cenit

TRANSPORTE Y LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS

2023

INFORME INTEGRADO DE GESTIÓN SOSTENIBLE

Mensaje de la Junta Directiva

(GRI 2-22)

Es con gran satisfacción que presentamos el Informe Integrado de Gestión Sostenible 2023 de Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos (en adelante Cenit). En línea con nuestra filosofía corporativa, que coloca "primero la vida" como un valor fundamental en el Grupo Ecopetrol, nos complace resaltar los hitos más destacados alcanzados por Cenit.

El año 2023 fue un periodo notable en términos de seguridad laboral, marcando el año más seguro desde la creación de Cenit. Este logro es testimonio del compromiso y esfuerzo conjunto tanto de nuestros colaboradores como de nuestros aliados, quienes han trabajado incansablemente para fortalecer una cultura centrada en el cuidado de la vida.

CENIT desempeñó un papel fundamental en el desarrollo nacional al facilitar el transporte de petróleo hacia las refinerías y los mercados internacionales, así como al garantizar el suministro de gasolina, diésel y jet en todo el territorio colombiano. Durante el año anterior, logró trasladar más de un millón ciento trece mil barriles por día de petróleo y productos refinados en el país, lo que confirma una tendencia alentadora de recuperación de niveles pre-pandemia. Este logro fue posible gracias a la mejora continua de sus redes de transporte y a la implementación de soluciones logísticas innovadoras.

Es importante destacar que todos los productos refinados transportados cumplieron con las especificaciones de calidad requeridas por las regulaciones pertinentes, contribuyendo así al mejoramiento de la calidad del aire para todos los colombianos. Además, Cenit respondió de manera oportuna a las emergencias operativas que surgieron durante el año, garantizando el suministro continuo de productos refinados y la evacuación segura de crudos.

Este sólido desempeño se refleja también en sus resultados financieros. Cenit generó un valor económico significativo para el Grupo y, en consecuencia, para la Nación, con ingresos que ascendieron a $7,1 billones de pesos, un 24% más altos que en el año anterior, y un EBITDA de $4,6 billones de pesos, el más alto en la historia de la compañía. Asimismo, logró una utilidad neta aproximada de $4,7 billones de pesos, considerando la participación en los resultados de nuestras filiales.

En consonancia con la estrategia del Grupo Ecopetrol y los desafíos planteados por la transición energética hacia un futuro más sostenible, hemos avanzado en la implementación de la Estrategia de sosTECnibilidad Cenit, que alineada con la del Grupo, se ejecuta en las dimensiones ambientales, sociales y de gobernanza, apalancadas en la tecnología e innovación.

Ricardo Roa

Presidente de la Junta Directiva de Cenit.

En términos ambientales, que Cenit y sus filiales recibieran nuevamente la certificación como empresas carbono neutro por parte del ICONTEC, consolida al segmento de transporte de hidrocarburos como pionero a nivel mundial en esta iniciativa.
En cuanto a las emisiones en 2023, la reducción significativa en 6.371 de toneladas métricas de CO2 equivalente, junto con el incremento de la capacidad de generación de energía renovable con la Pequeña Central Hidroeléctrica, permitió que Cenit obtuviera ventas excedentes por 5,3 millardos de COP. Además, obtener la certificación ISO 50001 en eficiencia energética, refuerza su compromiso con la reducción de la huella de carbono y la implementación de prácticas más sostenibles en todas sus operaciones.

Resalto igualmente la prosperidad llevada a los territorios de operación, en donde Cenit invirtió en 2023 más de 48 mil millones de pesos en proyectos socioambientales, enfocados en poblaciones vulnerables y rurales en los municipios del Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET.

De igual manera, fue un año en el que Cenit fortaleció su compromiso con la equidad y la diversidad a través de diversas iniciativas y programas corporativos, por lo que fue reconocida por entidades expertas tales como TOP Employers Colombia y Equipares Sello Oro.

Entregamos este informe a todos nuestros Grupos de Interés, quienes hacen parte de nuestra visión, para que vean materializados los logros, metas y desafíos de Cenit, los cuales no hubieran sido posibles sin el concurso colectivo de cada uno de ellos. Su participación activa en la comprensión de nuestras acciones como compañía contribuirá significativamente a nuestro crecimiento y a la mejora continua de nuestras prácticas empresariales.

Afrontaremos sin duda diversos desafíos en el 2024. No obstante, confiamos plenamente en que, gracias al liderazgo y dedicación de nuestro talento humano, seremos capaces de superarlos con éxito, manteniendo nuestro compromiso con la seguridad, la ética y la responsabilidad, y contribuyendo así al desarrollo sostenible de nuestra nación. Agradecemos sinceramente su constante confianza y apoyo, y reafirmamos nuestro compromiso de continuar generando valor para nuestro país.

Atentamente,
Ricardo Roa
Presidente de la Junta directiva de Cenit.

Respetados Grupos de Interés

(GRI 2-22)(WEF 1)

Como una compañía de talento humano de clase mundial es un honor, presentar el Informe Integrado de Gestión Sostenible 2023 de Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S. (en adelante Cenit). Este informe ofrece una visión detallada del desempeño de nuestra organización desde las dimensiones de la Estrategia de SosTECnibilidad: Ambiental, Social y Gobernanza, con el apalancador de Tecnología e Innovación (TESG por sus siglas en inglés), todo ello en línea con los estándares internacionales de rendición de cuentas en sostenibilidad, lo cual marca un hito significativo en la trayectoria hacia la excelencia operativa y la sostenibilidad.

Dentro del contexto de la estrategia delineada por el Grupo Ecopetrol y la evolución destacada en el sector Oil & Gas, en Cenit reconocemos las múltiples oportunidades que el negocio tiene para adaptarse y continuar con la contribución al progreso de la sociedad colombiana. En este sentido, hemos enfocado nuestros esfuerzos en transitar la senda de la sostenibilidad, con el objetivo de avanzar de manera ágil en la transición energética y consolidar cada vez más prácticas empresariales responsables.

De esta forma, bajo el principio de "Primero la Vida" nos enorgullece informar que en el 2023 alcanzamos el mejor resultado en el índice de frecuencia del total de casos registrables (TRIF) desde la creación de Cenit, con un índice de 0,12. Este logro es testimonio del compromiso de los equipos directivos y aliados con la rigurosidad en materia de salud, seguridad y medio ambiente (HSE), especialmente en un contexto de aumento de la actividad y exposición laboral.

Durante este año, logramos una reducción significativa de CO_2 gracias a la implementación de soluciones innovadoras, cambio de equipos, eficiencia energética, consolidación de proyectos de energías limpias, (plantas solares y Pequeña Central Hidroeléctica - PCH y la puesta en operación de la torre de medición eólica en la estación de Pozos Colorados, procesos que soportan la ratificación de la certificación como empresa carbono neutral por parte del ICONTEC.

Recibimos un reconocimiento en las Iniciativas de Sostenibilidad de Bienes y Servicios de petróleo, gas y energía del año 2023 otorgado por Campetrol. Este galardón resalta las mejores prácticas de la industria en relación con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por las Naciones Unidas, obtuvimos la certificación ISO 50001 en eficiencia energética y cumplimos con el 99,3% de los requerimientos legales ambientales, lo que reafirma el compromiso con una operación ambientalmente responsable y sostenible.

Héctor Manosalva
Presidente Cenit

El capital humano continúa como la piedra angular de nuestro éxito. Ello incluye la promoción de un liderazgo inspirador, el conocimiento de vanguardia y un relacionamiento integral e incluyente, lo que ha sido reconocido con diversos premios y distinciones, incluyendo el premio *TOP Employers* y el reconocimiento como Empresa Incluyente en LATAM.

Nos sentimos honrados de haber sido reconocidos por Pacto Global Red Colombia en la Gestión de los Derechos Humanos, entre 181 prácticas presentadas, nuestro Modelo de Debida Diligencia fue seleccionado como el ganador, reflejo del compromiso continuo en promover el respeto de los derechos humanos y desarrollar políticas que fomenten la sostenibilidad.

En materia operacional, hemos recuperado los niveles pre-pandemia de volumen transportado en el 2023, a nivel *Midstream* acumulamos una evacuación total de 807 KBD a través de los oleoductos superando la meta en un 106% y una evacuación por poliductos de 306 KBD; ello representa una evacuación con total de 1.113 KBD. En 2023 logramos récord en evacuación en el oleoducto Coveñas – Cartagena y en el poliducto Pozos – Galán. Aseguramos la disponibilidad de los sistemas con intervenciones efectivas de mantenimiento y participamos en alternativas de evacuación de producto para las emergencias que se presentaron por ola invernal y que pusieron en riesgo el abastecimiento del sur del país.

Alcanzamos un récord histórico en la generación de Ebitda, con un total de 11,8 billones de COP en Cenit y el Segmento. Logramos eficiencias en las operaciones cumpliendo la promesa de rentabilidad, ejecutamos con efectividad las inversiones que soportan la integridad, la disponibilidad y crecimiento de nuestros activos, fortaleciendo la seguridad energética y asegurando la generación de valor para el Grupo Ecopetrol y para el país.

Estos logros son resultado del arduo trabajo y dedicación de todos los colaboradores de Cenit, así como de nuestra sólida colaboración con aliados y grupos de interés. Agradecemos sinceramente su continuo apoyo y compromiso con la visión compartida de un futuro sostenible y próspero que conecta por naturaleza las necesidades energéticas de Colombia hacia el futuro.

Atentamente,
Hector Manosalva
Presidente Cenit

Acerca de este reporte

(GRI 2-1)

Cenit es una sociedad comercial, del tipo de las sociedades por acciones simplificada, sujeta al régimen de derecho privado, de nacionalidad colombiana, de economía mixta, del orden nacional, adscrita al Ministerio de Minas y Energía y autorizada mediante el Decreto 1320 de 2012. Cuenta con una estructura accionaria del 99,92% perteneciente a Ecopetrol S.A y el 0,08% perteneciente a Hocol S.A. Es la compañía líder en el segmento de transporte y logística de hidrocarburos, derivados y productos afines (*Midstream*) dentro del Grupo Empresarial Ecopetrol – GEE. Su presencia se extiende a nivel nacional mediante una red de sistemas de transporte y almacenamiento, teniendo su sede principal en Bogotá D.C., en la Calle 113 #7-80 - Torre AR.

(GRI 2-2)

En este informe se muestra la gestión de Cenit 2023. Frente a las filiales del segmento Midstream los informes de gestión se pueden encontrar en **https://www.odl.com.co/, https://www.oleoductodecolombia.com/, https://www.ocensa.com.co/.** Sin embargo, para Colombia, no consolida sus estados financieros, de acuerdo con la excepción del párrafo 4 de la NIIF 10, ya que Cenit es una subsidiaria de Ecopetrol S.A., quien, como accionista mayoritario con el 99.93%, pertenece a un grupo económico obligado a presentar estados financieros consolidados.

