestión del cumplimiento ambiental (Danta)

Informes de cumplimiento ambiental

Inspecciones en frentes de trabajo

Divulgación de temáticas ambientales



ICLA 100%
*En ejecución inversión
1% - Compensación

Seguridad y salud en el trabajo

GRI 103 / GRI 403-4 / GRI 403-5 / SASB
EM-MD-540a1 / WEF-15

Para desarrollar uno de los principios culturales de ODL: "Primero la vida: nos cuidamos y cuidamos al planeta", se cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiente, Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias y Continuidad del Negocio (SG-SSTA-PREC) que establece los mecanismos de capacitación y sensibilización para la generación de cultura y promoción de la formación en los trabajadores.

Como resultado de dicho sistema, se cuenta con un programa de inducción virtual para el 100% de los trabajadores directos y contratistas, que permite asegurar la formación en aspectos relacionados con los riesgos en la organización, los impactos ambientales y los programas y procedimientos de ODL. Además de campañas que promueven estilos de vida saludable para la prevención de enfermedades, divulgación de los procedimientos de seguridad y talleres de formación en control de trabajo.

Comite de Convivencia Laboral

- Estableció un nuevo reglamento del comité
- Realizó capacitaciones sobre el acoso laboral y el lenguaje inclusivo

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

- Capacitó a todo el personal en el curso de 50 horas SSTA
- Actividades de promoción para el cuidado del oído y difusión de información del síndrome de las cabañas

Conoce la Política de SST – A – PRE

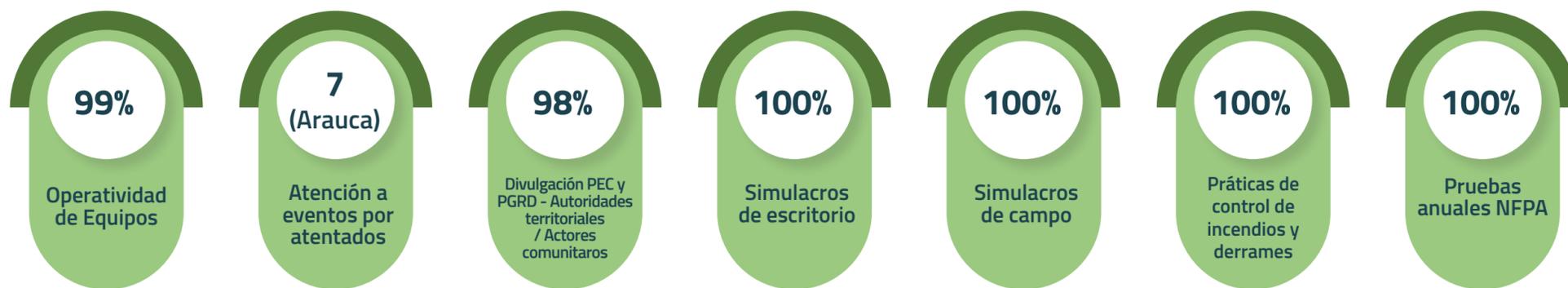


En ODL, se cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y un Comité de Convivencia Laboral (COCOLA), a través de los cuales, los trabajadores pueden participar en la investigación de incidentes, acoso laboral, aseguramiento de condiciones laborales, inspecciones, entre otras. Además, cuenta con la brigada de emergencia, en la cual participan los trabajadores de los contratistas.

El proceso de garantizar la salud y seguridad de las personas, inicia con la

evaluación periódica de los exámenes de ingreso y salida, lo que permite realizar un diagnóstico ocupacional de la población general. Además, en cada uno de los frentes de trabajo se han identificados los peligros a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores en el desarrollo de cada uno de los procesos. Se cuenta con profesionales de seguridad y salud en el trabajo que acompañan los procesos en los que intervienen los trabajadores y la comunidad.

Preparación y respuestas ante emergencias



ODL

HL 1.145.254

KM 1.054.714



DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2021

Cerradas: 2.689
Gestión: 128



Se realizó la inducción y capacitación SAES a todos nuestros colaboradores

303

Ausentismos por causa médica

98%

Cumplimiento del Plan de Gestión SSTA-PRE



“

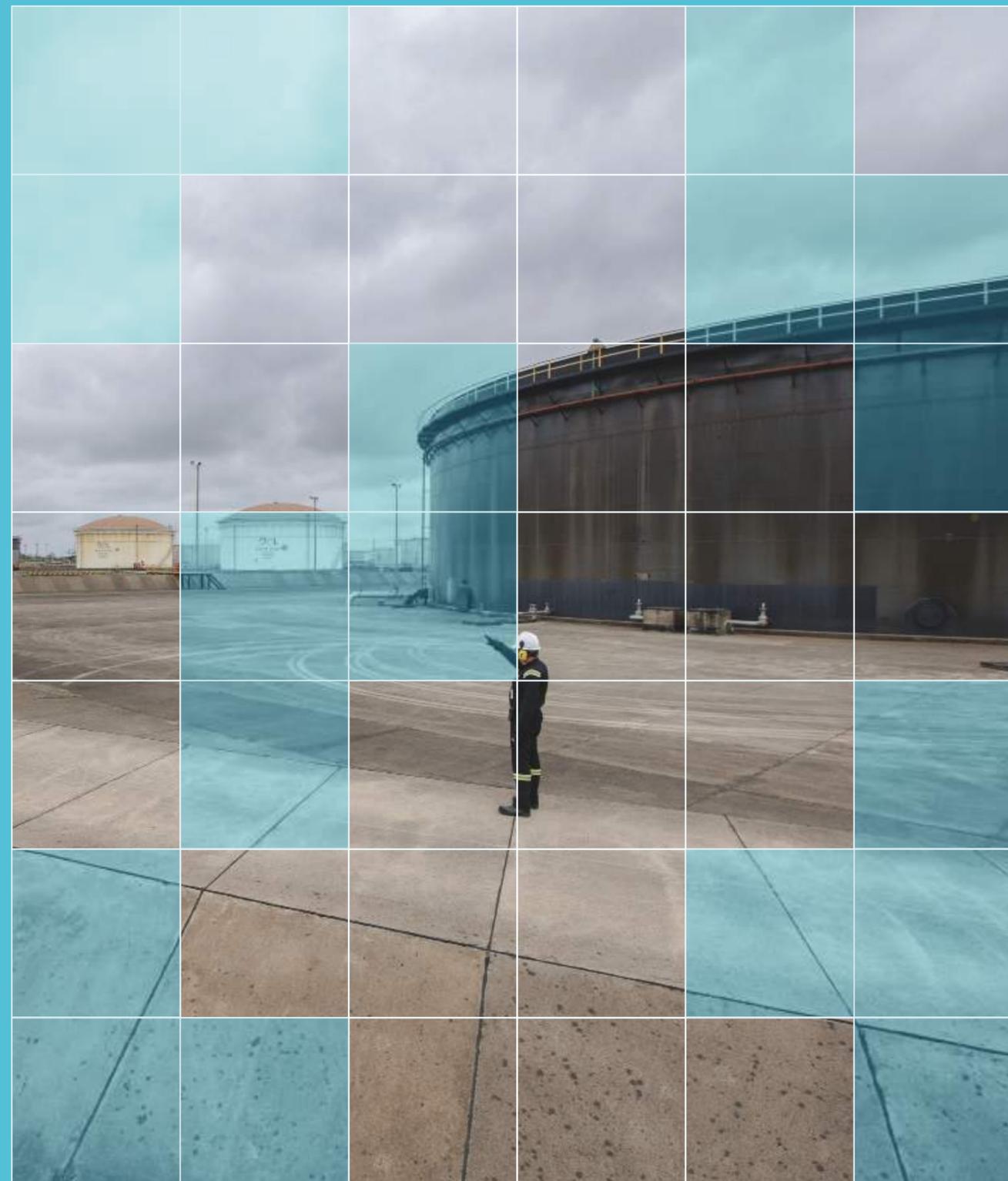
Para mí es importante la SSTA-PRE porque es la herramienta que me permite cumplir el compromiso y promesa que le hice a mi familia de volver Sano y Salvo del trabajo.

”

Felipe Leguizamon
Operador de Estación



LO ASPIRACIONAL



Derechos humanos

GRI 103 / GRI 412-1 / GRI 412-2

Bajo el objetivo de respetar y promover los derechos humanos reconocidos nacional e internacionalmente, en la cadena de valor y hacia los grupos de interés con los cuales se relaciona ODL, se construyó y divulgó la Política de Derechos Humanos, la cual expresa

los siguientes compromisos que son de obligatorio cumplimiento y se aplican a las actividades de la compañía, que son ejercidas tanto por sus por sus trabajadores directos, como por contratistas y terceros con los que se lleve a cabo cualquier tipo de relación comercial.



Análisis de brechas en la implementación de estándares internacionales en derechos humanos

Se logró identificar las brechas existentes en la gestión actual de ODL frente a los estándares internacionales que materializan el respeto de los DD. HH. Para ello, se contó con un proceso de revisión de la documentación en la compañía y se realizaron entrevistas con los representantes de las áreas relacionadas con las diferentes temáticas.

Se identificaron 8 brechas en DD. HH. las cuales marcan la hoja de ruta de esta estrategia.



Estándares internacionales

- Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas (PRNU) - 2011
- Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV) - 2000
- Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional sobre Sostenibilidad Social y Ambiental - 2012
- Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable - 2013

Para la adecuada y oportuna atención de quejas ante riesgos o impactos en materia de derechos humanos, ODL cuenta con mecanismos de participación, atención, comunicación y registro de las

preocupaciones de los grupos de interés que se sientan afectados, facilitando un canal abierto y de fácil acceso al cual se puede acudir para interponer peticiones, solicitudes y reclamaciones.

Te invitamos a conocer nuestra Política de Derechos Humanos



Te invitamos a conocer algunas de nuestras actividades en relación a este tema.



Se logró capacitar a 178 personas entre trabajadores y colaboradores en los alcances de las normas y estándares en empresas y DD. HH.



“

En febrero de 2018, en el cumplimiento de mi deber como soldado fui víctima de una mina antipersona que destrozó mi pierna izquierda, desafortunadamente no he sido la única víctima de estos artefactos que se encuentran en diferentes zonas del país a raíz de la intervención en el territorio de los diferentes grupos al margen de la ley, por esto OLD ha implementado una serie de herramientas tecnológicas, como drones y aviones no tripulados para proteger a las personas y mitigar el riesgo de lesiones por artefactos explosivos improvisados que representan una violación a los derechos humanos.

