

1. OBJETIVO

Mediante el Estándar de Delegación de Autoridad el Presidente y Representante Legal de Oleoducto Central S.A, como Delegante, transfiere las funciones establecidas en este documento a los empleados de OCENSA, identificados como Delegatarios, para el adecuado desarrollo del objeto de la sociedad.

Igualmente, el estándar contiene la asignación de funciones asignadas a los órganos sociales por los estatutos y documentos corporativos (funciones de asamblea, junta directiva y el mismo presidente); así como las decisiones críticas de los procesos organizacionales, relacionadas con: *i) estrategia corporativa, ii) manejo de recursos, iii) relacionamiento con clientes*

2. PREMISAS

Este estándar y sus anexos, especifican los criterios y principios de las delegaciones de competencia para realizar gestiones financieras, administrativas y de contratación (contratos, convenios, acuerdos, etc.), de acuerdo con los siguientes macroprocesos organizacionales:

- Planeación Estratégica
- Responsabilidad Integral
- Gestión Comercial
- Planeación Logística
- Operación
- Gestión Ingresos
- Servicio Post-Venta
- Administración O&T
- Administración Legal
- Gestión TIYC
- Abastecimiento Estratégico
- Administración Financiera
- Gestión Integral Proyectos de Inversión

Para facilitar el entendimiento de este documento es necesario tener en cuenta las siguientes definiciones:

Delegación: Conjunto de funciones transferidas por el Presidente de OCENSA en su calidad de representante legal a diferentes empleados en los términos del presente estándar y los establecidos en las matrices de delegación. Así como las funciones asignadas a los órganos sociales por los estatutos y documentos corporativos que incluyen funciones de asamblea, de la junta directiva y del mismo presidente)

Delegante: Presidente de OCENSA en su calidad de representante legal.

Delegatario: Empleado de OCENSA que en virtud de la delegación, estará a cargo de todas y cada una de las funciones delegadas en el presente estándar y las matrices de delegación anexas.

Desconcentración de funciones: Desarrollo de delegaciones con apoyo de los equipos de trabajo y colaboradores.

Líder de proceso: Empleado de OCENSA a cargo de procesos de la organización.

Matriz de Delegación: Instrumento diligenciado que permite identificar en cada proceso sus delegaciones.

Nivel de Aprobación: Es la identificación del grado otorgado a cada cargo, conforme con la tabla descrita en el numeral III del Estándar, que permite identificar en las matrices de delegación la cuantía y/o grado de delegación que tiene cada delegatario.

3. DESCRIPCIÓN

El presente estándar, establece las funciones delegadas y los procesos en los que se ejecutan, así como el cargo al cual se delega una función, los niveles de autorización y la cuantía de ser aplicable a cada delegación.

3.1. NIVELES DE APROBACIÓN:

NIVELES DE APROBACIÓN	
A	Asamblea General Accionistas
B	Junta Directiva*
C	Presidente
D	Director
E	Gerente / Superintendente
F	Jefe / Superintendente
G	Experto
H	Profesional Senior
I	Profesional
J	Comités Internos*

Nota: El nivel de Junta Directiva (B), incluye los Comités de la Junta Directiva, a saber el Comité de Compensación y el Comité de Auditoría. Para el caso del nivel de Comités (J) hace referencia a los comités internos de la administración

3.2. ESTRUCTURA DE LAS MATRICES DE DELEGACIÓN

Las matrices de delegación de los macroprocesos referenciados están incluidas dentro del presente estándar y será responsabilidad de cada líder de proceso, su revisión, actualización y/o modificación.

Así mismo, el líder de proceso deberá indagar con los procesos necesarios la conveniencia de la matriz de delegaciones, de su modificación o actualización, caso en el cual deberá dar cumplimiento a lo establecido en el capítulo VII del presente estándar.

3.3. PRINCIPIOS A LOS QUE ESTÁN SUJETAS LAS DELEGACIONES

Las delegaciones que se establecen a través de este estándar, serán ejercidas dentro de las normas establecidas en la Constitución Política, las Leyes que rigen la materia y las políticas y lineamientos internos de OCENSA.

De acuerdo con lo anterior, el delegatario ejercerá su delegación con el pleno cumplimiento de dichas normas y se someterá a los principios del debido proceso, equidad, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía, selección objetiva y celeridad, en los términos consagrados en aquellas. En particular se resalta, pero sin limitarse, los siguientes:

Celeridad: El delegatario procurará desarrollar sus delegaciones de manera eficiente, evitando dilaciones innecesarias o injustificadas.

Eficiencia en costos: El delegatario velará por mantener la relación costo beneficio en el ejercicio de las delegaciones.