(GRI 2-3) (GRI 2-4)

Este reporte presenta los principales resultados e impactos de la gestión de Cenit en materia de sostenibilidad del 1 de enero al 31 de diciembre del 2023. Esta publicación se realiza anualmente como un ejercicio de transparencia y responsabilidad con los diferentes grupos de interés de la compañía. En esta ocasión, se presentan actualizaciones en la información divulgada en años anteriores, a saber:

Información actualizada	Indicador	Ubicación	Razón para la actualización	Descripción del cambio
Ebitda	N/A	Cenit en cifras	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	Los datos de 2021 y 2022 correspondientes a la gráfica 1 del reporte del año pasado, presentaban diferencias. En 2021 se reportó una cifra de 3.356, la cifra real es 3.536; en 2022 se reportó la cifra 3.715, sin embargo, la cifra real es 3.714.
Distribución de impuestos	N/A	Cenit en cifras	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	Las convenciones estaban invertidas, los impuestos territoriales son aquellos con los valores más bajos y los nacionales los de los valores más altos.
Evacuación	N/A	Cenit en cifras	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	Cambio en la unidad de medida, aunque en el reporte del año 2022 se mencionaba como KBDE, la unidad correcta es KBPD.
Consumo energético	GRI 305-1 GRI 305-2	Dimensión ambiental – Emisiones GEI	Modificación en métodos de medición	Se actualizaron los valores de emisiones alcance 1 y alcance 2 desde el año 2019, teniendo en cuenta ajustes desarrollados en los procesos de verificación y certificación de la huella de carbono. Con la actualización, las cifras son las siguientes: **305-1 emisiones directas:** ● En 2019 se reportaron124.027,12 Ton de CO2 eq, tras el ajuste, el valor asciende a 132.318 Ton de CO2 eq. ● En 2020 se reportaron 134.892,1 Ton de CO2 eq, tras el ajuste, el valor asciende a 157.981 Ton de CO2 eq. **305-2 emisiones indirectas:** ● En 2019 se reportaron 134.640,32 Ton de CO2 eq, tras el ajuste, el valor asciende a 135.937 Ton de CO2 eq. ● En 2020 se reportaron 97.720,79 Ton de CO2 eq, tras el ajuste, el valor asciende a 102.774 Ton de CO2 eq. ● En 2021 se reportaron 56.956,8 Ton de CO2 eq, tras el ajuste, el valor asciende a 113.964 Ton de CO2 eq.

Información actualizada	Indicador	Ubicación	Razón para la actualización	Descripción del cambio
Residuos generados	GRI 306-3	Dimensión ambiental - Residuos	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	Se actualizaron las cifras desde el 2021, ya que se validaron actas de disposición final de residuos y se identificaron errores involuntarios en la consolidación de los datos. Con la actualización, las cifras son las siguientes: ● Residuos peligrosos en 2021 eran 3.653.497 kg, con el ajuste el valor es 3.343.369,1 kg. ● Residuos totales en 2021 eran 4.025.040,28 kg, con el ajuste el valor es 3.714.912,4 kg. ● Residuos aprovechables en 2022 eran 98.600,47 kg, con el ajuste el valor es 107.800,47 kg. ● Residuos No aprovechables (orgánicos) en 2022 eran 227.058,93 kg, con el ajuste el valor es 228.163,9 kg. ● Residuos totales en 2022 eran 4.500.234,79 kg, con el ajuste el valor es 4.510.539,79 kg.
Residuos no destinados a eliminación	GRI 306-4	Dimensión ambiental - Residuos	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	Se actualizaron las cifras de residuos aprovechables del año 2022 debido a que se validaron actas de disposición final de residuos. Teniendo en cuenta la actualización, las cifras son las siguientes: ● Inicialmente se reportaron 7.748 kg, tras el ajuste el valor es 9.200 kg.
Residuos destinados a eliminación	GRI 306-5	Dimensión ambiental - Residuos	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	Se actualizaron las cifras del año 2022, ya que se identificaron errores involuntarios en la consolidación de la información. Con la actualización, las cifras son las siguientes: ● Residuos aprovechables en 2022 eran 91.281,47 kg, con el ajuste el valor es 98.600,47 kg. ● Residuos No aprovechables (orgánicos) en 2022 eran 225.953,93 kg, con el ajuste el valor es 227.058,93 kg.
Empleados	GRI 2-7	Dimensión social – Prácticas laborales internas Cenit en cifras – planta de empleados	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	En la tabla *total de trabajadores por género, cargo y tipo de contrato,* se presentaron diferencias en los datos del año 2020 reportados en el informe del año 2022, ya que el número de colaboradores a término indefinido era incorrecto. Así, en 2020, el total de colaboradores no fue 511, sino 518.
Empleados	GRI 2-7	Dimensión social – Prácticas laborales internas	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	En la tabla *total y porcentaje de colaboradores diferenciado por género,* se presentaron diferencias en los datos del año 2020, reportados en el informe del año 2022, ya que el número de hombres era 363 y no 355 y el de mujeres era 155 y no 56. Esto, además generó un cambió en los porcentajes pasando de 69 % a 70 % y de 31 % a 30 %, respectivamente.

Información actualizada	Indicador	Ubicación	Razón para la actualización	Descripción del cambio
Empleados	GRI 2-7	Dimensión social – Prácticas laborales internas	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	En la tabla *número total de colaboradores por tipo de contrato*, se presentaron diferencias en la información del año 2020, tanto en la categoría de "Indefinidos" como en el total de colaboradores, pasando de 461 a 468 en el número total de colaboradores con contrato a término indefinido y teniendo un total de 518 colaboradores en vez 511 como se reportó en la información del año 2020, consignada en el informe del 2022.
Empleados	GRI 2-7	Dimensión social – Prácticas laborales internas	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	En la tabla *número de colaboradores por región*, se presentaron diferencias en los datos de los años 2020 y 2021. En 2020 hubo un cambio en el número de colaboradores en las categorías "Bogotá y otras ciudades" y en "Troncales" pasado de 256 a 350 y de 108 a 168 respectivamente. Para 2021 hubo un cambio en el número de colaboradores en la categoría "Bogotá y otras ciudades" pasando de 412 a 411.
Lesiones por accidente laboral	GRI 403-9	Dimensión social – Seguridad y salud en el trabajo	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	En la tabla *Lesiones por accidentes laborales empleados*, se presentaron cambios en la TRIF 2021 y 2022. En 2021, se pasó de no contar con el dato a tener una cifra de 0,403, mientras que en 2022 se pasó de 0,177 a 0; esto debido a diferencias que se presentaron en el sistema de información ESG de Cenit y lo consignado en el reporte 2022.
Lesiones por accidente laboral	GRI 403-9	Dimensión social – Seguridad y salud en el trabajo	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	En la tabla *Lesiones por accidentes laborales contratistas*, se presentaron cambios en el 2022 en la HIPO haciendo la corrección de 1 a 0 y en la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) donde se había reportado que la tasa era 1, pero se hace el ajuste a 0. Estos cambios se dan debido a diferencias que se presentaron en el sistema de información ESG de Cenit y lo reportado en el informe del año 2022.
Valor económico generado y distribuido	GRI 201-1	Dimensión Económica	Error involuntario cometido en los periodos objeto de informes anteriores	Se presentó un error en el dato pago a proveedores de capital para el año 2020. El dato correcto es $4.143.054.838.231 y el indicador en el informe 2022 fue $4.143.054.838

(Pacto Global G12)

Cenit adopta diferentes estándares internacionales para la divulgación de su gestión sostenible, por ello, la información de este informe es presentada, principalmente, con base en el estándar *Global Reporting Initiative* – GRI (en su versión referenciada), así como los estándares sectoriales específicos para la industria Oil & Gas divulgados por GRI y *Sustainability Accounting Standards Board* - SASB, y los lineamientos de reporte socializados por Pacto Global, *World Economic Forum* - WEF, *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* - TCFD e *International Sustainability Standards Board* - ISSB.

(GRI 2-5) (Pacto Global G13)

El contenido de este reporte no cuenta con verificación externa, fue revisado por diferentes áreas de la compañía, aprobado por Junta Directiva y presentado ante Asamblea General de Accionistas por parte de la Administración y Junta Directiva de Cenit.

Para conocer información adicional o aclarar algún tema relacionado con este informe, puedes contactarnos a través de

secretaria.general@cenit-transporte.com

CONTENIDO

1

Introducción

1.1. Cenit en cifras
1.2. Acerca de Cenit
1.3. Materialidad
1.4. Grupos de interés
1.5. Estrategia de SosTECnibilidad
1.6. Cenit referente en Latinoamérica

2

Dimensión de **Gobernanza**

2.1. Gobierno corporativo
2.2. Anticorrupción
2.3. Gestión legal

3

Dimensión **Social**

3.1. Comunidades locales
3.2. Derechos a la tierra y los recursos
3.3. Prácticas laborales
3.4. Prácticas en la cadena de suministro
3.5. Seguridad y salud en el trabajo

4

Dimensión **Ambiental**

4.1. Gestión ambiental
4.2. Adaptación, resiliencia y transición climática
4.3. Emisiones GEI – Consumo energético
4.4. Emisiones atmosféricas
4.5. Biodiversidad
4.6. Agua y efluentes
4.7. Residuos
4.8. Estaciones SosTECnibles

5

Dimensión **Económica**

5.1. Valor económico generado y distribuido
5.2. Gestión financiera
5.3. Gestión tributaria
5.4. Informe Especial del Grupo
5.5. Desempeño de las filiales *Midstream*

6

Dimensión **Operativa**

6.1. Líderes del segmento de transporte
6.2. Seguridad de los procesos
6.3. Seguridad física
6.4. Gestión de emergencias y derrames
6.5. Innovación y transformación digital

7

Anexos

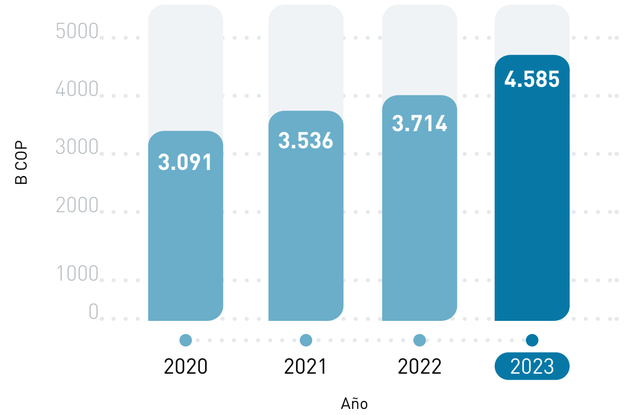
7.1 Reporte Especial de Derechos Humanos
7.2 Informe de Gobierno Corporativo
7.3. Índice de contenidos por estándar (GRI, SASB, TCFD, WEF, ISSB, Pacto Global)

INTRODUCCIÓN

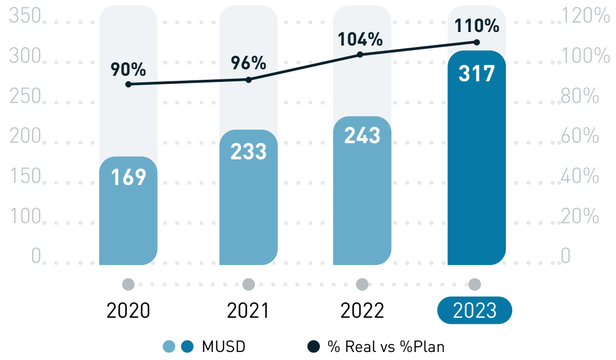
- CENIT EN CIFRAS
- ACERCA DE CENIT
- MATERIALIDAD
- GRUPOS DE INTERÉS
- ESTRATEGIA DE SOSTECNIBILIDAD
- CENIT REFERENTE LATINOAMERICANO