Me gustaría que pudiéramos comunicar a las comunidades la existencia de estos elementos para evitar cualquier víctima de la sociedad civil.

Juan Rueda Urán

Profesional Junior de Seguridad Física

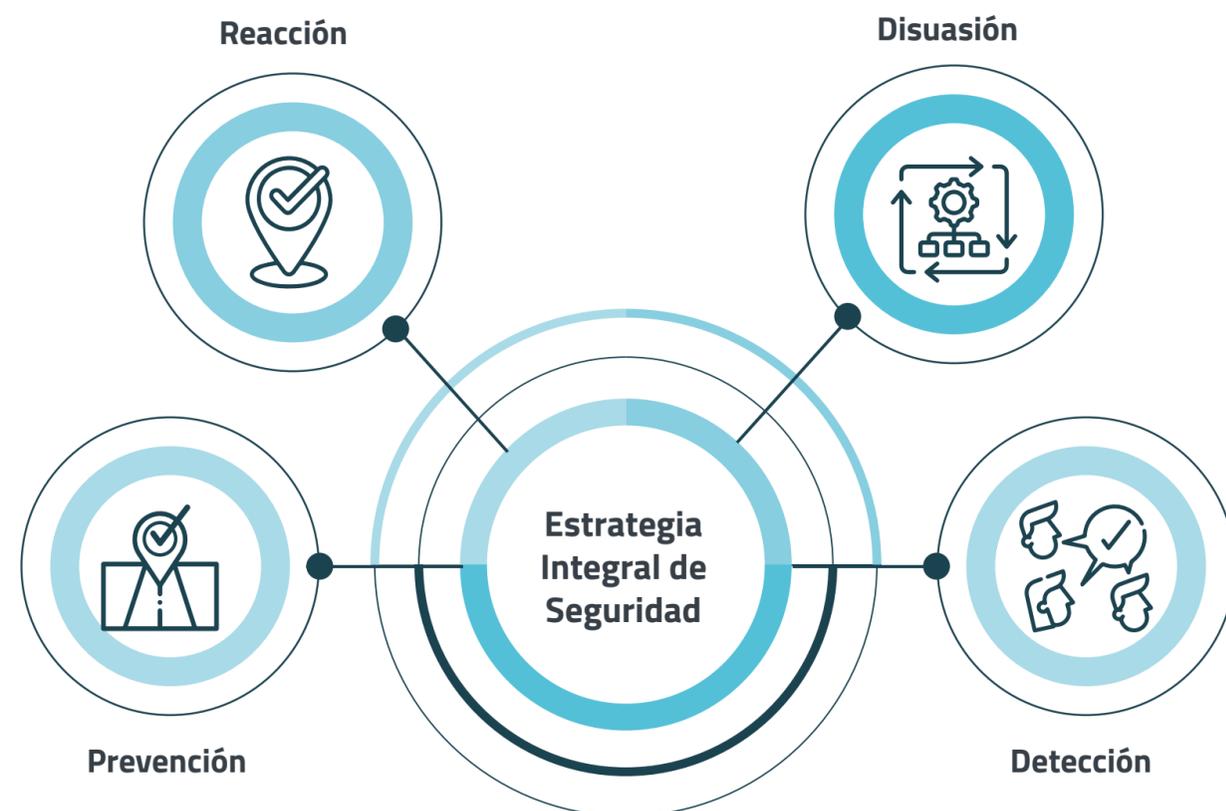
”

Seguridad Física

GRI 103

La gestión de la seguridad física en ODL permite garantizar la integridad de las personas y de la infraestructura y así, asegurar la continuidad de la operación. Para ello, se fortaleció la estrategia de seguridad en escenarios de crisis como bloqueos, atentados, hurtos o problemas de movilidad.

Se cuenta con un esquema de vigilancia en campo e implementamos un modelo de analítica en el esquema de seguridad.



RETO

Fortalecer la gestión de los derechos humanos mediante un proceso de análisis de brechas frente a la debida diligencia de seguridad física en la operación.

DATO CURIOSO



Implementación de un modelo analítico en el esquema de seguridad y el piloto de soluciones mediante el empleo de plataformas de inteligencia artificial.

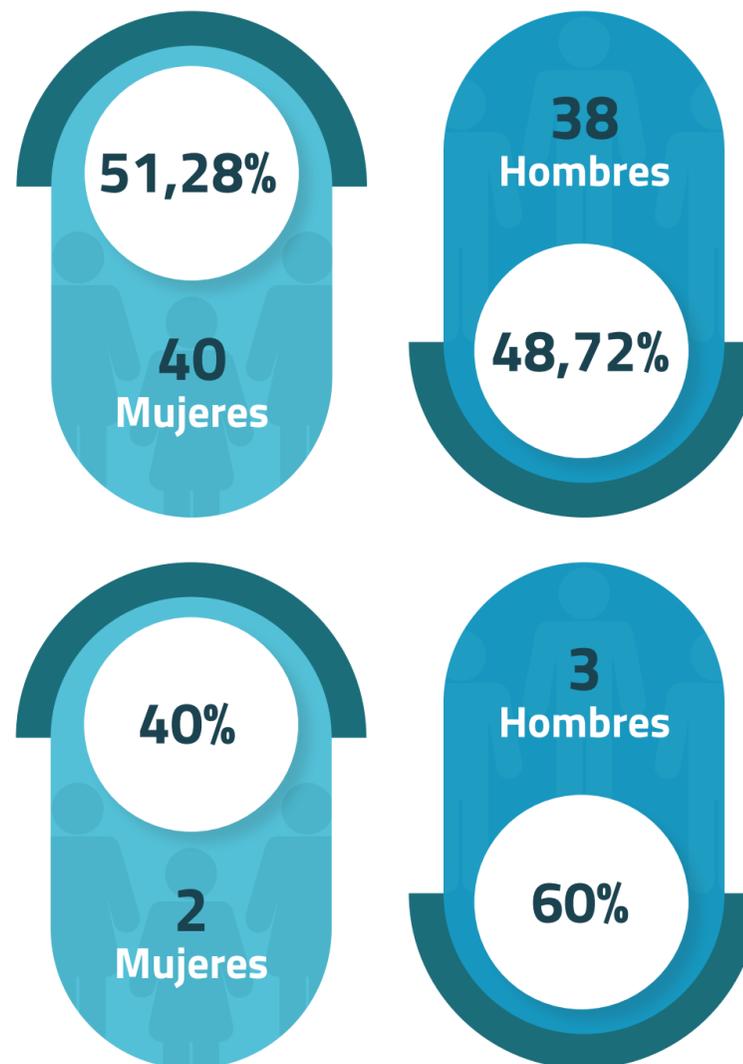
Desarrollo de talento

GRI 103

Durante el 2021, el reto se centró en potencializar la experiencia de los trabajadores. Para ello, se gestionó el desarrollo organizacional a través de la estrategia **“Nos Importas”** y la creación de políticas de Talento Humano que permitan acompañar el desarrollo integral de los trabajadores, de cara a las necesidades del negocio, a través de la exploración de talentos que, al mismo

tiempo, contribuyen a la consolidación de la cultura organizacional.

La gestión se basó en la implementación de diferentes políticas de talento humano, que manifiestan el interés genuino de la compañía por promover el desarrollo de los trabajadores. Dichas políticas se listan a continuación:



Todo el personal reportado desarrolla sus actividades principalmente en Bogotá en jornada completa.

Personal contratista

Se realizó la contratación de servicios con empresas especializadas de acuerdo a las necesidades del negocio, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos

estratégicos de la compañía. Con dicha contratación, se asegura la prestación de servicios requeridos.

91
contratistas



GRI 401-1

Nuevas contrataciones por edad y género

Tasa de contratación 10%
(8 trabajadores/as)

< 30 años

1

Entre 30 y 50 años

7

Mujeres

3

Hombres

5

Tasa de rotación por edad y género

Tasa de rotación 6%
(5 trabajadores/as)

Entre 30 y 50 años

3

> 50 años

2

Mujeres

3

Hombres

2

Variación de personal

	Mujeres	Hombres
Personal directo	3%	6%
Personal temporal	-50%	0%
Personal contratista	-2%	-14%
Aprendices SENA	-100%	-100%

Permiso parental

En ODL, las familias de los trabajadores son muy importantes, por eso, se entiende la importancia de pasar tiempo de calidad con sus hijos. **En 2021, 3 papás y 5 mamás disfrutaron del permiso parental** (permiso de licencia otorgada por ley para los padres y madres al momento del nacimiento del hijo):

GRI 401-3

8

colaboradores
Tuvieron derecho a
permiso parental

Estrategia Nos Importas

Estrategia con la que se ratifica que, en ODL, el desarrollo, el bienestar y los talentos, que hacen únicos a los trabajadores, son lo más importante,

razón por la cual, se busca impulsar un entorno de corresponsabilidad para crear experiencias de desarrollo integral.

GRI 401-2



NOS
IMPORTAS



5 Mamás

100%

Tasa de retención de trabajadoras que han regresado a las actividades laborales después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados/as **12 meses** después de regresar al trabajo



3 Papás

100%

Tasa de retorno de trabajadores a las actividades laborales y que se acogieron a permiso parental.

En la estrategia Nos Importas se contemplan 3 enfoques esenciales:

NOS | **QUIEN**
IMPORTA | **ERES**

En ODL todos/as somos líderes, valoramos nuestros talentos y fomentamos un ambiente donde el respeto por las diferencias y el reconocimiento de aquello que nos hace únicos es un reflejo de los que nos importa.

NOS | **SU DESARROLLO**
IMPORTA | **Y BIENESTAR**

Queremos aportar a su calidad de vida, desarrollo y bienestar integral a través de experiencias que impulsan y aseguran distintos aspectos de su vida laboral, personal y familiar.

NOS IMPORTA | SU ESTABILIDAD

Incorporamos buenas prácticas que nos han permitido desarrollar un modelo de compensación integral equitativo, competitivo y que se fundamenta en los méritos de los trabajadores/as.

Con esta redefinición se ajustaron las acciones de Talento Humano. De esta manera, durante el segundo semestre del año se obtuvieron los siguientes resultados:

- “Días Que Nos Importan”: el beneficio de días remunerados para temas personales y familiares fue utilizado por 41 personas correspondiente a 52% de las personas.
- Reconocimiento formal por su desempeño excepcional a 9 personas y por su contribución para materializar hitos e iniciativas en el 2021 a 122 personas (incluyendo personal temporal y contratista). Asimismo, se otorgaron 38 reconocimientos informales a través de la herramienta en la intranet.