Ética: El delegatario deberá dar estricto cumplimiento a las normas que rigen esta materia y en especial, a las políticas y reglamentos internos relacionados con la ética y los conflictos de interés.

Oportunidad: El delegatario deberá asegurar que todos los trámites que adelanten se hagan en el momento y con la calidad requeridos.

Planeación: El delegatario, en el ejercicio de sus delegaciones, deberán actuar con la debida diligencia y previsión, para contribuir en forma eficiente al cumplimiento de la misión y al logro de los fines perseguidos por Oleoducto Central S.A.

Responsabilidad: En ejercicio de su delegación el delegatario tendrá en cuenta, de manera especial, la protección ambiental, responsabilidad social, salud ocupacional, seguridad industrial y análisis de riesgos, todo ello de acuerdo con sus políticas locales y globales en relación con estas materias y de conformidad con las disposiciones aplicables en la República de Colombia.

Transparencia: Todas las actuaciones y decisiones que adelanten los delegatarios se enmarcarán bajo los principios de verdad, probidad y buena fe, con reglas claras previamente conocidas por todos los interesados, las cuales deberán cumplirse

3.4. ASPECTOS GENERALES DE LAS DELEGACIONES

La delegación de funciones, es una modalidad de transferencia de competencias en virtud de la cual el delegante está facultado para conferir al delegatario, el ejercicio de una atribución originalmente asignada al primero por el ordenamiento jurídico y/o las políticas y lineamientos de OCENSA., delegando la responsabilidad por el cumplimiento de la función y/o competencia delegada.

No obstante, lo anterior, el Presidente puede, en cualquier tiempo, reasumir la competencia y revisar los actos del (de los) delegatario(s), retomar para sí las facultades delegadas y/o reasignar las mismas a otro empleado.

La delegación se debe ejercer única y exclusivamente para los asuntos que correspondan a la competencia funcional del delegatario, es decir los inherentes al cargo que ocupa.

Las aprobaciones y autorizaciones se conceden a los empleados que expresamente hayan sido delegados o encargados para el ejercicio de las funciones sobre los que recaen las delegaciones bien sea a nivel de los estatutos sociales, las políticas internas y/o procesos de la Compañía.

Cuando se determine que una función puede ser ejercida por varios empleados, se entenderá que la función está transferida de manera principal al empleado de mayor rango identificado con esa delegación dentro de la matriz, quien es el responsable por el cumplimiento de la función y/o cargo delegado en calidad de Delegatario. Sin embargo, el delegatario podrá apoyarse en el funcionario de menor rango para el desarrollo de las funciones.

Los delegatarios podrán desarrollar sus delegaciones con apoyo de sus equipos de trabajo y colaboradores, en ejercicio de la desconcentración de funciones. En estos casos, los delegatarios seguirán siendo responsables por la delegación, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, laborales, etc., a cargo del empleado que desarrolle la actividad desconcentrada de acuerdo con la Ley y la Normativa Interna de OCENSA.

3.5. PROCEDIMIENTO DE ACTUALIZACION

- Las matrices de delegación pueden ser modificadas por los líderes de proceso de acuerdo con cambios en los procesos a cargo y dirigidas a la Gerencia de Capacidad Organizacional.
- La gerencia de capacidad organizacional evalúa la pertinencia del cambio y el líder del proceso ajusta en el mismo los cambios y la Gerencia de Capacidad Organizacional actualiza la matriz correspondiente previo visto bueno de la Dirección Legal y de Asuntos Corporativos.
- Cualquier modificación a las Matrices de Delegación genera una nueva versión de este documento
- Las matrices de delegación hacen parte integral como anexo, de dicho estándar

4. CONTROL DE ACTUALIZACIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
0	20/12/2019	Emisión primera versión de documento
1	26/05/2020	<p>Actualización y ajustes en los macroprocesos de: <u>Abastecimiento Estratégico:</u> aprobaciones mínimas cuantías, liberaciones convenios <u>Administración Financiera:</u> aprobaciones negociación operaciones de cobertura, firma de confirmaciones de apertura de derivados ante las entidades financieras, cupos diarios y por contraparte para negociación de divisas, cupos diarios y por contraparte para negociación de derivados, aprobación de Oferta de Títulos de devolución de Impuestos (TIDIs), manejo de cartera, contratos de seguros Ajustes en nombres de los procesos de Gestión Comercial y Gestión de ingresos, de acuerdo con cambios organizacionales</p>

LILIAN DE LA TORRE BALLESTEROS
Gerente Capacidad Organizacional

Revisó

MARIA FERNANDA TAMAYO
Director Organización Y Talento

Aprobó

ANEXOS

Matriz De Delegación Versión 1.