Cenit en cifras

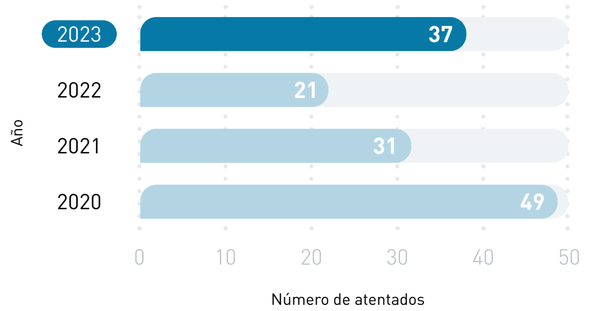
Ebitda B.COP



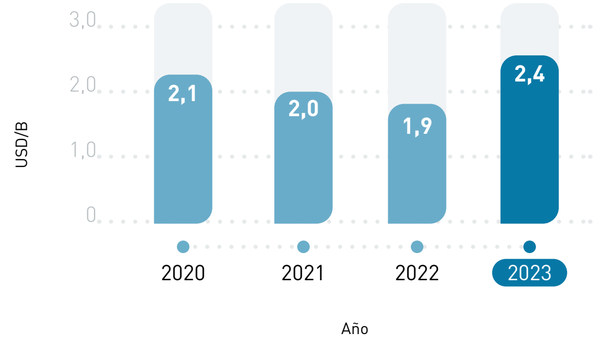
CAPEX MUSD



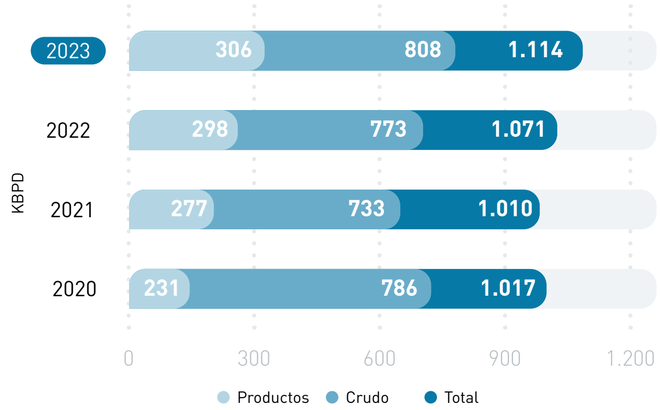
Atentados a la infraestructura



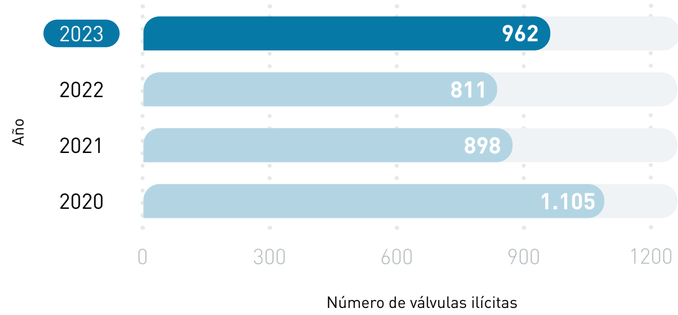
Costo por barril USD/B



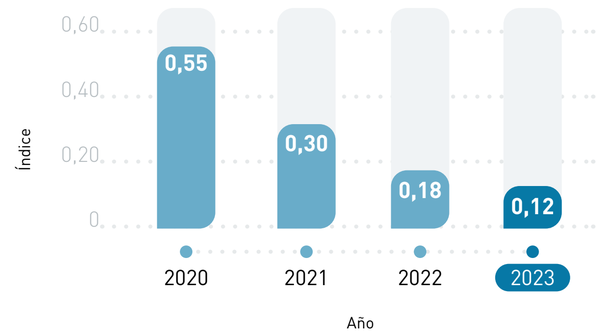
Evacuación



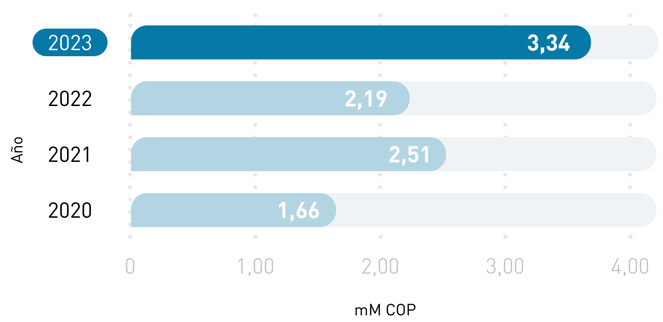
Válvulas ilícitas



TRIF

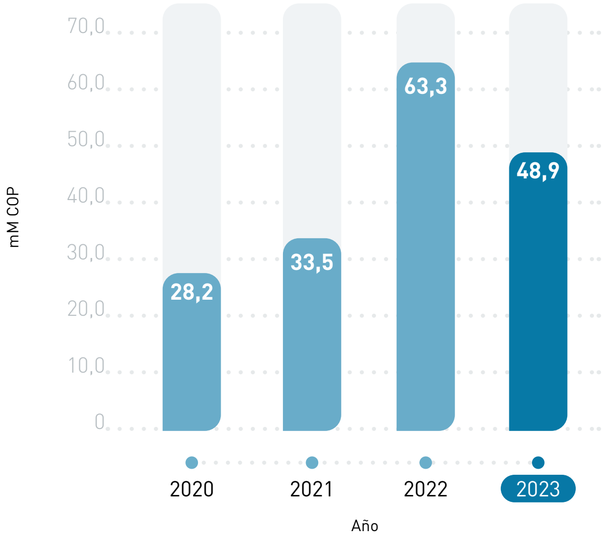


Contratación bienes y servicios

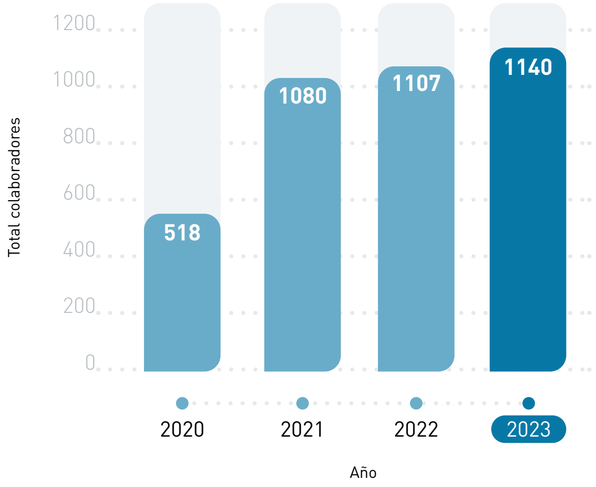


Distribución de impuestos pagados a nivel nacional y territorial

Inversión social (voluntaria y obligatoria)



Planta de empleados a 31 de diciembre



Cifras financieras

(WEF 2E)

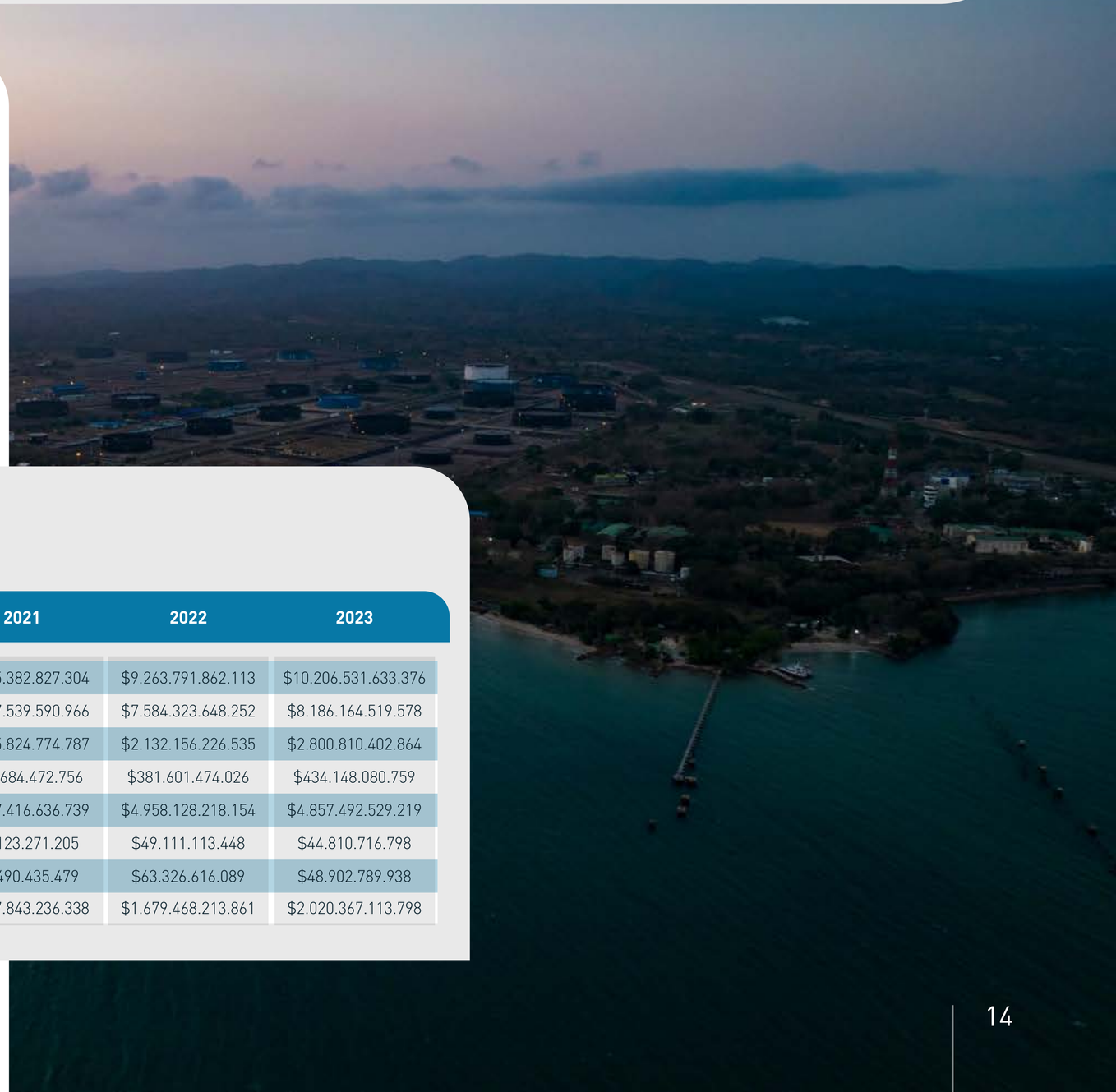
	Ingresos operacionales Miles de millones	Utilidad operacional* Miles de millones	Utilidad neta Miles de millones	Ebitda* Miles de millones
2020	4.802	2.922	4.697	3.091
2021	5.045	2.776	4.958	3.536
2022	5.700	2.686	4.585	3.714
2023**	7.074	2.988	4.707	4.585

(*) La utilidad operacional no incluye la participación en las utilidades del periodo de las subsidiarias.
(**) Incluye cifras recibidas por la fusión con Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S. al 28 de diciembre 2023.

Valor económico generado y distribuido

(GRI 201-1) (GRI 11.14.2) (GRI 11.21.2) (WEF 18)

	Valor económico generado y distribuido en COP	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
1	**Valor económico generado** (Ingresos)	COP	$7.808.577.962.509	$8.635.382.827.304	$9.263.791.862.113	$10.206.531.633.376
2	**Valor económico distribuido.**		$6.114.133.436.268	$7.007.539.590.966	$7.584.323.648.252	$8.186.164.519.578
3	**Costos operacionales**		$1.743.260.369.212	$1.765.824.774.787	$2.132.156.226.535	$2.800.810.402.864
4	**Salarios y beneficios de los empleados**		$162.218.085.777	$315.684.472.756	$381.601.474.026	$434.148.080.759
5	**Pagos a proveedores de capital**		$4.143.054.838.231	$4.847.416.636.739	$4.958.128.218.154	$4.857.492.529.219
6	**Pagos a gobiernos**		$37.410.800.039	$45.123.271.205	$49.111.113.448	$44.810.716.798
7	**Inversiones en la comunidad**		$28.189.343.009	$33.490.435.479	$63.326.616.089	$48.902.789.938
8	**Valor económico retenido**		$1.694.444.526.241	$1.627.843.236.338	$1.679.468.213.861	$2.020.367.113.798

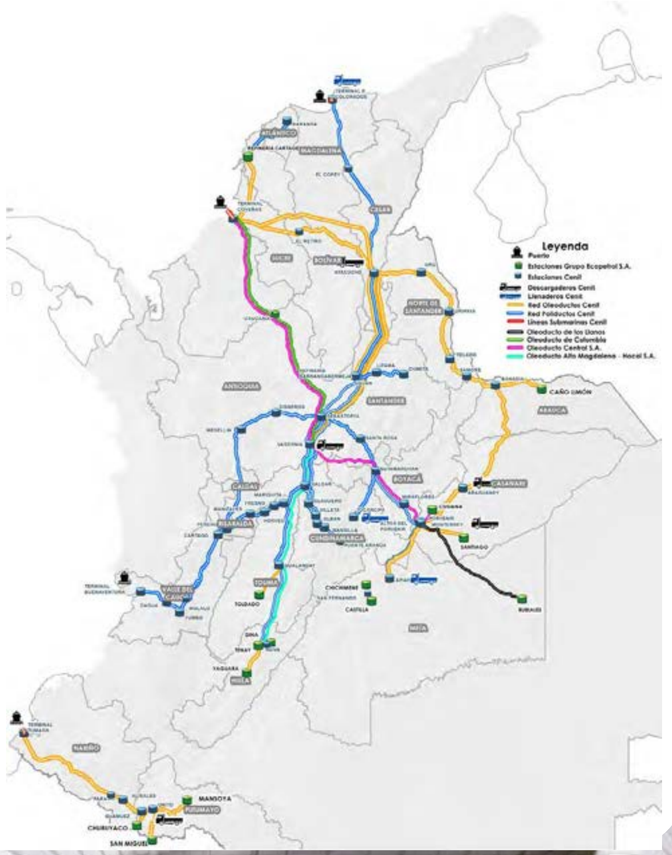


Acerca de Cenit

(GRI 2-6)

Cenit encabeza el sector de transporte y logística de hidrocarburos en Colombia, conocido como *Midstream*. Su red incluye 29 sistemas de transporte que abarcan 3.182 km de oleoductos y 3.706 km de poliductos, cubriendo crudo y refinados. Además, las filiales poseen una red adicional de oleoductos de 1.587 km.