- Se realizó la semana de vacaciones recreativas con los hijos e hijas del personal y se desarrolló la celebración de Halloween en su compañía. En total, participaron 30 niños y niñas.
- En el mes de diciembre y bajo el concepto “Juntos nuevamente”, se desarrollaron espacios de fin de año con todo el personal en Bogotá y con eventos en las diferentes estaciones y líneas en Casanare y Meta para celebrar el cierre del año. Logrando adelantar actividades presenciales en 9 lugares diferentes.

GRI 405-1 / GRI 405-2 / WEF-12 / WEF-19E

Compromiso con la promoción de la Diversidad e Inclusión

Desde ODL, el desarrollo de las personas busca perdurar en el tiempo y hace parte fundamental de la estrategia de sostenibilidad. Se entiende que la diversidad e inclusión son factores clave que contribuyen al respeto por las diferencias y al enriquecimiento de la cultura organizacional. Es por esta razón y, convencidos de que cada elemento que

impacta el negocio merece un momento de entendimiento y apropiación, durante el 2021 se inició un ejercicio que contempló como primera medida, que el Comité Directivo durante su planeación estratégica, evaluara y definiera la diversidad e inclusión como un impulsor de los objetivos del negocio, de la siguiente manera:

"Promovemos la diversidad y la inclusión como elementos clave que contribuyen a enriquecer nuestra cultura. Somos una organización diversa, incluyente, respetuosa, donde el talento y el mérito prevalecen y que se fortalece con personas únicas y diferentes".

Con este manifiesto claro y coherente a la forma de actuar de ODL, se crea la Política de Diversidad e Inclusión, a través de la cual se ratifica la convicción de que las diferentes procedencias, saberes, y motivaciones de los trabajadores/as y de las comunidades donde se tiene el privilegio de operar, son elementos diferenciadores y generadores de valor para el negocio, la sociedad y el país. De esta forma, el mérito, la diversidad, la inclusión y la no discriminación son la base del ser y el quehacer de ODL.

Conoce el video del manifiesto en diversidad e inclusión



Para promover la concientización y apropiación de la política, se adelantaron 9 espacios de sensibilización para hablar de temas de género y su influencia en la sostenibilidad empresarial. Además, se implementó la Escuela de Liderazgo Femenino, en convenio con el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, a través de la cual 36 mujeres de las empresas fortalecieron sus habilidades de negociación estratégica.

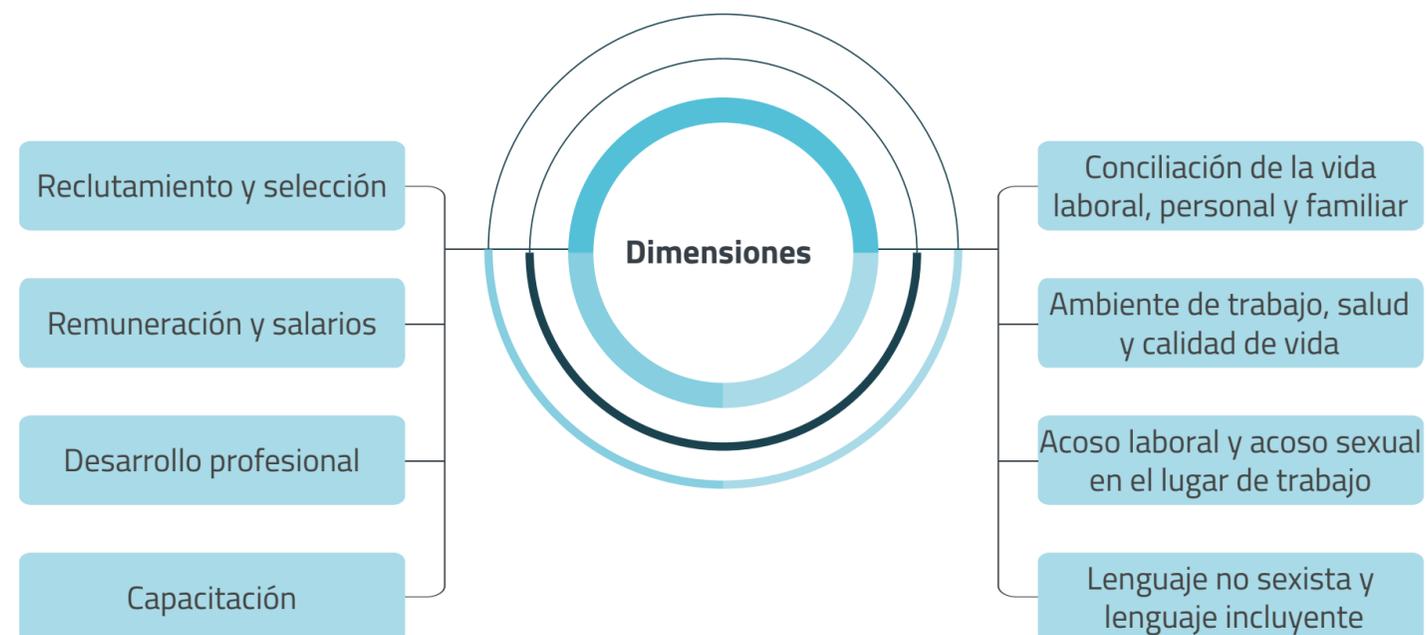
La Política y el Manifiesto de Diversidad e Inclusión, complementados por el comité exclusivo para estos temas y la Guía para el Uso del Lenguaje Incluyente, No Discriminatorio y No Sexista, también han sido de vital importancia para promover el respeto por los derechos humanos y la diversidad como elementos claves en la construcción de un ambiente saludable, inclusivo y de libre expresión en ODL.

La implementación de estas acciones llevó a que ODL obtuviera el **Sello Plata de Equipares**, uno de los principales logros en 2021. Este programa del Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, certifica a las organizaciones cuyas acciones ayudan a cerrar la brecha de género.



Equipares, se presenta como una experiencia de transformación cultural para la organización que se compromete con la construcción de un país más justo y equitativo para todos y todas.

Con el propósito de conocer el estado de las dimensiones en las que se trabaja y cerrar las brechas de género en la organización, durante el primer trimestre del 2021 se aplicaron herramientas metodológicas como: test de percepción y sensibilidad, autodiagnóstico organizacional, índice de segregación ocupacional, entre otros, que permitieron capturar información y realizar un diagnóstico empresarial.

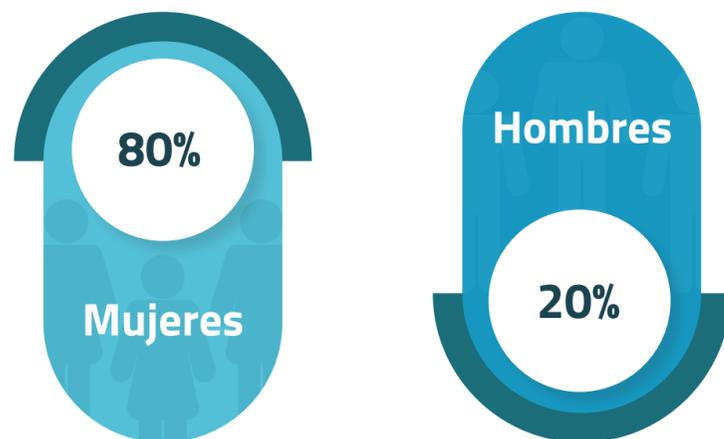


En el
2021

obtuvimos un resultado del **95,49%** para alcanzar el sello Plata en el Sistema de Gestión de Igualdad de Género – Equipares

Composición en género y edad en el comité directivo

En ODL, se trabaja en pro de la igualdad de las oportunidades como palanca impulsora de los objetivos del negocio. Constituye una capacidad organizacional que fomenta la competitividad y la equidad.



Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
0%	60%	40%

GRI 405-2, WEF 19E

Gerentes		Jefes	
Hombres	14%	Hombres	1%
Mujeres	6%	Mujeres	1%
-30	0%	-30	0%
30 - 50	15%	30 - 50	1%
+50	3%	+50	1%

Expertos		Profesionales sénior	
Hombres	4%	Hombres	14%
Mujeres	4%	Mujeres	6%
-30	0%	-30	0%
30 - 50	6%	30 - 50	17%
+50	1%	+50	3%

Composición en género y edad por categoría laboral

Presidente		Directores	
Hombres	1%	Hombres	0%
Mujeres	0%	Mujeres	5%
-30	0%	-30	0%
30 - 50	0%	30 - 50	2,5%
+50	1%	+50	2,5%

Profesionales		Especialistas	
Hombres	5%	Hombres	15%
Mujeres	5%	Mujeres	17%
-30	3%	-30	3%
30 - 50	5%	30 - 50	22%
+50	1%	+50	8%

ODL cuenta con una política de compensación salarial, en la cual se designa una banda salarial para cada nivel de cargo. El personal directo se mueve dentro de la banda salarial de acuerdo con: **i.** resultados de su evaluación de desempeño **ii.** posición asignada de acuerdo con criterios previamente definidos **iii.** competitividad frente al mercado **iv.** equidad interna.

De esta manera la diferencia salarial entre hombres y mujeres en ODL es de un **0,1%**.



Sexo	Porcentaje
F	49,1%
M	50,9%

Formación al talento

Durante el 2021, se incrementó en un **326%** las horas invertidas en formación, reflejando una mayor adopción de espacios de formación virtual, como un avance en la transformación digital. Dichos espacios también se hicieron extensivos a los contratistas.

A su vez, se inauguró la formación asincrónica con **9** cursos virtuales con contenidos alineados a competencias transversales y se generaron más de 100 espacios de forma sincrónica con una participación promedio del **95%**.

