

Política de Diversidad e Inclusión para la conformación de la Junta Directiva de ECOPETROL y las juntas del Grupo Ecopetrol

1. Objetivo y Alcance

El Grupo Ecopetrol reconoce el valor de la diversidad, acoge las diferencias e impulsa el desarrollo de entornos cada vez más incluyentes, donde todas las personas se sientan bienvenidas, apreciadas, tratadas con equidad y respeto, y en los que reciban igualdad de oportunidades para aportar lo mejor de sí mismos. El respeto por los Derechos Humanos implica el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, por ello, se adelantan acciones que contribuyen tangiblemente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas.

Los estatutos sociales de Ecopetrol disponen que, en la conformación de la Junta Directiva, se considerarán criterios de género, diversidad e inclusión. En desarrollo de esto y del Programa de Diversidad e Inclusión del Grupo Ecopetrol (en adelante el Programa), la Política de Diversidad e Inclusión para la conformación de la Junta Directiva de Ecopetrol y las juntas del Grupo Ecopetrol (en adelante, la Política) aborda y reafirma el compromiso de la Junta Directiva con el Programa, señala los criterios de Diversidad e Inclusión, establece los objetivos que la Junta Directiva propende con esta Política y visibiliza su acuerdo en fomentar y adoptar dicho Programa con una mirada integral y dirigida a todos los grupos de interés.

2. Ámbito de Aplicación

La Política, así como sus criterios y lineamientos, se aplica a Ecopetrol, a la Junta Directiva y a sus Directores.

Esta Política es un lineamiento de gobierno corporativo para las empresas del Grupo Ecopetrol, según corresponda en función del modelo de relacionamiento vigente.

3. Compromiso de la Junta Directiva

La Junta Directiva de Ecopetrol reconoce el valor de la diversidad e inclusión desde los tres componentes del Programa de Diversidad e Inclusión, esto es, desde el punto de vista: (i) del talento; (ii) de la responsabilidad corporativa; y, (iii) de gestión empresarial.

En ese sentido, declara que:

- 3.1. Es fundamental velar por que la conformación de la Junta Directiva suponga un adecuado equilibrio en la diversidad de sus miembros en cuanto a criterios de (i) formación, experiencia, e idoneidad y (ii) de género, e identidad de género no binario; origen y procedencia geográfica; raza o etnia; edad; creencias; discapacidad; entre otros (en adelante, los Criterios de D&I), a fin de promover un proceso de toma de decisiones sólido.
- 3.2. Los Criterios de D&I son deseables en la conformación de la Junta Directiva, en todo caso, se dará mayor relevancia a los criterios de formación, experiencia, e idoneidad y meritocracia, sin que esto constituya algún tipo de discriminación.
- 3.3. La diversidad de puntos de vista, conocimiento, perspectiva y criterios al interior de la Junta Directiva contribuye a un proceso interdisciplinario e integral en la toma de decisiones, en beneficio de los diferentes grupos de interés.

- 3.4. El máximo órgano de dirección promueve los principios de la Declaración Cultural del Grupo Ecopetrol, entre ellos, el relativo a liderar desde la diversidad e inclusión.
- 3.5. Es indispensable fomentar el espacio de diálogo continuo que favorezca la igualdad de expresión y oportunidades sin importar las diferencias; propicie los debates y el intercambio de ideas en un ambiente sin miedo, agresiones ni discriminación; y donde todas las personas sean apreciadas y tratadas con respeto y equidad.

4. Objetivos de Diversidad referidos a la Junta Directiva

Los objetivos perseguidos con la Política son los siguientes:

- 4.1. Participación creciente de mujeres y, a partir del 2023, como mínimo (1) una mujer dentro de los nueve (9) miembros de la Junta Directiva, cumpliendo con el perfil y requisitos exigidos en los estatutos sociales y los documentos corporativos vigentes.
- 4.2. Igualdad de trato y no discriminación en la selección de los candidatos y de quienes sean elegidos miembros de la Junta Directiva.
- 4.3. En el mediano y largo plazo, se deberá propender por que la Junta Directiva sea cada vez más diversa en su integración, en atención a los Criterios de D&I.
- 4.4. En el ejercicio de su función de designación y remoción de los trabajadores que lideran las dependencias de primer nivel de Ecopetrol, tendrá en consideración Criterios de D&I.
- 4.5. La Junta Directiva apoyará las acciones que adelante la Compañía para fomentar la diversidad e inclusión en el Grupo Ecopetrol.

5. Rol del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad

El procedimiento para la postulación de candidatos a la Junta Directiva de Ecopetrol se encuentra contemplado en el Reglamento Interno de su Junta Directiva. El Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad (en adelante, el Comité) es el encargado de verificar que el perfil de los candidatos postulados se ajuste a lo requerido por la normativa vigente.

La evaluación de las hojas de vida de las personas incluidas en la lista de candidatos postulados a integrar la Junta Directiva es realizada por la Secretaría General con el apoyo de otras áreas de la Compañía. Los resultados de esta evaluación son el insumo para la revisión posterior que realiza la Junta Directiva a través del Comité. En ese sentido, el Comité velará por que la Junta Directiva cuente con un adecuado balance de los Criterios de D&I.

6. Disposiciones Finales

Una vez aprobada la Política, la Secretaría General de Ecopetrol informará a las áreas de la Compañía competentes para que dentro de los siguientes cuatro meses a su aprobación elaboren y/o actualicen los documentos corporativos correspondientes.

7. Divulgación

En atención a su importancia para los inversionistas esta Política estará disponible en la página web de Ecopetrol www.ecopetrol.com.co.