Cenit tiene presencia en todo el país, siguiendo los puntos donde transcurren los sistemas de transporte de crudo y refinados. Además, proporciona servicios portuarios en Coveñas, Pozos Colorados, Buenaventura y Tumaco. La infraestructura de almacenamiento consta de cinco descargaderos ubicados en Monterrey, Araguaney, Vasconia, Banadía y Ayacucho, junto con dos cargaderos en Pozos Colorados y Tocancipá.



Transporte a nivel país

(SASB EM-MD-000.A)

Transporte	Unidad	2022	2023
Crudo	KBPD	772,633	807,884
Petróleo refinado	KBPD	298,119	305,884
Total	KBPD	1,070,752	1,113,768

Dentro del modelo de negocio, Cenit ofrece productos y servicios que incluyen:

1. **Poliductos:** red estratégica distribuida en todo el país para el transporte eficiente de productos refinados a remitentes y consumidores finales en los centros de consumo. A su vez, incluye servicios logísticos de almacenamiento y llenaderos para productos refinados en ubicaciones clave como el puerto de Pozos Colorados, el Terminal de Tocancipá y el Llenadero de Apiay. También presta el servicio de marcación para Ecopetrol.

2. **Gas Licuado de Petróleo (GLP):** servicio de transporte desde la Refinería de Barrancabermeja hacia diversos centros de consumo.

3. **Oleoductos:** amplia red de transporte a lo largo del país, facilitando la evacuación de crudos con destino a la exportación o el abastecimiento de las refinerías. De igual forma, presta servicios de descargaderos de crudo, operación de puertos para importación y exportación de productos, y dilución de crudos en las estaciones de Monterrey y Vasconia.

4. **Servicios Industriales:** incluye tratamiento, mezcla y dilución de hidrocarburos; servicios a través de descargaderos, puertos y almacenamiento comercial y operativo; y manejo integral de hidrocarburos en puertos, incluyendo el trasiego.

5. **Prestación de Servicios a Filiales:** abarca servicios administrativos y de gestión de activos para filiales del *midstream* (Ocensa, ODC, ODL y OBC, antes de la absorción por Cenit en 2023); y operación local y centralizada de la infraestructura a través del Centro Integrado de Operaciones (CIO).

Notas:

- Los volúmenes de crudo transportado corresponden a los siguientes sistemas: Vasconia - Galán, Ayacucho - Galán (L8 y L14), Ayacucho - Coveñas (L16 y L24), el OTA y OSLA.
- Los volúmenes de refinados transportado corresponden a los siguientes sistemas (evacuación refinerías + otros puntos de ingreso): Galán - Salgar 16", Galán - Salgar 12", Galán -Bucaramanga, Buenaventura - Yumbo, Cartagena - Baranoa + Inyección Sebastopol.

Los clientes de Cenit son en su mayoría productores y comercializadores de crudo, distribuidores mayoristas de combustibles y comercializadores de GLP.

Afiliaciones

(GRI 2-28) (GRI 11.11.2)

Cenit es un referente latinoamericano que demuestra compromiso para enfrentar los desafíos actuales y futuros con proactividad y responsabilidad. Por eso, durante el 2023, apoyó e hizo parte de las siguientes iniciativas:

Iniciativas externas que apoya:

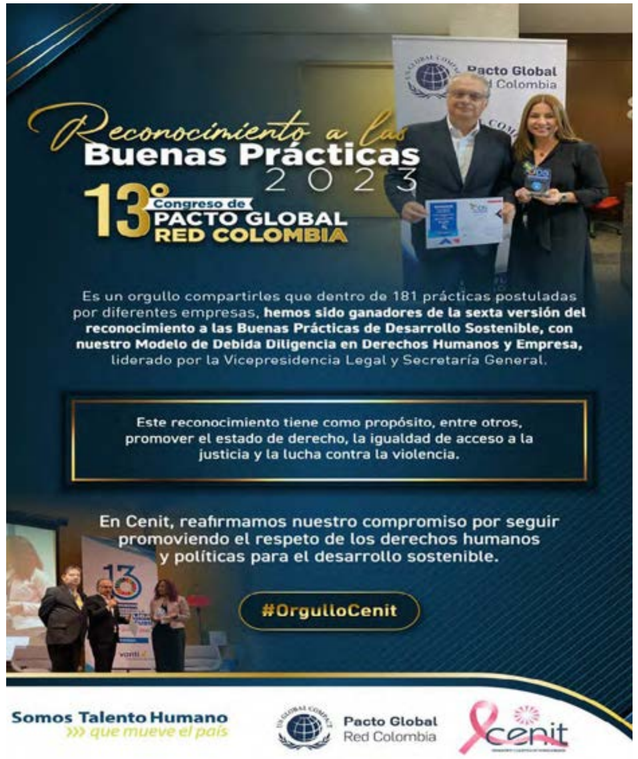
- EN RED: comité para el fortalecimiento de aliados de la ANDI.
- VISION 30/30 de la ANDI: iniciativa para el fortalecimiento de la cadena de reciclaje en todo el territorio colombiano a través del trabajo colaborativo de los diferentes actores de la cadena.

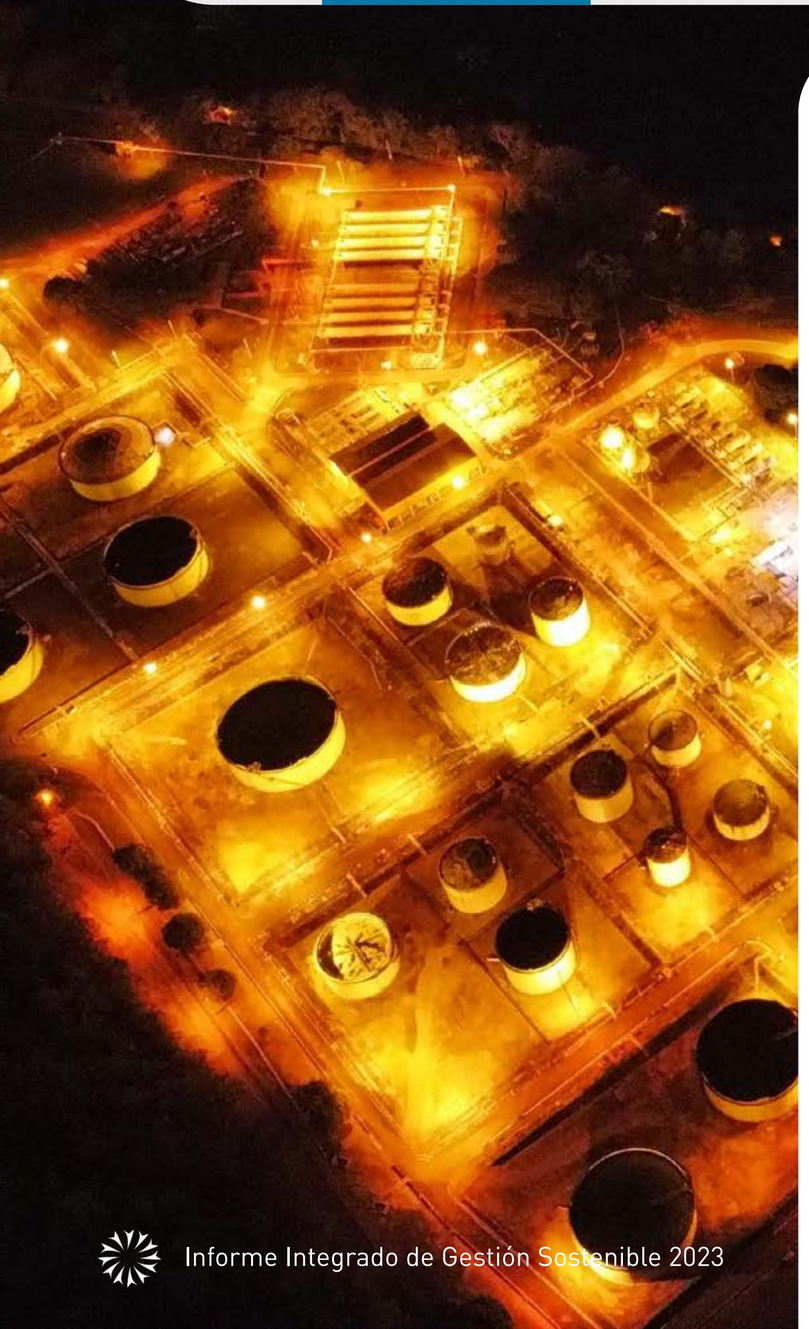
Afiliaciones a asociaciones:

- Pacto Global de las Naciones Unidas.
- ANDI – Asociación Nacional de Industriales.
- CAMPETROL – Cámara Colombiana de Petróleo, Gas y Energía.
- SLOM – Sociedad Latinoamericana de Operadores de Terminales Marítimo Petroleros y Monoboyas.
- Cámara de la Diversidad.
- Red Latinoamericana de Cumplimiento.
- Consejo Colombiano de Seguridad.
- Consejo de Seguridad de Procesos para Latinoamérica.
- Comisión Técnica Nacional Asesora de Riesgos Tecnológicos (CNARIT), organismo asesor del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD).
- *World Compliance Association.*
- UNODC - *United Nations Office on Drugs and Crime.*

A su vez, como parte de su gestión pudo ser acreedor de diversos premios y reconocimientos:

- Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible: DDHH – Pacto Global
- Ratificación segundo año consecutivo del estatus de carbono neutro por parte del ICONTEC.
- Certificación internacional ISO 50001 – Sistemas de Gestión de la energía para las estaciones de los sistemas Coveñas – Cartagena L18", Pozos Colorados – Galán L14", Galán – Salgar L12", Galán – Salgar L16", Salgar - Mansilla L10" y la sede principal Torre AR.
- Reconocimiento de Empresas {IN} spiradoras 2023 de la ANDI por la iniciativa de descarbonización del *Midstream*.
- Certificación sello ORO Equipares.
- Ganadores del Energy Project of the Year – *Midstream*: Hydrocarbon Transport Segment en 2023 Gulf Energy Excellence Award.
- Exaltación de la Gobernación de Norte de Santander por las acciones realizadas en el marco de la agenda verde departamental bajo el programa C-Siembra de Cenit.
- Finalista del premio ANDESCO de sostenibilidad gracias al Programa de Desarrollo de Capacidades Empresariales PDC CENIT - UNIMINUTO 2022-2024 en la categoría Entorno de Mercado.