Asunto	Formación trasversal	Formación individual
Horas laborales invertidas	16.031	286
Espacios de formación	178	13
Mujeres	8.176	129
Hombres	7.855	157
Contribuidores grupales	1.560	88
Contribuidores individuales	14.471	198

GRI 404-1 / GRI 404-2 / WEF-16

DATO CURIOSO

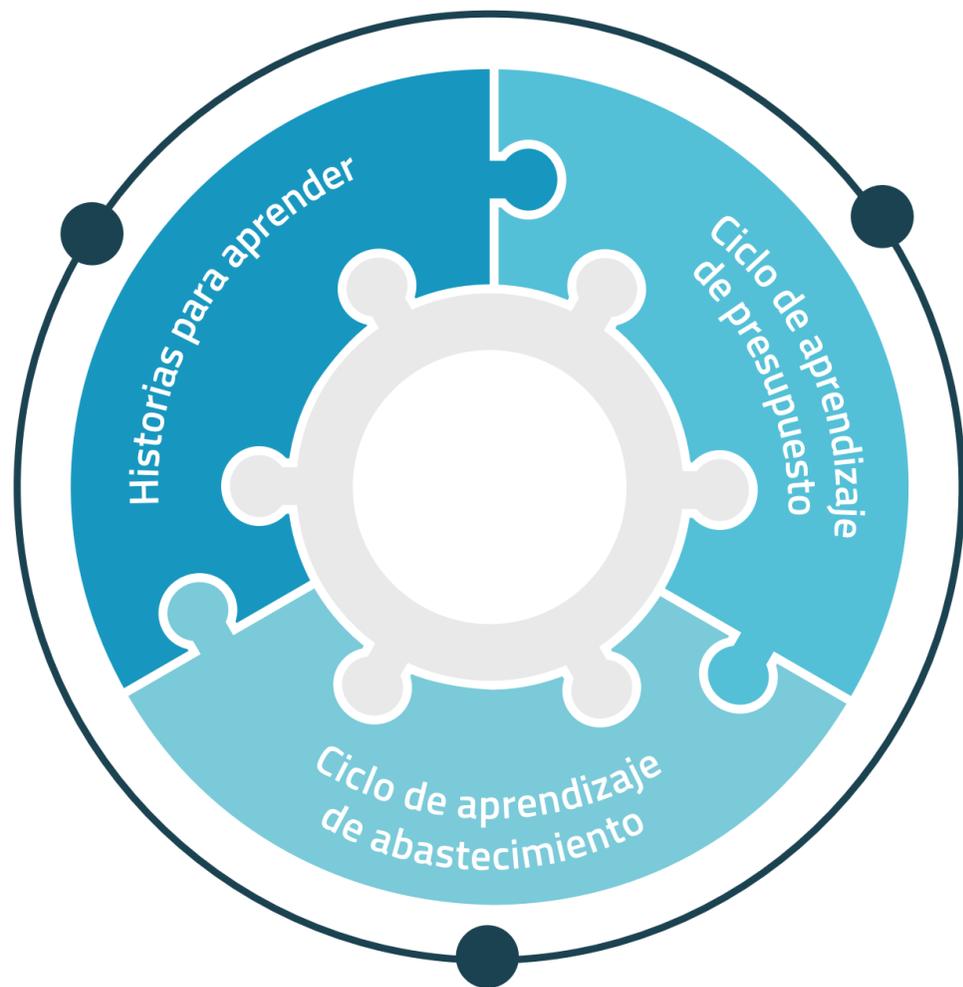


En el 2021 el personal de ODL invirtió en promedio 14 días laborales en el desarrollo de competencias.

Los principales temas de formación fueron:

Historias para aprender HSE	Diversidad e inclusión	Ética y cumplimiento
	Liderazgo	Sostenibilidad
	Microsoft 365 y aplicaciones internas	Cultura ambiental
	Administración de contratos	Presupuesto

Implementación de la estrategia que permitió habilitar el programa de formación Ágora, como una plataforma integral, articuladora y digital del conocimiento organizacional, a través de rutas de aprendizaje de diferentes áreas.



Evaluación de desempeño

GRI 404-3

Como parte del desarrollo en ODL, se evalúa a los trabajadores frente al desempeño de sus actividades siendo el 25% de los resultados de nuestro equipo excepcional y destacado.

Trabajadores a los que se les realizó evaluación de desempeño	Hombres	Mujeres	Porcentaje
Presidente y directoras	1	4	100%
Gerencial	12	5	100%
Jefe / Experto	3	5	100%
Líder / Especialista	12	13	100%
Profesional sénior	6	9	100%
Profesional	3	3	100%
Total	37	39	100%

76



“

ODL declaró diversidad e inclusión como una palanca fundamental para el logro de sus objetivos estratégicos, definición que va completamente alineada a lo que, como colaboradores, percibimos en el día a día. ODL es una organización en la cual la diversidad se percibe permanentemente. Durante 2021 las acciones de Talento Humano estuvieron muy orientadas al enfoque de género, como colaborador tuve la oportunidad de participar en diferentes espacios en los cuales nos hicimos más conscientes de los sesgos que hemos adquirido durante nuestra vida, y que se convierten en los “anteojos” con los cuales vemos, interpretamos, y percibimos cada situación. También a reconocer que somos diferentes y que justamente esa diferencia hace que todos podamos traer y aportar muchísimo valor a la organización.

Adicionalmente hemos venido trabajando de forma articulada entre Talento Humano y TIC / TOC en la promoción de una cultura propicia para la innovación en la organización, cultura que se desprende de las certezas y valora el error como una forma de aprender y crear, una cultura que valora el aporte de todos, una organización dispuesta a pilotear y aprender en el hacer.

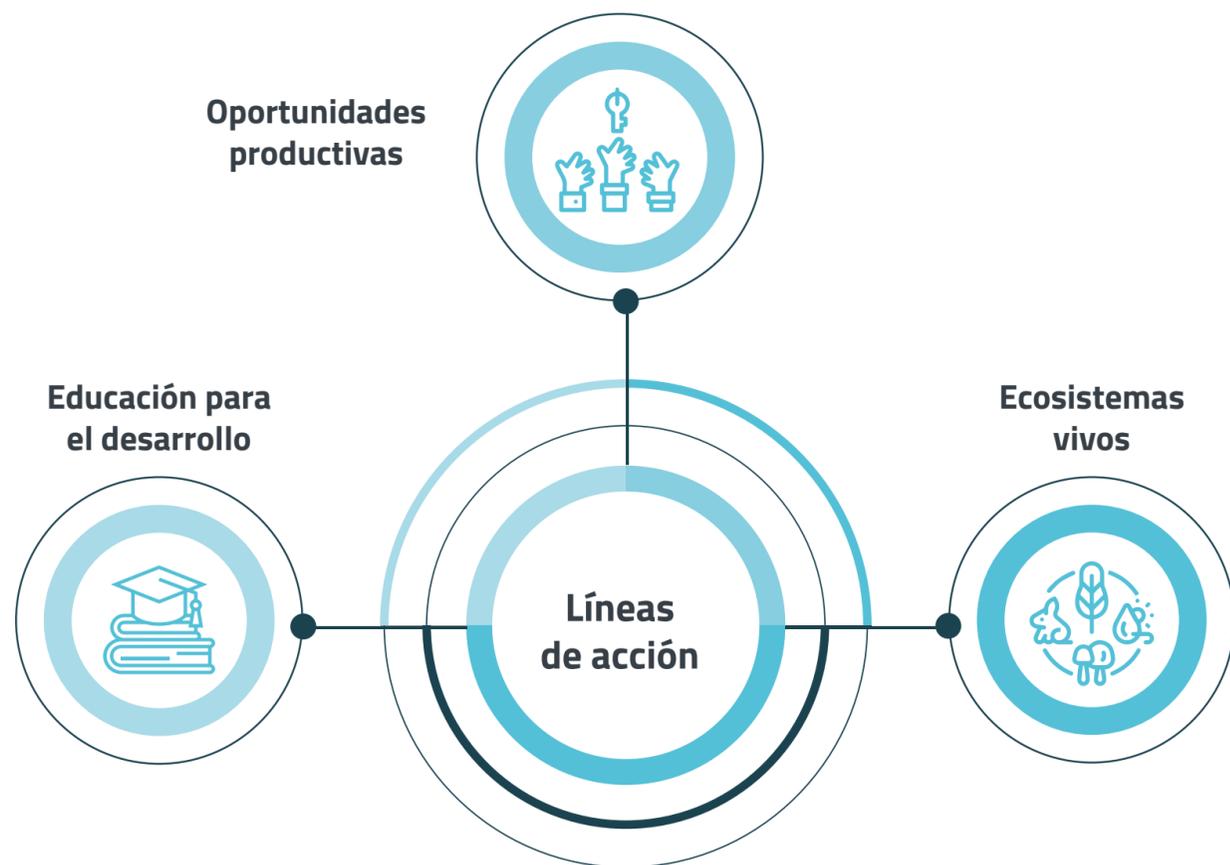
”

Lourdes Y. Ucrós Ospina

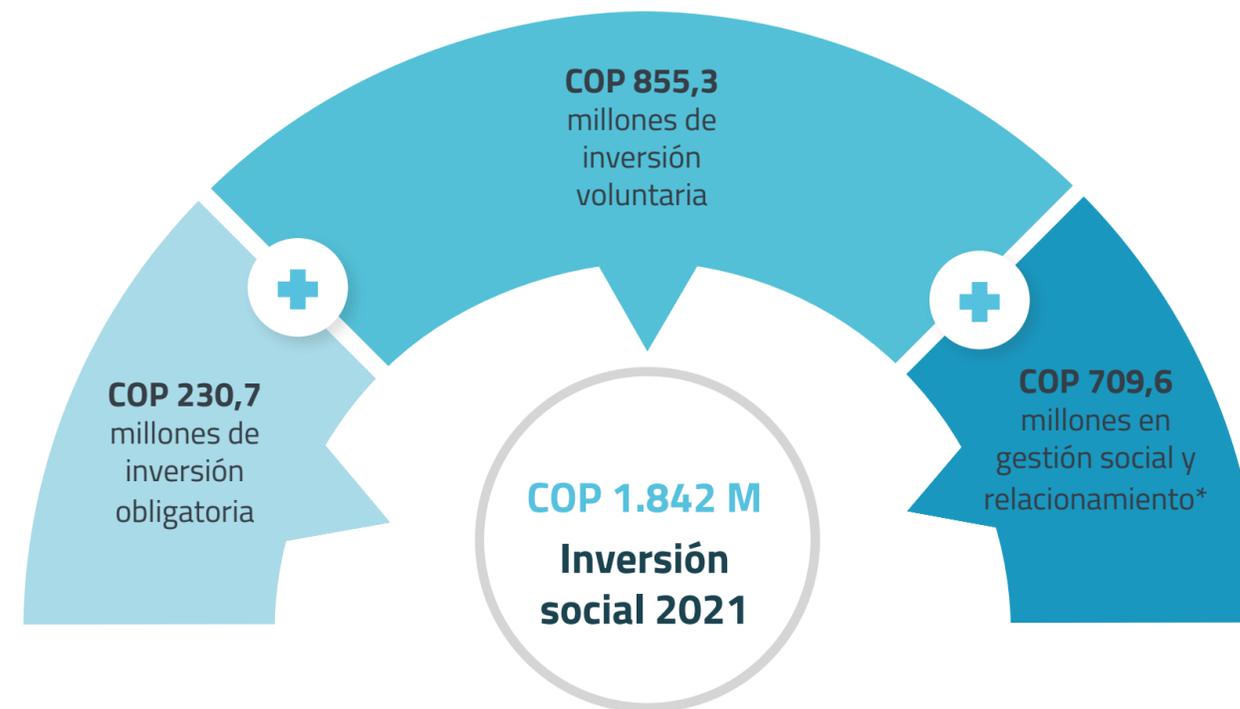
Gerente TIC / TOC

Comunidades locales (inversión social)

Para ODL es y seguirá siendo una prioridad, involucrar a las comunidades en las operaciones, por esto durante el 2021, se realizó una inversión social a través de la Fundación Oleoducto Vivo (FOV), que priorizó comunidades aledañas al desarrollo de obras y proyectos, logrando la cobertura en 18 veredas e implementando 26 proyectos que impactaron 1506 personas. Estas inversiones se realizan mediante nuestras 3 líneas de acción.



GRI 103 / GRI 203-1 / GRI 413-1



Educación para el desarrollo

Se adelantaron acciones de formación, acompañamiento y empoderamiento de jóvenes, mujeres y directivos docentes que potencien sus proyectos de vida de acuerdo con sus competencias y habilidades, para de esta manera contribuir al desarrollo de la región y de sus familias.



COP 307,5 millones
Invertidos



222
Beneficiarios

Rectores líderes transformadores	20 directivos formados para el desarrollo de su liderazgo
Tejido Vivo - Red de mujeres	103 mujeres beneficiadas
Nodos de directivos	20 directivos docentes vinculados a los nodos territoriales de la Red de Liderazgo Educativo de Meta y Casanare
Jóvenes cruzando fronteras	79 jóvenes formados y certificados en convenio con la Universidad del Rosario

Oportunidades productivas

Generación de oportunidades sostenibles, productivas e innovadoras, para el desarrollo de iniciativas empresariales, familiares y comunitarias, que contribuyan a mejorar los ingresos y la calidad de vida de las comunidades, bajo el enfoque de proyectos que generen retorno financiero y pertinencia con la vocación.



COP 305 millones
Invertidos



940
Beneficiarios

Clúster de innovación productiva	150 personas impactadas a través del fortalecimiento de 2 asociaciones de innovación productiva.
Proyectos vocacionales regionales	749 beneficiados con el fortalecimiento y generación de 8 proyectos productivos.
Seguridad alimentaria	41 personas beneficiadas con la implementación de 6 granjas familiares sostenibles.

Ecosistemas vivos

Con el propósito de contribuir a la protección de los ecosistemas de la región dentro de una concepción de desarrollo sostenible, en la que las comunidades reconozcan su valor en la conservación de sus modos de vida, sus tradiciones y sus capacidades de generación de valor; el foco de esta línea es la formación ambiental, la restauración, la conservación, y la adaptación al cambio climático.

Como aporte a la meta de disminución de emisiones de carbono se sembraron aproximadamente 2000 árboles nativos.



COP 242,8 millones
Invertidos



344
Participantes

Formación ambiental	327 personas impactadas a través de las acciones ambientales desarrolladas en los programas ambientales escolares de 3 educaciones educativas y talleres de formación directa con las comunidades.
Restauración y conservación	40 personas vinculadas en el fortalecimiento del Proyecto Moriche Sostenible con la comunidad de Vigía Trompillos y desarrollo de la 3° Feria del Moriche.
Cambio climático	24 personas de 8 familias y 5 promotores ambientales del territorio, participando en proceso de siembra y conservación de árboles nativos.

Inversión social obligatoria

En el marco del fortalecimiento institucional y comunitario, se capacitaron 86 miembros de las autoridades locales de las zonas de influencia, en el curso "Herramientas prácticas para la gestión de recursos con enfoque en cooperación internacional en el sector público", con una intensidad de 32 horas a través de la Cámara de Comercio del Casanare.

Adicionalmente se continuó con el apoyo a los proyectos ambientales escolares los cuales cuentan dentro de sus objetivos el manejo de residuos sólidos como parte de la responsabilidad de la comunidad educativa a quienes se les apoyo con la dotación-entrega de elementos e insumos para los PRAE. Pese a la nueva modalidad de educación no presencial en los establecimientos educativos se ha aportado a la comunidad educativa elementos que contribuyen a la conservación y preservación del medio ambiente a través de la capacitaciones y educación ambiental liderada por cada institución educativa como lo contemplan en los proyectos ambientales escolares.

A través de acuerdos de voluntades entre las alcaldías municipales, las instituciones

educativas y Fundación Oleoducto Vivo de ODL-BIC se apoyaron los PRAE de las instituciones educativas;

- IE Carupana. Tauramena. Casanare.
- IE Paso Cusiana. Tauramena. Casanare.
- IE Raizal. Tauramena. Casanare.
- IE Vigía Trompillos. Tauramena. Casanare.
- IE Bellavista. Monterrey. Casanare.
- IE Guafal. Monterrey. Casanare.
- IE Puerto Guadalupe. Puerto López. Meta.
- IE Rubiales. Puerto Gaitán. Meta.
- IE Puerto Triunfo. Puerto Gaitán. Meta.
- IE Santa Helena. Puerto Gaitán. Meta.



COP 230.7 millones
Invertidos



2.358
Participantes



Impacto generado por nuestra inversión social

Con el propósito de mejorar los procesos y focalizar acciones que generen mayor valor al entorno y a las comunidades de influencia, se evaluó el impacto de la inversión social.

Durante este proceso, se definieron los tres componentes que se muestran en la gráfica y que corresponden a la metodología de trabajo utilizada por el aliado: primero, las líneas de inversión social de FOV, segundo, el proceso mismo de la inversión social, entendiendo que la revisión de dicho proceso puede traer

mejoras en la implementación de buenas prácticas que ayuden a la fundación a mejorar la entrega y resultados de la inversión social y, tercero, la evaluación de los actores protagonistas, uno de los cuales corresponde a las Juntas de Acción Comunal.

Este proceso contó con información de primera mano, ejecutada por un levantamiento de línea base directamente en las comunidades, logrando llegar nivel de hogar como unidad de muestra y un juicio de expertos con línea metodológica.

Componente 1.
Evaluación de Líneas de Inversión Social

Componente 2.
Proceso de Inversión Social

Componente 3.
Evaluación de actores protagonistas

Aliado estratégico:

Este proceso de medición permitió identificar que la línea de **oportunidades productivas** es, tanto en la línea base, como en la evaluación de expertos, el eje con mejor posicionamiento en los tres criterios definidos. Esta información ayudará a reestructurar nuestra estrategia de inversión social para focalizar los esfuerzos en aquello que logre generar mayor bienestar e impacto en nuestras comunidades de entorno.

Fundación Oleoducto Vivo (FOV)

La Fundación Oleoducto Vivo (FOV) es una entidad sin ánimo de lucro, creada para cubrir las necesidades de gestión e inversión social de ODL y BIC. Su propósito se centra

en contribuir con el desarrollo sostenible de los territorios en los que hay operación, conectando los sueños de nuestras comunidades con oportunidades.

Opera en los Llanos Orientales de Colombia, en los departamentos de Meta y Casanare.

Conoce más sobre la Fundación Oleoducto Vivo (FOV)



Durante el 2021, se reorientó la estrategia de la FOV con base en la medición de impacto, por lo tanto, el reto para el 2022 consiste en ejecutar este nuevo enfoque mediante el apoyo al emprendimiento y el desarrollo empresarial inclusivo y sostenible. En este sentido, el objetivo es fortalecer el tejido productivo de la región, que promueva la asociatividad y el trabajo colaborativo, mediante el apoyo a la generación y la consolidación de emprendimientos y empresas que diversifiquen las oportunidades y mejoren la calidad de vida de la población.

Conoce más sobre la gestión de la FOV



Voluntariado

Se realizó el lanzamiento del programa Conecta + Voluntarios de la Fundación Oleoducto Vivo, el cual tiene como objetivo maximizar el impacto del espíritu solidario de los trabajadores a través de acciones sociales transformadoras, que generen valor en la consolidación de la cultura corporativa y la generación de orgullo y pertenencia. En el marco de

dicho programa, se diseñaron y facilitaron espacios de participación altamente retadores y motivadores alrededor de una situación social concreta, que sea susceptible a una mejora sustancial desde el aporte de los voluntarios; teniendo en cuenta las capacidades generales del área que interviene.



Conecta+ VOLUNTARIOS



Actividad de lanzamiento del programa:

Realizada en el marco del acuerdo de la transferencia metodológica Telefónica



Vereda Barbasco – Yopal:

31 niños y niñas beneficiados con la adecuación y recuperación de infraestructura en la Institución Educativa Divino Salvador sede Policarpa Salavarrieta



Programa Jóvenes Cruzando Fronteras:

6 jóvenes recorrieron nuestras oficinas, con el equipo de la Gerencia TIC / TOC vivieron una jornada de intercambio de saberes tecnológicos sobre el uso y apropiación de herramientas para el buen desarrollo de emprendimientos



Entrega de regalos vereda Barbasco – Yopal:

37 niños de la vereda Barbasco recibieron regalos con apoyo de los voluntarios de **Conecta+** y donaciones de nuestros colaboradores durante el cierre de la jornada en la Institución Educativa Divino Salvador sede Policarpa Salavarrieta



“

El trabajo que realiza la Fundación Oleoducto Vivo nosotros lo vemos de una manera muy positiva respecto a que ellos apoyan mucho el tema de proyectos productivos ya que es un beneficio para toda la comunidad. Hoy día la comunidad todo está basado en el tema de proyectos, nosotros actualmente somos beneficiarios de un proyecto productivo comunitario en ganadería, que corresponde que corresponde a vigencia del 2021.

Luz Estella Arciniegas Pidiache
Presidenta de la JAC de la vereda Alto Manacacias

”



“

Hoy estamos participando en la rendición de cuentas de ODL. Me ha gustado mucho la forma en la que hicieron la presentación, fue muy precisa y muy concreta y clara sobre todos los proyectos que están realizando en Monterrey - Casanare. Lo único que pedimos es que a futuro nos sigan apoyando. Hemos tenido muy buena articulación en los proyectos, nos han apoyado muchísimo y eso es lo que tenemos que agradecer como buenos vecinos del ODL.

”

Marco Antonio Rodríguez Flechas

Profesional de Apoyo de la Secretaría de Desarrollo Económico y Medio Ambiente de la Alcaldía de Monterrey

Gestión de propietarios de tierras

GRI 103

Debido a que la mayor parte de la infraestructura se encuentra instalada en el derecho de vía (DDV), el cual se ubica sobre predios propiedad de terceros, es

indispensable mantener una comunicación activa y generar relaciones de confianza con los propietarios con el objetivo de:



Evitar restricciones ante los ingresos requeridos al DDV para el desarrollo de obras de mantenimiento o instalación de nueva infraestructura.