Gestión de riesgos emergentes

La gestión de riesgos emergentes es crucial para Cenit, ya que permite a los inversionistas comprender los desafíos a largo plazo que enfrenta la empresa. Al informar sobre estos riesgos y las medidas de mitigación, se fortalece la confianza de los inversionistas, haciendo que la empresa sea atractiva como inversión a largo plazo. Los riesgos emergentes, al ser nuevos, desarrollarse o incrementarse, representan amenazas significativas y su manejo efectivo demuestra la capacidad de la administración para adaptarse y planificar frente a desafíos a largo plazo, generando confianza y sostenibilidad en la inversión.

- Cambios en el marco legal y regulatorio (ambiental, tarifas, impuestos, nuevas regulaciones, entorno, etc.).
- Interrupción en la continuidad del servicio en los sistemas de transporte.
- Accidentes HSE por causa operacional.
- Ciberataques, fuga o pérdida de información y obsolescencia tecnológica.

- Afectación a la sostenibilidad y generación de valor del Segmento *Midstream*.
- Oportunidad y efectividad en la adaptación del negocio a la transición energética.

- Ausencia de habilidades requeridas en el talento humano y/o en el mercado para el desarrollo de la estrategia.

- Conflictividad socioambiental en las zonas donde operamos.
- Apoderamiento de hidrocarburos y/o atentados a la infraestructura.
- Accidente mayor (desastre) que podría resultar en lesiones personales, daños ambientales o afectación a la infraestructura. "Incluye Cambio Climático".
- Faltas a la ética y cumplimiento – Grupos de Interés.

Principales impactos, riesgos y oportunidades de la organización

(WEF 6) (Pacto Global G6) (Pacto Global G6.1)

Descripción riesgo u oportunidad identificado	Tipo de riesgo u oportunidad	Retos y oportunidades
Ciberataques, fuga o pérdida de información y obsolescencia tecnológica.	Potencial conocido	Transformación digital que apalanque el crecimiento y cambios en la forma de hacer las cosas y/o la generación de nuevos negocios.
		Trabajo permanente en cultura y concientización en seguridad de la información.
Accidentes HSE por causa operacional.	Existente	La compañía tiene como reto y oportunidad llegar a cero (0) accidentes laborales tanto de trabajadores directos como aliados.
Interrupción en la continuidad del servicio en los sistemas de transporte.	Existente	Promoción y aplicación de prácticas de excelencia operacional en el *Midstream*.
		Reducir a cero la obsolescencia de los sistemas TI/TO, con un modelo ágil y preventivo.
Cambios en el marco legal y regulatorio (ambiental, tarifas, impuestos, nuevas regulaciones, entorno, etc.) que genere afectación operativa, económica y el desarrollo de proyectos.	Existente	Foco en la disciplina de capital y el cumplimiento normativo, desarrollo de nuevos negocios alineados con los cambios y/o nueva normatividad.
Afectación a la sostenibilidad y generación de valor del Segmento *Midstream*.	Existente	Alianzas estratégicas para crecimiento.
		Integración y consolidación de nuevos negocios.
Oportunidad y efectividad en la adaptación del negocio a la transición energética.	Emergente	Convertir los riesgos en oportunidades derivados de la transición energética a través de nuevos negocios y ser pionero en la región sobre carbono neutral y disminución de los impactos de la operación al cambio climático.
Conflictividad socioambiental en las zonas donde operamos.	Existente	Continuar con la inversión social focalizada, promoción de oportunidades de empleo local, fortalecer los lazos con las comunidades y lideres sociales en los territorios donde estamos ubicados.
Apoderamiento de hidrocarburos y/o atentados a la infraestructura.	Existente	Continuar con el esfuerzo colectivo con el gobierno nacional para disminuir el apoderamiento de hidrocarburos.
Accidente mayor (desastre) que podría resultar en lesiones personales, daños ambientales o afectación a la infraestructura. (Incluye impactos por variabilidad climática.)	Existente	Identificación de alertas tempranas a través de analítica de datos y fuentes de información de cambios climaticos extensos o intensos en las zonas donde se encuentra la infraestructura.
Faltas a la ética y cumplimiento.	Existente	Continuar con el fortalecimiento de la cultura ética y de cumplimiento de la organización.
Ausencia de habilidades requeridas en el talento humano y/o en el mercado para el desarrollo de la estrategia.	Emergente	Reequipamiento del Talento Humano con el conocimiento de vanguardia y las capacidades requeridas para el cumplimiento de la estrategia.

Cultura de riesgo efectiva

Para impulsar una cultura de riesgo efectiva, se introdujo GERICO, una herramienta integral de gestión de riesgos y control interno. Esta plataforma optimiza la identificación, análisis y evaluación de riesgos, además de documentar la ejecución de controles. Facilita la generación de informes y análisis de eventos de riesgos materializados, así como el seguimiento de planes de acción derivados de contraloría, revisoría fiscal y monitoreos preventivos. GERICO también realiza un seguimiento eficiente a los resultados de los indicadores clave de riesgos, promoviendo una gestión de riesgos proactiva y eficaz.

Hitos estratégicos ASG alcanzados en 2023 y contribución al valor de la empresa

Ambiental

- El 14 de abril de 2023 **se obtuvo la certificación ISO 50001:2018** Sistema de Gestión de la Energía, con vigencia 13 abril de 2026.
- **Siembra de 181.466 árboles y la restauración de 345 Ha** con acciones voluntarias en el año 2023.
- **Declaración** de 2 estaciones como **Agua Neutrales y Cálculo de la huella** de agua bajo la ISO 14046 en el primer oleoducto del segmento de transporte.

Social

- **Certificación *Top Employer* Colombia 2023** por parte de *Top Employers Institute* por nuestras prácticas en liderazgo, diversidad, sostenibilidad y bienestar para nuestro talento humano.
- Se completó con éxito el **Primer Programa de Desarrollo de Proveedores Locales y Contratación Local**, que tiene por objetivo elevar los niveles de competitividad y eficiencia de las empresas locales del área de influencia.
- **Disminución** del Índice de Frecuencia de Total de Casos Registrables-**TRIF, pasando de 0,18 en 2022 a 0,12 en 2023**, a pesar del incremento de horas laboradas.

Gobernanza

- **Evaluación del cumplimiento de estándares internacionales** mediante un diagnóstico y plan de cierre de brechas para la ISO 37000 y el Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo de la CAF.
- **Reconocimiento** empresarial **por el exitoso Modelo de Gobierno Corporativo** en diversos foros y capacitaciones, consolidando su reputación como referente en la materia. Participó con empresas como EPM, Refinería de Cartagena, Universidad EAN, Cámara de Comercio de Medellín, AGATHOS y el Instituto de Gobierno Corporativo Panamá (IGCP).
- **Sistema de toma de decisiones ágil y eficiente** con una sólida estructura de gobernanza, incluyendo un detallado inventario e informe de comités y Reuniones de Alineación y Relacionamiento (RAR), brindando claridad organizativa y formalizando nuevos espacios.
- **Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible:** DDHH – Pacto Global

Materialidad

(GRI 3-1) (Pacto Global G7) (Pacto Global G7.1)

La evaluación de materialidad consiste en destacar los temas cruciales para Cenit en el ámbito de sostenibilidad (ESG), considerando tanto sus características individuales como las del entorno que la rodea. Este análisis señala la dirección para enfocar esfuerzos frente a los desafíos locales, regionales y globales y se construye a partir de un diagnóstico en tres dimensiones:

1. Empresas que estén bajo vigilancia o control de la SuperSociedades y hubieran alcanzado ingresos totales o activos iguales o superiores a 40.000 SMLV.

2. Expectativas de nuestros grupos de interés (GI) e influencia en su toma de decisiones.

3. Visión del contexto internacional de sostenibilidad a partir de rankings y estándares.

Lo que le permitió a la empresa:

- Identificar los temas materiales sobre los cuales se debe rendir cuentas a los grupos de interés en materia de TESG.
- Contar con una visión transversal sobre los temas materiales para el sector, inversionistas y estándares/rankings internacionales.
- Priorizar los asuntos de acuerdo a las expectativas e intereses de los GI (internos y externos), promoviendo un diálogo activo.
- Servir de insumo para estrategias de sostenibilidad o RSC, y para identificar focos de gestión.

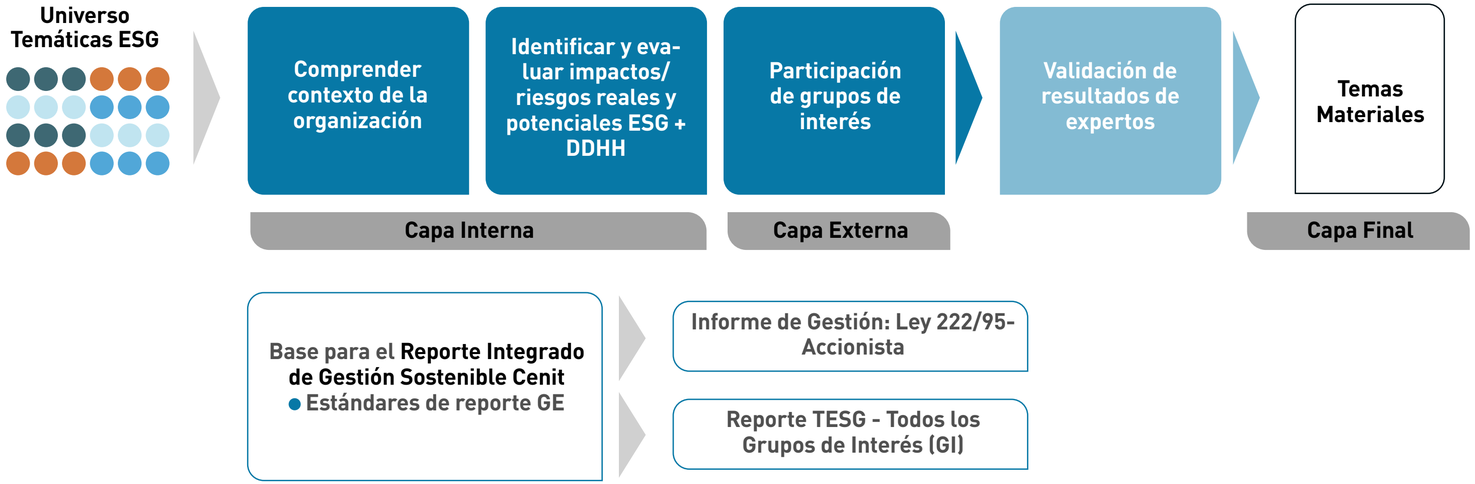
Análisis de materialidad 2022 - 2023

Estándares

GRI · SASB · ISO · OECD · S&P Dow Jones Indices — A Division of S&P Global

Para el análisis de materialidad de Cenit, se estableció la línea base del universo ESG. Se pre-identificaron temas materiales por sector según GRI y SASB. A partir de enero de 2023, el nuevo estándar GRI 2021 entró en vigencia, impactando el enfoque y reporte de cuestiones de sostenibilidad.

Metodología y capas de análisis



Procedimiento

1. Definición de temas materiales

Punto de partida:

- 22 indicadores del estándar sectorial *Oil & Gas* de GRI 2021 –> GRI 11.
- Estándares universales GRI 2: Gobierno corporativo.
- Validación de los 25 temas frente a fuentes primarias y secundarias.

2. Identificación de criterios para el análisis de impactos

Capa interna:

- Comprender el contexto de la organización.
- Identificar y evaluar impactos/riesgos reales y potenciales ESG + DDHH.

Criterios internos:

- Riesgos estratégicos y emergentes.
- Asuntos relevantes para la alta dirección (encuesta).

2. Identificación de criterios para el análisis de impactos

Criterios externos:

- Matriz de riesgos de DDHH, resultado del análisis bidireccional.
- Revisión de asuntos definidos por algunos de los estándares internacionales para el sector de Oil & Gas:
  - *World Economic Forum* – WEF.
  - *Task Force on Climate Related Financial Disclosures* - TCFD.
  - *Sustainability Accounting Standards Board* - SASB.