Es una forma de **habilitar áreas y conocer las dinámicas del territorio**, particularmente en lo que atañe a propietarios, siendo de vital importancia como apoyo en la planeación de proyectos estratégicos de la compañía, como por ejemplo, el Plan Anual de Integridad, desarrollo de obligaciones ambientales y proyectos sociales.

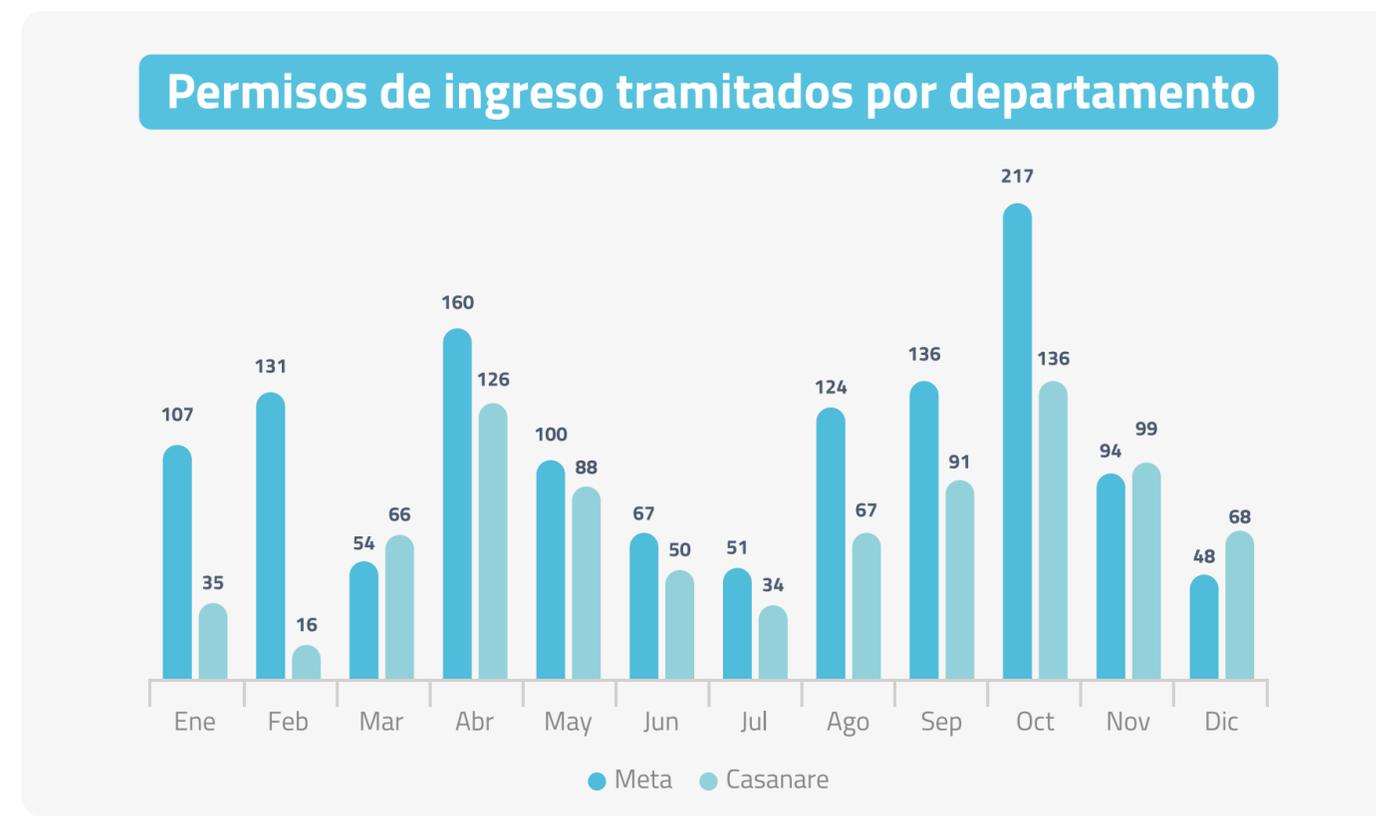


Mantener una comunicación activa con los propietarios, permite conocer los acontecimientos del entorno, con la información suministrada es posible conocer eventos o situaciones que ocurren sobre el DDV, lo cual mejora el relacionamiento con el entorno

El dinamismo de la gestión ha permitido implementar, por un lado, modelos de seguimiento a las gestiones del día a día (obras, tiempos, cumplimiento a compromisos con propietarios), y, por otro lado, la medición de indicadores de interés para la compañía, que generen alertas y apunten a una gestión predictiva con registros históricos.

Permisos de ingreso

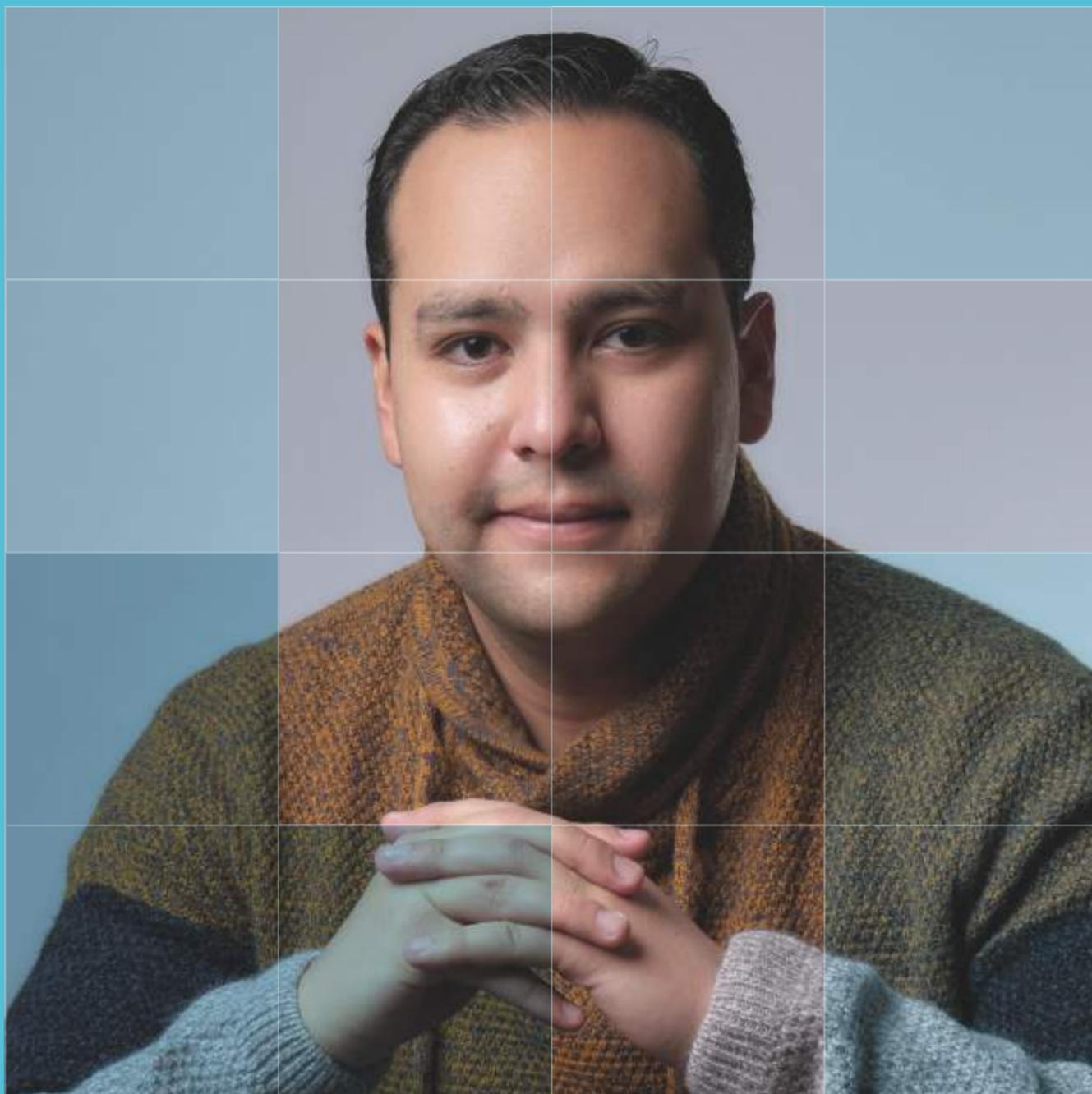
Gestionamos un total de **2.165 permisos de ingreso** en los departamentos de Meta y Casanare.



Requerimientos GIS gestionados
396

Liberaciones
9

Campañas invasiones
196



“

El área de Gestión Inmobiliaria ha estado en constante transformación y adaptación a las nuevas necesidades de la operación y del entorno en general, llevando que el proceso esté innovando continuamente para ofrecer soluciones de valor agregado a la compañía. De la vigencia 2021, se pueden destacar varios logros desde cada una de los enfoques de la gestión:

1. Gestión en campo: Al ser un año de transición causado por la situación de salud pública, el manejo del entorno no fue sencillo y el relacionamiento con propietarios no fue la excepción, sin embargo, Gestión Inmobiliaria a conseguido llegar a acuerdos entre las partes, evitando agotar la vía judicial para no entrar en choque con el grupo de interés. Gestión Inmobiliaria estableció la base para su plan de saneamiento y aseguramiento del derecho inmobiliario sobre accesos de carácter privado, proyecto que se encuentra en desarrollo actualmente.

2. Soporte Cartográfico y SIG: Se implementaron herramientas tecnológicas que facilitan la lectura e interpretación de los sucesos del entorno a través del análisis espacial, brindando soporte transversal a las distintas áreas de la compañía.

3. Estrategia Inmobiliaria: retar el Statu Quo es clave para el desarrollo permanente del proceso, es por ello que, como parte del fortalecimiento hacía el proceso, el manual de Gestión Inmobiliaria fue actualizado, robusteciendo el proceso de debida diligencia frente a la adquisición y administración de derechos inmobiliarios, así mismo, se logró plantear y dar inicio a la estrategia de saneamiento en bienes baldíos, proyecto que es de interés de la compañía y será clave en el desarrollo de la operación a mediano y largo plazo, resaltando, las gestiones sobre las estaciones de ODL Por otra parte, la estructuración de tableros de control para la medición de indicadores y seguimiento de la gestión, ha sido esencial para la toma de decisiones y planeación de proyectos.