Criterios del sector:

- Visión conjunta del *Midstream*, reflejada en el análisis de materialidad realizado en conjunto, en el marco de mesas de RSC.
- Se revisaron los 28 temas que hacen parte de los asuntos materiales publicados por Ecopetrol como accionista.

Comprender contexto de la organización

Identificar y evaluar impactos/ riesgos reales y potenciales ESG + DDHH

Capa Interna

1

Criterios Internos

- Riesgos estrátegicos y emergentes.
- Asuntos relevantes para la alta dirección (encuesta).
- Matriz de riesgos de DDHH, resultado del análisis bidireccional.

2

Criterios Externos

Revisión de asuntos definidos por algunos de los estándares internacionales pata el sector de *Oil & Gas:*

- *World Economic Forum- WEF*
- *Task Force on Climate Related Financial Disciousures-TCFD*
- *Sustainability Accounting Standards Board - SASB.*

3

Criterios del Sector

Visión conjunta del *midstream,* reflejada en el análisis de materialiad realizado en conjunto, en el marco de mesas de RSC.

Adicionalmente, se revisaron los 28 temas que hacen parte de los asuntos materiales publicados por Ecopetrol como accionista.

3. Valoración y puntuación de los criterios de análisis

Resultado capa interna: Top 15 de temáticas ESG correspondientes a la valoración y puntuación de los 3 criterios de análisis

Top 15 – SOLO POR CENIT

TOP 15 Criterios de Análisis Interno	
1	Adaptación, Resiliencia y transición climática
2	Biodiversidad
3	Prácticas laborales internas y en la cadena de suministro
4	Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos
5	Comunidades locales
6	Emisiones atmosféricas
7	Emisiones de GEI y consimo energético
8	Gobierno Corporativo
9	Agua y Efluentes
10	Seguridad y salud en el trabajo
11	Impactos económicos
12	Anticorrupción
13	Residuos y derrames
14	Derechos de la tierra y los recursos
15	Libertad de asociación y negociación colectiva (incluye proveedores)

E: Medio Ambiente
S: Social
DDHH: Derechos Humanos
G: Gobernanza y Económicos

4. Participación de los grupos de interés

Se contó con la colaboración de los seis grupos de interés de Cenit. A partir del universo de temáticas ESG, cada grupo otorgaba mayor relevancia a los asuntos de acuerdo con su relación/ conocimiento de Cenit.

Participación de grupos de interés

Estado	Proveedores y contratistas	Trabajadores	Comunidades y sociedad civil	Clientes	Accionista
44	63	17	21	9	1
Autoridades (orden territorial)	Aliados a nivel local	Trabajadores de la operación y del corporativo	Líderes y lideresas sociales	Clientes	Ecopetrol

Capa Interna

Cómo y dónde participaron los grupos de interés

1. En 14 municipios del suroccidente del país (Valle del Cauca, Nariño y Putumayo). Incluyó Fuerza Pública.
2. En el marco de 5 talleres integrales regionales (Cúcuta, Orito, Cartagena, Barrancabermeja y Yopal).
3. En entrevistas focales con áreas de: Entorno, legal, operaciones, responsabilidad corporativa, ambiental, transporte y seguridad en Rondas RSC con áreas líderes del relacionamiento con GI.
4. En municipios del suroccidente del país (Valle del Cauca, Nariño y Putumayo).
5. En sesiones especiales (Rondas de RSC)
6. Encuesta al Gerente Corporativo de Planeación Financiera y Desempeño de ECP.

Resultado capa interna: Top 15 de temáticas ESG más votadas por los GI (computada).

Top 15 – SOLO POR GRUPOS DE INTERÉS

Temas Sector Oil & Gas (GRI 11) Ordenados por votaciones de GI	
1	Residuos y derrames
2	Comunidades locales
3	Impactos económicos
4	Integridad de los activos y gestión de indicentes críticos
5	Agua y efluentes
6	Biodiversidad
7	Adaptación, resiliencia y transición climática
8	Seguridad y salud en el trabajo
9	Prácticas laborales (incluye proveedores y proceso de selección)
10	Emisiones GEI y consumo energético
11	No discriminación e igualdad de oportunidades
12	Conflicto y seguridad
13	Gobierno corporativo
14	Anticorrupción
15	Derechos de la tierra y los recursos

E: Medio Ambiente
S: Social
DDHH: Derechos Humanos
G: Gobernanza y Económicos

5. Actualización de temas materiales

(GRI 3-2)

Resultado capa final: a continuación, se presenta la capa final (computa la interna y externa y pasa por un proceso de validación con Junta Directiva).

Top 15 – CONSOLIDADO

(Pacto Global E12)

Top 15 Materialidad Final Cenit 22/ 23		
1	Adaptación, resiliencia y transición climática	↑4
2	Biodiversidad	↑11
3	Comunidades locales	→3
4	Integridad de los activos y gestión de indicentes críticos	↓1
5	Prácticas laborales (incluye proveedores y proceso de selección)	↑9
6	Impactos económicos	↑7
7	Agua y efluentes	Nuevo
8	Emisiones GEI y consumo energético	↓5
9	Residuos y derrrames	↓2
10	Seguridad y salud en el trabajo	Nuevo
11	Gobierno Corporativo	↓
12	Emisiones Atmosfericas	Nuevo
13	Anticorrupción	↓6
14	Derechos de la tierra y los recursos	Nuevo
15	Ciber ataques, fuga o pérdida de información	Nuevo

DDHH: Derechos Humanos
G: Gobernanza y Económicos
E: Medio Ambiente
S: Social

Tendencias observadas

- **Alta participación:** 154 personas de diferentes grupos de interés.
- **3 primeros asuntos de dimensión ambiental:** denota la concientización a todo nivel sobre el cambio climático.

Grupos de interés

(GRI 2-29) (WEF 3)

Cenit ha desarrollado un modelo de gestión de grupos de interés basado en el Código de Buen Gobierno y la visión de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que consta de dos componentes fundamentales:

1. Identificación y caracterización
2. Diálogo y relacionamiento

Actualmente han sido identificados seis grupos de interés, cuya gestión y relacionamiento están a cargo de diversas áreas de la empresa. Cada una opera con base en directrices que fomentan una conducta empresarial responsable en concordancia con estándares internacionales, como la ISO 26000 y AA1000, así como con las observaciones de la Auditoría de RSC de 2021.

Diseñados para calibrar estos seis grupos de interés, los ejercicios se realizan colaborando con las áreas responsables del relacionamiento y gestión de cada uno. La aplicación de preguntas guía, provenientes de los estándares mencionados, ha permitido una evaluación interna que posibilita la elaboración detallada del perfil de los grupos de interés de Cenit. Este proceso facilitó el establecimiento de una forma más precisa y eficaz de interactuar con cada uno.

En el contexto de los principios éticos aplicables al Grupo Empresarial, Cenit ha implementado herramientas que le permiten adoptar las mejores prácticas en relacionamiento, generación de valor y confianza. Estas herramientas, a su vez, posibilitan una comunicación directa y una respuesta efectiva a las expectativas y percepciones de los grupos de interés sobre la organización, de manera continua.

(Pacto Global E2)

Durante el 2023, la comunicación con los grupos de interés se fortaleció de diversas maneras:

- Se desarrollaron esquemas de gestión respecto al análisis de materialidad, bajo el estándar GRI 2021, en el que participaron más de 150 personas, representantes de los grupos de interés de Cenit.
- Seguimiento y control a la mitigación de riesgos respecto a los ejercicios de valoración de impactos en derechos humanos.
- Se llevaron a cabo 10 visitas a troncales con trabajadores de la operación de Cenit para comunicar políticas de derechos humanos y la estrategia de SosTECnibilidad.
- Se realizaron 6 visitas a ciudades de Colombia con el propósito de generar socialización y capacitación en derechos humanos, diversidad e inclusión, y SosTECnibilidad.
- La compañía desarrolló espacios de diálogo con el fin de identificar los puntos de vista de los grupos de interés en cuanto a los impactos en la biodiversidad y la calidad del aire, y para evaluar los avances de las iniciativas de mitigación de riesgos relacionados con el clima, el uso eficiente de la energía, el recurso hídrico y la generación de residuos.

Trabajadores

Resultados obtenidos del ejercicio:

- Asuntos de remuneración salarial y gestión de la nómina.
- Conforme a los resultados, se identificó una oportunidad de mejora en el incremento de escenarios de diálogo.
- Así como en la encuesta del 2021, este GI reconoció la labor de Cenit en cuanto al respeto y promoción de los DDHH, así como el fortalecimiento de su gestión para ser socialmente responsable con su talento humano.
- Reconocieron la gestión de Cenit para responder adecuadamente a los impactos ambientales que genera la compañía, así como la promoción a la transición energética y las energías renovables.

Clientes

Resultados obtenidos del ejercicio:

- Se identificó una oportunidad de mejora en servicios de facturación.
- Se destacó la eficiencia de los canales de comunicación de la compañía.
- Se hicieron dos sesiones de "Rondas de RSC" en donde se divulgó la Estrategia de SosTECnibilidad, así como la forma en que se aplican prácticas de conducta empresarial responsable que agregan valor a su relación comercial con Cenit.

Proveedores y Contratistas

Resultados obtenidos del ejercicio:

- Se resaltó la gestión de la compañía en cuanto al respeto y promoción de los DDHH, además de destacarse como una empresa con actuaciones éticas y transparentes.
- Se destacó la labor que Cenit está realizando en transición energética y empleo de energías renovables.
- La mayoría de los canales de remediación dispuestos por la compañía fueron reconocidos por este GI.

Comunidades y sociedad civil

Resultados obtenidos del ejercicio:

- Se realizaron espacios de formación con los proveedores locales de 6 municipios del país, en los cuales se dieron a conocer las dinámicas y metodologías de la compañía respecto a su debida diligencia en DDHH.
- Se resaltó la actualización de materialidad con las comunidades y sociedad civil participantes: biodiversidad; agua y efluentes; no discriminación e igualdad de oportunidades; residuos y derrames; comunidades locales; integridad de los activos y gestión de incidentes críticos.

Accionistas e inversionistas

Resultados obtenidos del ejercicio:

- En el último ejercicio de actualización de análisis de materialidad participó Ecopetrol como único accionista, dándole relevancia a las siguientes temáticas ESG, según su relación con Cenit: emisiones de GEI y consumo energético; adaptación, resiliencia y transición energética; biodiversidad; residuos y derrames; agua y efluentes; integridad de los activos y gestión de incidentes críticos.

Estados

Resultados obtenidos del ejercicio:

- En el último ejercicio de actualización de análisis de materialidad, se contó con la participación de más de 40 autoridades del orden territorial.
- Resultaron asuntos interesantes de la actualización de materialidad con las comunidades y sociedad civil participantes: comunidades locales; derechos a la tierra y los recursos; residuos y derrames; agua y efluentes; derechos de los pueblos indígenas; conflicto y seguridad.

Estrategia de SosTECnibilidad

En 2023, Cenit continuó su compromiso con la sostenibilidad, desarrollando e implementando su estrategia de SosTECnibilidad. Esta estrategia es esencial para la corporación, ya que representa una ventaja competitiva al gestionar temas tecnológicos, sociales, ambientales y de gobernanza.

G, S

Somos un negocio ético y transparente, contamos con las mejores prácticas de buen gobierno y rendición de cuentas. Gestionamos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, promoviendo el respeto por los DDHH.

S

Aportamos **al desarrollo** de los territorios, basados en el relacionamiento con las comunidades, nuestros empleados, proveedores y contratistas, reconociendo su diversidad y promoviendo la equidad e inclusión.

G, T

Nuestro negocio y operación se basan en criterios de sostenibilidad. Estamos comprometidos con la vida, la rentabilidad, la eficiencia, la innovación y la transformación energética y digital.

E

Nuestras decisiones tienen un enfoque ambiental centrado en la conversación climática, la circularidad económica, la biodiversidad y la regeneración de ecosistemas. **Nos consolidaremos como una empresa carbono neutralidad.**

La SosTECnibilidad es importante para Cenit por las siguientes razones:

- **Cumplimiento de la estrategia corporativa:** la sostenibilidad es una tendencia global que está transformando la forma en que las empresas operan. Cenit, como empresa líder en el sector energético, debe adaptarse a esta tendencia para seguir siendo competitiva en un mercado cada vez más exigente.