Alfonso Gómez Cuervo
Profesional sénior SIG y Gestión Inmobiliaria

”

Obras por Impuestos

El mecanismo de Obras por Impuestos permitió identificar, mediante acercamientos con las autoridades municipales y las comunidades, las

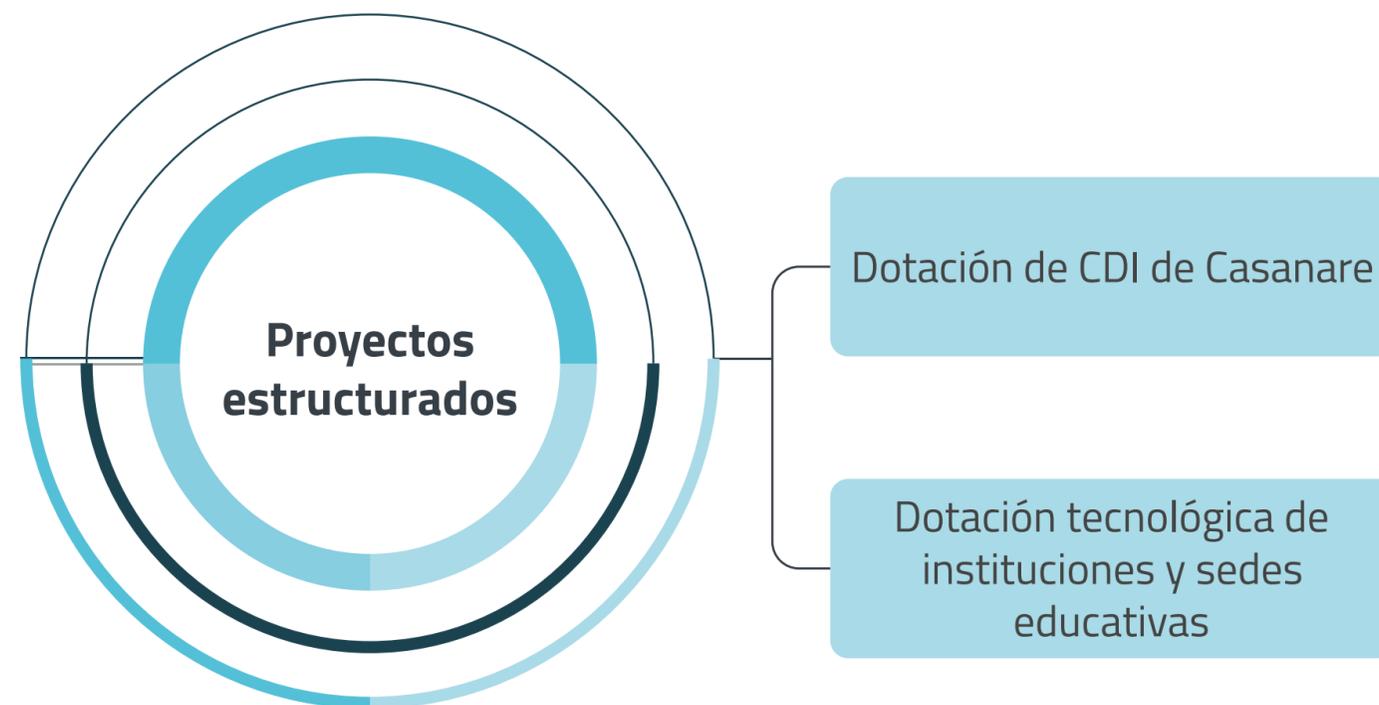
principales necesidades de las zonas de influencia, las cuales se alinean con los proyectos de inversión social de ODL y la FOV.



Durante el proceso, se realizó **la postulación** de los proyectos identificados previa autorización de la Junta Directiva de ODL, posteriormente la Agencia de Renovación del Territorio emitió la resolución oficial de **asignación** del proyecto y se dio inicio a la **ejecución**, la cual puede darse a través de 2 mecanismos; el de fiducia, encargado de hacer la apertura de todos los procesos

requeridos para la correcta ejecución de los proyectos, o el convenio, a través del aliado, la Universidad de los Andes y el área del abastecimiento, los cuales realizan la respectiva contratación.

Durante la vigencia identificamos 8 proyectos, de los cuales se estructuraron 3, se descartaron 3 y 2 continúan en proceso de estructuración.



El primero de estos dos proyectos se realizó mediante el mecanismo de convenio y su ejecución se desarrolló a cabalidad durante la vigencia 2021.

Dotación Centros de Desarrollo Infantil

- Aseo
- Cocina
- Equipo Antropométrico
- Equipos de apoyo
- Lencería
- Mobiliario
- Recursos para emergencias
- Material pedagógico



Beneficiarios
590 niños y niñas
de 0 a 5 años



Inversión por
COP 2,35 millones



4 CDI en los municipios de
Monterrey y
Tauramena

El segundo proyecto termino el 2021 con la aprobación para su ejecución y será desarrollado mediante el mecanismo de fiducia en el 2022.

Dotación Tecnológica Instituciones Educativas

- Portátil
- Diadema
- Videobeam + telón
- Televisor
- Estabilizador
- Laboratorio virtual
- Cabina de sonido
- Capacitaciones TIC
- Retoma de equipos



Beneficiará
9.087
estudiantes



Inversión por
COP 28,41
millones



38 sedes de
Instituciones
educativas

Conoce más sobre las
Obras por Impuesto:





LO INSPIRACIONAL



Tecnología de la Información y Comunicaciones y Tecnología de la Operación

GRI 103

Estrategia Digital

En ODL, la tecnología está al servicio del desarrollo de soluciones innovadoras, que dan respuesta a los retos en materia económica, social, ambiental y de gobernanza. En este sentido, la transformación y la cultura digital se constituyen en pilares de la estrategia empresarial, que reafirma su compromiso para seguir creciendo con el país y generando valor a los grupos de interés.

Por esto, la gestión de la tecnología e innovación se fundamenta en 5 pilares.



Gestión digital de la operación y de los activos

Se enfoca en disponer de nuevas tecnologías para transformar la operación y la gestión del oleoducto integrando el mundo físico y el mundo digital para maximizar la eficiencia operacional, mitigar riesgos y garantizar la toma de decisiones basada en datos e información.

Para ello, se desarrollan soluciones basadas en capacidades digitales como digital twins, analítica avanzada, IoT, 3D CAD, Realidad aumentada o Realidad virtual.

Negocio inteligente

Impulsa el uso de la información que aportan los datos para apoyar las decisiones estratégicas, mejorar el desempeño organizacional y operar de forma más predecible. Fortaleciendo la estructuración del ecosistema de análisis de información basado en indicadores operativos, tácticos y estratégicos.

Fuerza laboral Digi-Gestionada

Ofrece soluciones tecnológicas que viabilizan la gestión eficiente en los

procesos organizacionales mediante la automatización de actividades rutinarias, permitiendo al talento humano de la organización enfocarse en actividades de mayor valor.

Gestión organizacional

Definir las mejores prácticas para la gestión organizacional basada en procesos, de esta manera, el Sistema Integrado de Gestión (SIG), la Gestión de Información (GDI) y la Seguridad de la Información (SI), respaldan nuestra gestión y aseguran: la información, generando la línea base del conocimiento explícito.

Transformación e innovación (2022)

Promoción de un entorno innovador que genere nuevas oportunidades de negocio y fortalezca la mejora continua, mediante la conceptualización y materialización de iniciativas que entregan resultados concretos, reten el statu quo, generan nuevas fuentes de ingresos o fortalezcan el core del negocio, en el marco de la definición del futuro sostenible de ODL.

Programa de Emprendimiento Corporativo

Promueve la cultura de la innovación y el emprendimiento corporativo en ODL. Desarrollando y generando proyectos que, a través de la innovación, amplíen el horizonte de crecimiento de BIC, generando nuevos ingresos y nuevos negocios.



52

ideas identificadas



2,5 Iniciativas

identificadas por gestor de innovación

PROMESA

2 Iniciativas de negocio factibles

RESULTADO

4 casos de negocio en factibilidad

21 nuevos "Intra emprendedores"

- **+350 horas** de dedicación de cada gestor de innovación \approx **+ 7.500 hrs.** de dedicación al programa.
- Participación de ejecutivos de otras industrias.