- **Operación:** las operaciones de Cenit tienen un impacto en el medio ambiente y en las comunidades locales. La estrategia de SosTECnibilidad le permite a la empresa reducir su impacto ambiental y social, mejorando así su desempeño operativo y su reputación.

- **Entorno y los grupos de interés**: los consumidores, las comunidades locales y las autoridades gubernamentales cada vez están más preocupados por la sostenibilidad. La SosTECnibilidad le permite a Cenit satisfacer las demandas de estos grupos de interés, construyendo así relaciones sólidas y ganándose su confianza.

Esta estrategia se gestiona de manera integral bajo los siguientes pilares:

- **Marco de gobernanza:** cuenta con un sólido marco de gobernanza, indicadores y metas claras. Está alineada con la estrategia corporativa y respaldada por la alta dirección.

- **Comunicación anual:** el plan anual de comunicación divulga la estrategia interna y externamente, garantizando transparencia y compromiso.

- **Objetivos claros:** la estrategia se basa en cuatro objetivos:
  1. Enfoque ético
  2. Desarrollo de territorios
  3. Sostenibilidad del negocio
  4. Toma de decisiones centradas en el medio ambiente

- **Gestión del talento humano:** el liderazgo transversal implica a todas las áreas en roles asociados a temáticas TESG, construyendo una cultura corporativa sostenible.

- **Inteligencia colectiva:** procesos y proyectos que permiten tomar decisiones diarias sobre impactos y oportunidades, respaldados por un modelo de gobierno corporativo habilitador.

- **Generación de conocimiento:** se realiza capacitación en sostenibilidad a la alta dirección, visitas a troncales para divulgar la estrategia y sesiones de sensibilización para proveedores y contratistas.

- **Integración empresarial grupo Ecopetrol:** Cenit participa en mesas de relacionamiento con Ecopetrol, alineando lineamientos ESG, y mantiene reuniones periódicas con filiales para garantizar sinergias en sostenibilidad a lo largo del grupo empresarial.

La gestión se apoya en la inteligencia colectiva, generación de conocimiento y la integración a nivel de grupo empresarial, asegurando que la estrategia se traduzca en acciones concretas y alineadas con los principios de sostenibilidad corporativa.

(GRI 2-23) (Pacto Global G2)

Adicionalmente, se gestiona y complementa a través de un conjunto de políticas, programas, proyectos, alianzas con terceros, compromisos voluntarios, herramientas y/o incentivos. Estos elementos están integrados en un marco de gobernanza sólido, que garantiza su efectividad y sostenibilidad.

Políticas

Cenit cuenta con una *Estrategia de Sostenibilidad* que establece los principios y valores que rigen su gestión en materia de sostenibilidad. Esta política se complementa con otras políticas específicas como:

- **Política de Derechos Humanos**
- **Política de Diversidad e Inclusión**
- **Política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección del Ambiente**
- **Código de Buen Gobierno**
- **Código de Ética y Conducta**

Código de Ética y Conducta

(Pacto Global G3)

En Cenit, este código es un compendio de reglas que define los estándares de comportamiento esperados por la organización y guían la forma de proceder de Cenit, de las compañías que integran el Grupo Ecopetrol y de todos los destinatarios del Código, bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida. En él se incluyen elementos relacionados con el respeto a los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y acciones anticorrupción.

Programas

- **Programa de gestión ambiental:** este programa tiene como objetivo reducir el impacto ambiental de las operaciones de Cenit. Incluye iniciativas como la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, la promoción de la eficiencia energética y la protección de la biodiversidad.
- **Programa de responsabilidad social:** este programa tiene como objetivo contribuir al desarrollo social y económico de las comunidades en las que opera Cenit. Incluye iniciativas como la promoción de la educación, la salud, el deporte y la cultura.
- **Programa de buen gobierno:** este programa tiene como objetivo fortalecer el gobierno corporativo de Cenit. Incluye iniciativas como la implementación de sistemas de gestión de riesgos, la promoción de la transparencia y la lucha contra la corrupción.

Proyectos

- **Proyecto de energía solar fotovoltaica** para instalación de paneles solares en las instalaciones de Cenit para generar energía limpia.
- **Proyecto de reforestación,** cuyo objetivo es plantar árboles en las áreas afectadas por las operaciones de la empresa.
- **Proyecto de educación ambiental** para educar a los niños y jóvenes sobre la importancia de la sostenibilidad.
- **Segunda Semana SEVIVIR con SosTECnibilidad** iniciativa integral que involucró a grupos de interés, miembros de la Junta Directiva, y la alta dirección, donde se destaca:

  30 eventos híbridos y virtuales, incluyendo webinars sobre diversidad, prevención de accidentes, diligencia empresarial en DDHH, ética y transparencia y transformación digital. **Se registraron más de 2.000 conexiones en eventos híbridos y 7.300 en virtuales.**

  10 eventos presenciales como conversatorios con la comunidad, sociedad civil, proveedores, contratistas y trabajadores. **Participaron 52 estaciones y 3.200 asistentes, fortaleciendo nuestra conexión con diversos grupos de interés.**

Alianzas

La empresa también trabaja en colaboración con otras organizaciones para avanzar en su estrategia de sostenibilidad. Por ejemplo, Cenit ha firmado un acuerdo de cooperación con la Universidad de los Andes para desarrollar investigación en materia de sostenibilidad.

Programas de sensibilización y formación para empleados sobre la responsabilidad ambiental

La empresa cuenta con un programa de sensibilización y formación en sostenibilidad corporativa a grupos de interés como trabajadores y proveedores. Este programa busca que los empleados de Cenit conozcan los principios y valores de la sostenibilidad, y que puedan aplicarlos en su trabajo diario.

(GRI 2-24)

Cenit incorpora políticas de conducta empresarial responsable en sus procesos de contratación, aplicables tanto a relaciones comerciales como a la cadena de suministro. Los proveedores y contratistas de Cenit deben adherirse a cláusulas contractuales específicas relacionadas con aspectos ESG, abordando temas como derechos humanos, gestión social y ambiental, ética, transparencia, salud y seguridad laboral.

En cuanto a los compromisos de Cenit en responsabilidad social corporativa (RSC), se materializan a través de herramientas de conducta empresarial responsable reguladas para la gestión de grupos de interés. Estas herramientas son implementadas por áreas líderes mediante planes, directrices, guías y matrices adaptadas a la dinámica, alcance y proximidad con cada grupo de interés. Se garantiza la aplicación efectiva de estas herramientas internamente para asegurar el cumplimiento de los compromisos establecidos.

Cenit incorpora políticas de conducta empresarial responsable en sus procesos de contratación, aplicables tanto a relaciones comerciales como a la cadena de suministro.

Monitoreo y evaluación de la SosTECnibilidad

1. **Evaluación anual**
   Se reporta el cumplimiento de hitos al Comité Ejecutivo, Comité Directivo y Junta Directiva. Se participa en mediciones externas sobre temas TESG, incluyendo autodiagnósticos en Guías Colombia, ranking PAR sobre equidad de género y evaluación en la ISO 26000.

2. **Diseño de la Estrategia**
   Conversaciones a nivel interno: el diseño de la estrategia involucró conversaciones a nivel interno, donde la inteligencia colectiva desempeñó un papel crucial. Líderes de todas las áreas contribuyeron con ideas, proyectos e iniciativas alineadas con los objetivos de la Estrategia de SosTECnibilidad.

El monitoreo constante y las evaluaciones anuales, respaldados por auditorías externas y mediciones objetivas, permiten a Cenit ajustar y mejorar continuamente su estrategia, asegurando el cumplimiento de los objetivos y la generación de impacto positivo en sus grupos de interés.

Logros

- **Certificación de Carbono Neutralidad:** se obtuvo con éxito la recertificación de Carbono Neutralidad, reafirmando el compromiso con la sostenibilidad ambiental.
- **Sello Equipares Nivel Oro:** se alcanzó el reconocimiento con el Sello Equipares en nivel oro, demostrando compromiso con la equidad de género.

En el viaje de implementar la Estrategia de SosTECnibilidad en 2023, Cenit encontró desafíos apasionantes en la consolidación del equipo administrador. Este periodo implicó la asignación cuidadosa de roles y responsabilidades entre áreas con funciones concomitantes. Para abordar esta situación, en 2024, Cenit dirigirá el enfoque hacia la gobernanza de la sostenibilidad. Este enfoque permitirá una gestión eficiente de la estrategia a nivel organizacional, liderada por equipos competentes con roles y responsabilidades claramente definidos. El compromiso organizacional también incluirá mantener la estrategia actualizada y arraigada en la cultura y el conocimiento organizacional.

Procesos para remediar los impactos negativos

(GRI 2-25)

Cenit, tras realizar un análisis de riesgos, y considerando la naturaleza de su actividad comercial en Colombia, ha desarrollado una matriz con planes de acción en diversas áreas internas, promoviendo la debida diligencia empresarial como parte fundamental de su cultura de respeto. Los compromisos se traducen en acciones concretas, respaldadas por políticas y procedimientos, integrando así la estrategia de SosTECnibilidad en la operación de la empresa.

Cenit ha establecido lineamientos para gestionar impactos negativos, algunos ejemplos de esta gestión son:

- ***La Guía de Atención y Reacción***, que proporciona una ruta de acción corporativa para abordar situaciones críticas y poner en conocimiento de las autoridades pertinentes amenazas, afectaciones a la vida, o posibles vulneraciones.
- ***La Guía de Protesta Social***, que establece directrices para el comportamiento corporativo y la coordinación con grupos de interés externos en situaciones de ejercicio del derecho a la manifestación social.

Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

(GRI 2-26) (ISSB NEIS S1-3) (Pacto Global G8) (Pacto Global G8.1)

Cenit se destaca por su enfoque integral en la gestión de consultas, inquietudes y quejas, abarcando diversos canales para garantizar la transparencia y eficiencia en su manejo.

1 Consultas, inquietudes, quejas y reclamos:

- **Oficina de Participación Ciudadana (OPC):** a través de este canal público, cualquier ciudadano o grupo de interés puede presentar consultas, inquietudes, quejas y reclamaciones relacionadas con la operación de la compañía o sus relaciones con terceros. Las temáticas se dirigen internamente a las áreas competentes y posibilita solicitar información sobre la conducta empresarial responsable de Cenit.

Click Aquí

Respecto al seguimiento de la eficacia de los mecanismos de quejas y remediación, Cenit realiza informes mensuales que analizan los datos de todas las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) recibidas. Estos informes incluyen el promedio de días de respuesta por área y en general, demostrando la eficacia en la atención a las PQRS.

En 2023, el promedio general fue de 9.8 días hábiles, cumpliendo con los plazos legalmente establecidos.

- **Línea Ética:** permite a los grupos de interés y al público informar sobre situaciones en las que consideren que Cenit haya causado o contribuido a generar impactos negativos en asuntos relacionados con transparencia, ética y posibles infracciones al *Código de Ética y Conducta* y Derechos Humanos (DDHH).

Línea de Ética

Click Aquí

Código de Ética

Click Aquí

- **Comité de Convivencia Laboral:** para asuntos laborales, se cuenta con este canal interno donde se pueden presentar quejas y denuncias directamente relacionadas con impactos negativos en DDHH.

- **Buzón de la Gerencia de Secretaría General:** Este canal interno permite a los funcionarios presentar consultas generales sobre la gestión empresarial de debida diligencia en DDHH de Cenit y poner en conocimiento cualquier situación que pueda impactar negativamente en esta área.

2 Mejora Continua y Monitoreo:

- **Encuestas a grupos de interés**: desde 2018, Cenit realiza encuestas a sus grupos de interés (GI) para comprender sus percepciones y mejorar los canales de participación y DDHH. En 2023, se implementaron mejoras y se diseñó un plan de acción para 2024.