Nuevas prácticas organizacionales

Del canvas al Business Case SharkTank Y Pitch de negocios

21

GESTORES

de innovación responsables de identificar y desarrollar las iniciativas



5

SPONSORS

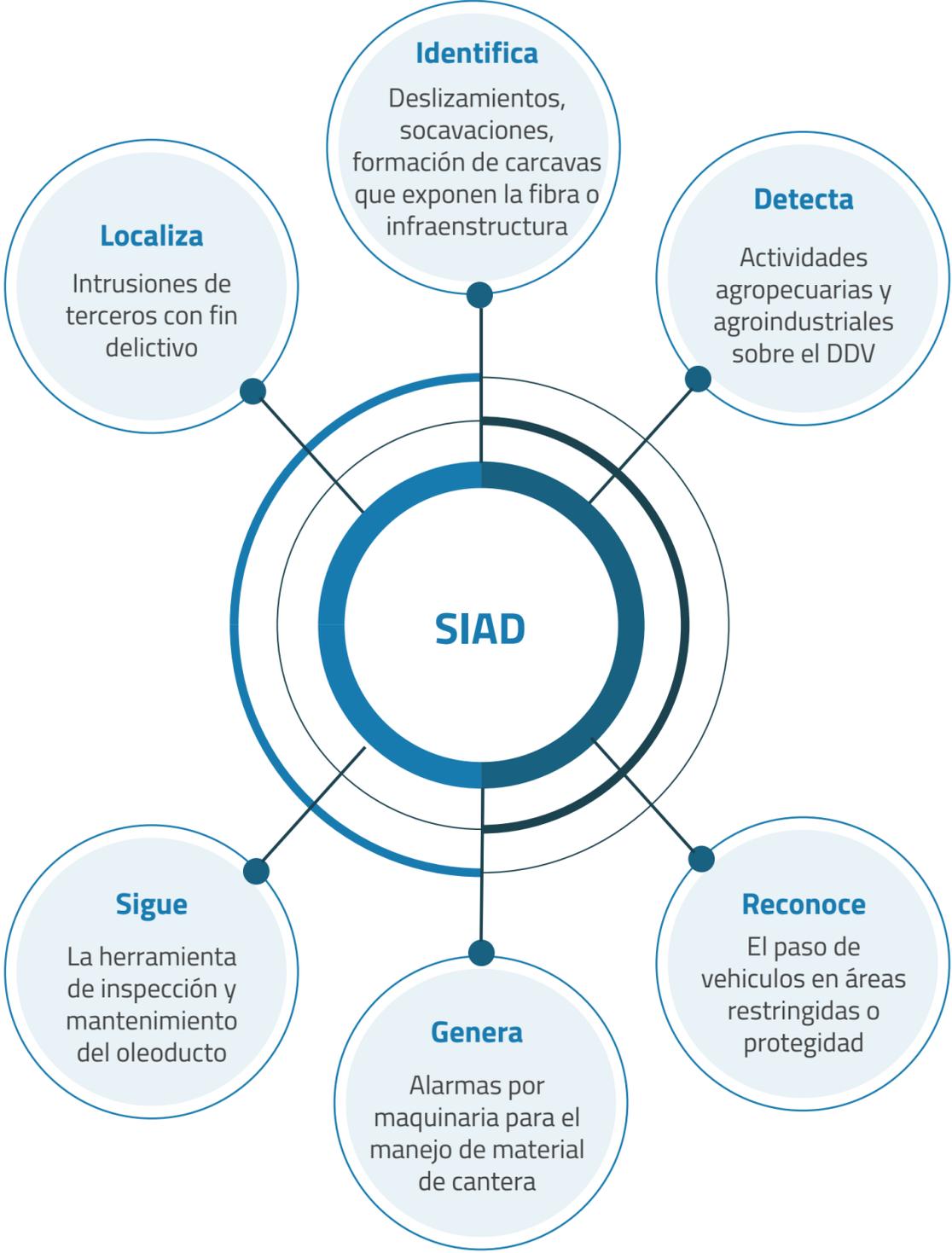
Proyectos

Con el propósito de innovar desde lo tecnológico, se desarrollaron diferentes herramientas que permiten optimizar los procesos de la compañía. Dichas herramientas se describen a continuación:

Sistema Integral para el Aseguramiento de Ductos (SAID)

El Sistema Integral para el Aseguramiento de Ductos (SAID), es una solución tecnológica que permite detectar y procesar señales acústicas únicas, derivadas de una serie de aplicaciones industriales que proporcionan inteligencia en tiempo real, con el objeto de optimizar la toma de decisiones. Este sistema permite:

<p>Monitoreo de movimiento de tierras y actividad sísmica</p>	<p>Seguimiento a la herramienta de inspección y mantenimiento del oleoducto</p>
<p>Monitoreo de intrusiones: fuga, excavación ilícita, robo, válvulas ilícitas</p>	<p>Detección de fugas (Iniciativa)</p>



Control de Ingresos (COIN)

Herramienta que permite facilitar y robustecer la gestión comercial para BIC, agregando valor al negocio, con la automatización de la liquidación y conciliación de facturación de los servicios prestados a los clientes según las condiciones contractuales.

<p>Control a través de una herramienta tecnológica del proceso de liquidación de servicios</p>
<p>Confiable de la información de ingresos</p>
<p>Contar con un repositorio de información</p>

Sobre el Informe de sostenibilidad 2021

“

Con la publicación del Informe de Sostenibilidad 2021, ODL comparte con sus grupos de interés los datos más relevantes, logros y retos en el desempeño ambiental, social, económico y de gobernanza. Además de los esfuerzos realizados para cumplir con la propuesta de valor comprometidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

”

GRI 102-49 / GRI 102-50 / GRI 102-51 / GRI 102-52 / GRI 102-53 /
GRI 102-54 / WEF-3

Con este documento, se logra dar trazabilidad a los informes de sostenibilidad presentados anualmente desde el 2015, siendo este el séptimo año en el que se presenta de manera consecutiva.

Este informe fue elaborado de acuerdo con el estándar del Global Reporting Initiative (GRI) bajo la opción esencial y alineado a indicadores estándares de contabilidad sobre sostenibilidad (SASB) aplicables para el Segmento de Transporte. Además, **con esta publicación BIC ratifica su compromiso de apoyar el Pacto Mundial.**

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

*Los años que han sido reportados son: 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020. **Siendo 2020 el último año reportado y 2021 el actual informe.**



Tabla de Indicadores

Capítulo 1: Mensaje a los grupos de interés		
Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	GRI 102-14	5
Tamaño de la organización / Cifras del año	GRI 102-7	7
Capítulo 2: Sobre ODL		
Nombre de la organización	GRI 102-1	10
Actividades, marcas, productos y servicios	GRI 102-2 / WEF-1	10
Localización de la sede principal de la organización	GRI 102-3	11
Países en los que opera la organización	GRI 102-4	10
Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica Gobierno corporativo	GRI 102-5	10
Mercados que sirve	GRI 102-6 / WEF-1	10

Capítulo 3: Lo Correcto		
Estructura de gobernanza	GRI 102-18	16
Valores, principios, estándares y normas de conducta	GRI 102-16 / WEF-1 / WEF-2	18
Ética y transparencia (Enfoque de gestión)	GRI 103/ Pacto Mundial - Principio 10	17
Operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción	GRI 205-1	19
Comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	GRI 205-2	19
Casos de corrupción	GRI 205-3	19
Crecimiento y rentabilidad (Enfoque de gestión)	GRI 103	20
Valor económico directo generado y distribuido	201-1	20
Valor monetario total de la asistencia financiera	201-4	20
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	GRI 102-45	20

Capítulo 4: El para quién		
Grupos de interés de la organización	GRI 102-40 / WEF-2	26
Acuerdos de negociación colectiva	Durante el periodo de reporte la organización no cuenta con agremiaciones sindicales GRI 102-41 / WEF-2 / Pacto Mundial - Principio 3	26
Identificación y selección de grupos de interés	GRI 102-42 / WEF-2	26
Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés	GRI 102-43 / WEF-2	26
Temas y preocupaciones clave mencionados	GRI 102-44 / WEF-2	26
Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	GRI 102-21 / WEF-2	26
Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	GRI 102-46 / WEF-3	28
Listado de temas materiales	GRI 102-47 / WEF-3	28
Capítulo 5: Lo Operacional		
Eficiencia en los procesos de transporte, desgarré y dilución	GRI 103	31
Volumen nominado transporte año (KBPD)	SASB EM-MD-000.A	31
Volumen real transporte año (KBPD)	SASB EM-MD-000.A	31

Cadena de abastecimiento	GRI 102-9 / GRI 102-10	32
Gestión de riesgos (Enfoque de gestión)	GRI-103	34
Porcentaje de cumplimiento Plan de Gestión del Riesgo	SASB EM-MD 540a.1	34
Porcentaje de cumplimiento en inspección de recorrido de líneas	SASB EM-MD 540a.2	34
Sistema e inversión en prevención y atención de emergencias	SASB EM-MD 540a.4	34
Agua (Enfoque de gestión)	GRI 103	37
Agua y efluentes	GRI 303-1	37
Extracción de agua	GRI 303-3	37
Vertido de agua	GRI 303-4	37
Consumo de agua	GRI 303-5	37
Energía (Enfoque de gestión)	GRI 103	36
Consumo energético de la organización	GRI 302-1	36
Intensidad energética	GRI 302-3	36
Reducción del consumo energético de la organización	GRI 302-4	36

Capítulo 6: Lo Fundamental

Principio de precaución	GRI 102-11 / Pacto Mundial - Principio 7 / Pacto Mundial - Principio 8	39
Residuos (Enfoque de gestión)	GRI 103 / WEF-12E	40
Residuos generados	GRI 306-3 / WEF-12E	40
Residuos no destinados a la eliminación	GRI 306-4 / WEF-12E	40
Transporte de residuos peligrosos	GRI 306-5 / WEF-12E	40
Acción por el clima (Enfoque de gestión)	GRI 103 / SASB EM-MD-110a.2	41
Emisiones directas de GEI	GRI 305-1 / SASB EM-MD-110a.1 / WEF-7	41
Emisiones indirectas de GEI	GRI 305-2 / SASB EM-MD-110a.2 / WEF-7	41
Reducción de las emisiones de GEI	GRI 305-5 / WEF-8 / WEF-7E	41
Biodiversidad (Enfoque de gestión)	GRI 103 / SASB EM-MD-160a.1	42
Hábitats protegidos o restaurados	GRI 304-3 / SASB EM-MD-160a.2	42
Cumplimiento ambiental (Enfoque de gestión)	GRI 103	45
Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	GRI 107-1 / SASB EM-MD-520a.1 / SASB EM-MD-520a.2 / WEF-5E	45

Número y volumen agregado de derrames de hidrocarburos	SASB EM-MD-160a.4	45
Seguridad y salud en el trabajo (Enfoque de gestión)	GRI 103 / SASB EM-MD-540a.1 / WEF-15	46
Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	46
Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-5	46
Capítulo 7: Lo Aspiracional		
Derechos humanos (Enfoque de gestión)	GRI 103 / Pacto Mundial - Principio 1 / Pacto Mundial - Principio 2 / Pacto Mundial - Principio 4 / Pacto Mundial - Principio 5	49
Evaluación de Derechos Humanos	GRI 412-1	49
Formación en Derechos Humanos	GRI 412-2	49
Seguridad física (Enfoque de gestión)	GRI 103	51
Desarrollo organizacional (Enfoque de gestión)	GRI 103 / Pacto Mundial - Principio 6	52
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	GRI 401-1	53

Beneficios para los empleados	GRI 401-2	54
Permiso parental	GRI 401-3	54
Media de horas de formación al año por empleado	GRI 404-1 / WEF-16	58
Programas de formación	GRI 404-2	58
Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	GRI 404-3	59
Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1 / WEF-12 / WEF-19E / Pacto Mundial - Principio 6	55
Brecha salarial	GRI 405-2 / WEF 19E	58
Enfoque de gestión	GRI 103	61
Comunidades locales	GRI 413-1 / Pacto Mundial - Principio 9	61
Impactos económicos indirectos	GRI 203-1	61
Capítulo 8: Lo Inspiracional		
Tecnología e innovación (Enfoque de gestión)	GRI 103	73

Sobre el informe		
Re expresión de la información	No se encontró ningún cambio de reexpresión de información	75
Cambios en la elaboración de informes	GRI 102-49 / WEF-3	75
Periodo objeto del informe	GRI 102-50	75
Fecha del último informe	GRI 102-51	75
Ciclo de elaboración de informes	GRI 102-52	75
Punto de contacto para preguntas sobre el informe	GRI 102-53	75
Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GR	GRI 102-54	75



**LO QUE NOS
IMPORTA EN
SOSTENIBILIDAD**

2021