- **Materialidad:** la empresa realiza análisis de materialidad, priorizando asuntos relevantes para la sostenibilidad (ESG) mediante la participación activa de sus grupos de interés.

- **Análisis bidireccionales de riesgos en DDHH:** estos procesos incluyen consultas directas e imparciales a grupos de interés, siguiendo estándares internacionales como los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos* (PRNU).

Además, Cenit realiza revisiones y mejoras continuas mediante reuniones sistemáticas internas, evaluando el desempeño y la gestión de cada canal en periodos definidos, lo que permite implementar ajustes y mejoras proactivas. Este enfoque integral garantiza que la compañía esté comprometida con la transparencia, la ética y la responsabilidad social.

Cenit referente en Latinoamérica

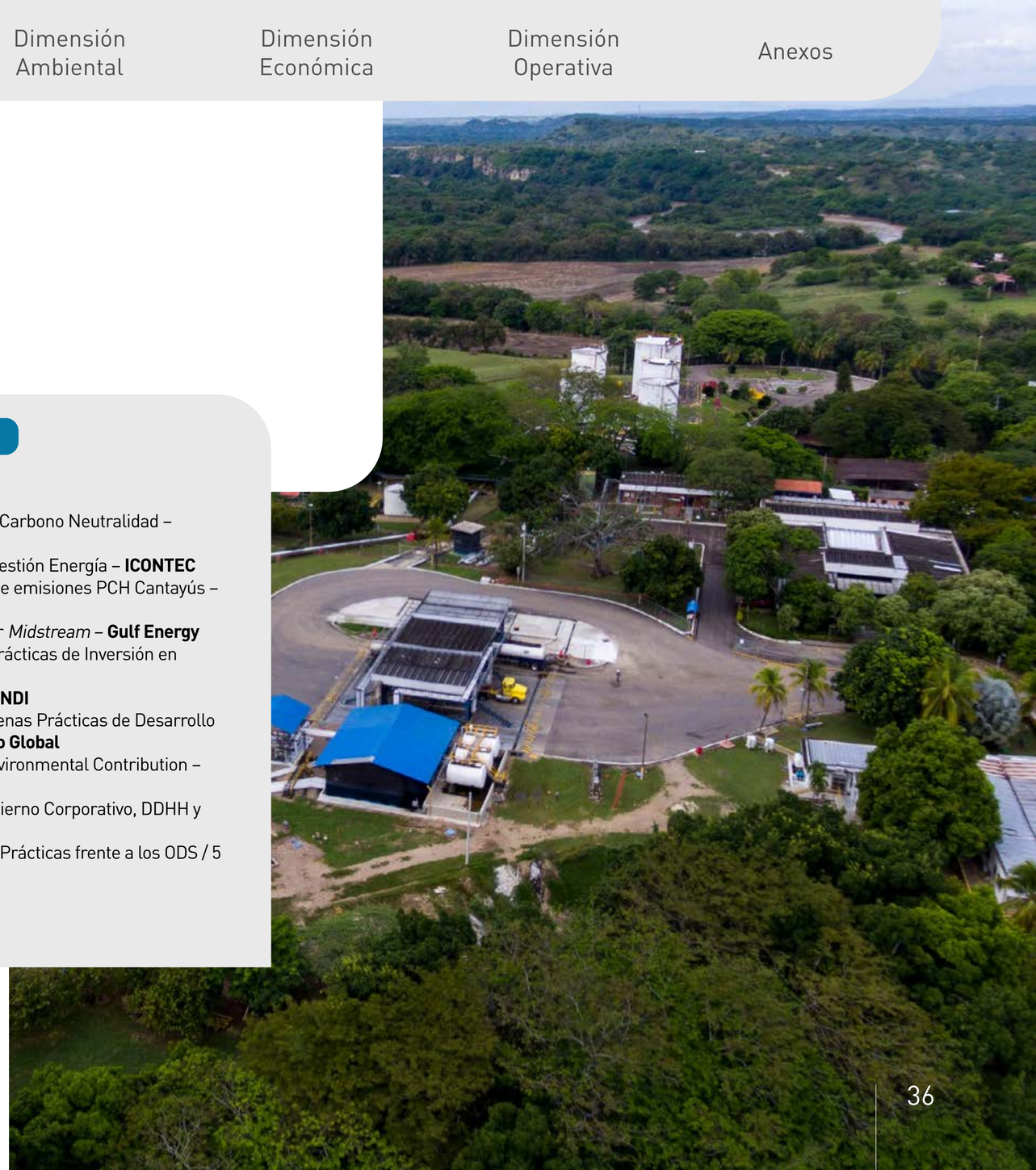
56 reconocimientos en 2023 posicionan a Cenit como una compañía referente en Latinoamérica por su compromiso con la sostenibilidad

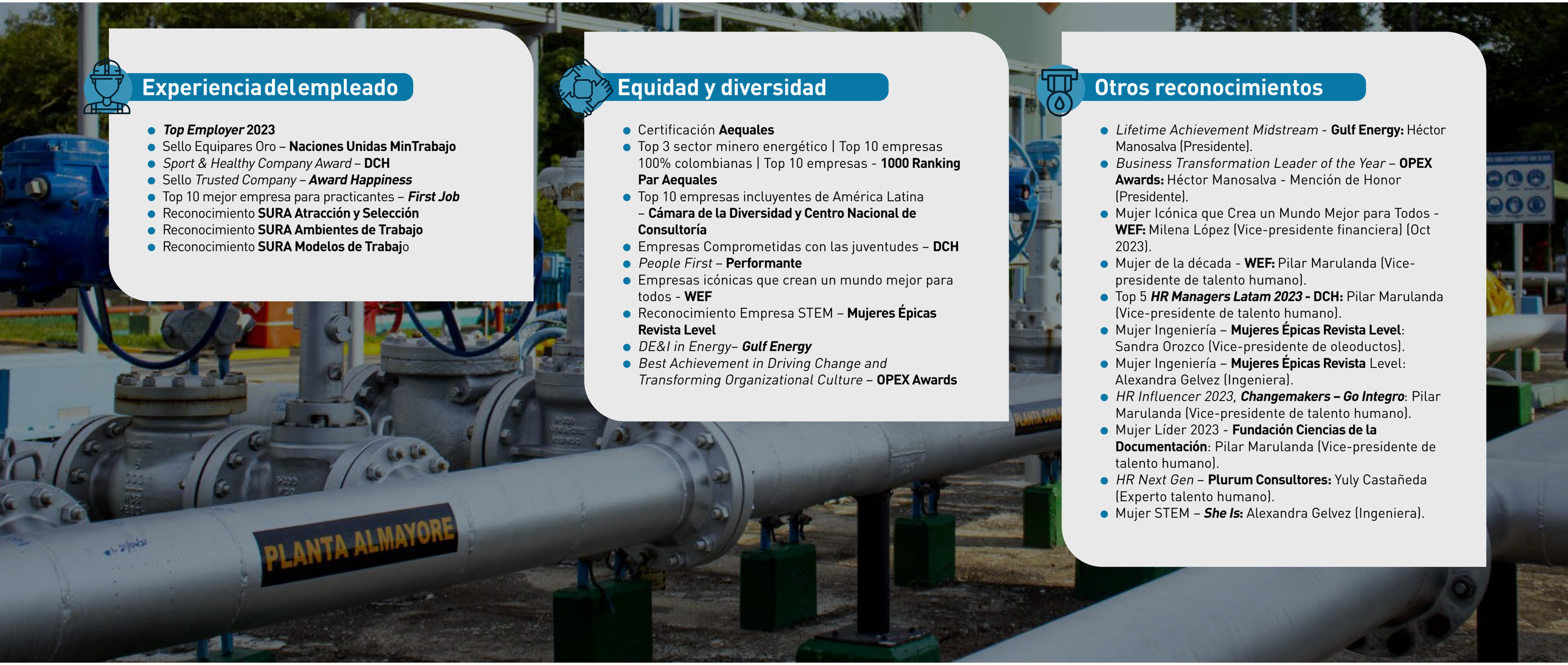
Estrategia Cenit

- Tercera empresa más grande del País – **Superintendencia**
- 100 empresas más grandes – **Revista Semana**
- 500 empresas más grandes de Bogotá –**Primera Página**
- 500 empresas más grandes y exitosas – **Revista Gerente**
- Top 3 Ranking Petroleras – **Merco**
- Transformación Digital – **ANDICOM**
- Empresa STEM – **Revista Level**
- Piloto **IA Generativa en Colombia**
- *Best Digital Transformation* – **Gulf Energy**
- *Innovation in Pipeline Engineering* – **Gulf Energy**
- *Best Pipeline Integrity Technology* – **Gulf Energy**
- *Best Continuous Improvement System* – **OPEX Awards** *(Mención de Honor)*
- *Best Digital Transformation Initiative* – **OPEX Awards**
- *Best Strategic Business Transformation Program* – **OPEX Awards**
- Transformación Digital - **Premios Portafolio**
- Innovación – **Premios Portafolio**
- Mención con honores en el ***International Pipeline Geotechnica****l*

SosTECnibilidad

- Ratificación Acreditación Carbono Neutralidad – **ICONTEC**
- Certificación ISO 50001 Gestión Energía – **ICONTEC**
- Certificación mitigación de emisiones PCH Cantayús – **ICONTEC**
- Energy Project of the Year *Midstream* – **Gulf Energy**
- Empresas con Mejores Prácticas de Inversión en Colombia – **JA&A**
- Empresa INspiradora – **ANDI**
- Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible: DDHH – **Pacto Global**
- Best Health, Safety or Environmental Contribution – **Gulf Energy**
- **Andesco:** Ambiental, Gobierno Corporativo, DDHH y Mercado.
- Reconocimiento Mejores Prácticas frente a los ODS / 5 Iniciativas – **Campetrol**





Experiencia del empleado

- ***Top Employer* 2023**
- Sello Equipares Oro – **Naciones Unidas MinTrabajo**
- *Sport & Healthy Company Award* – **DCH**
- Sello *Trusted Company* – ***Award Happiness***
- Top 10 mejor empresa para practicantes – ***First Job***
- Reconocimiento **SURA Atracción y Selección**
- Reconocimiento **SURA Ambientes de Trabajo**
- Reconocimiento **SURA Modelos de Trabajo**

Equidad y diversidad

- Certificación **Aequales**
- Top 3 sector minero energético | Top 10 empresas 100% colombianas | Top 10 empresas - **1000 Ranking Par Aequales**
- Top 10 empresas incluyentes de América Latina – **Cámara de la Diversidad y Centro Nacional de Consultoría**
- Empresas Comprometidas con las juventudes – **DCH**
- *People First* – **Performante**
- Empresas icónicas que crean un mundo mejor para todos - **WEF**
- Reconocimiento Empresa STEM – **Mujeres Épicas Revista Level**
- *DE&I in Energy*– ***Gulf Energy***
- *Best Achievement in Driving Change and Transforming Organizational Culture* – **OPEX Awards**

Otros reconocimientos

- *Lifetime Achievement Midstream* - **Gulf Energy:** Héctor Manosalva (Presidente).
- *Business Transformation Leader of the Year* – **OPEX Awards:** Héctor Manosalva - Mención de Honor (Presidente).
- Mujer Icónica que Crea un Mundo Mejor para Todos - **WEF:** Milena López (Vice-presidente financiera) (Oct 2023).
- Mujer de la década - **WEF:** Pilar Marulanda (Vice-presidente de talento humano).
- Top 5 ***HR Managers Latam 2023* - DCH:** Pilar Marulanda (Vice-presidente de talento humano).
- Mujer Ingeniería – **Mujeres Épicas Revista Level**: Sandra Orozco (Vice-presidente de oleoductos).
- Mujer Ingeniería – **Mujeres Épicas Revista** Level: Alexandra Gelvez (Ingeniera).
- *HR Influencer 2023*, ***Changemakers – Go Integro***: Pilar Marulanda (Vice-presidente de talento humano).
- Mujer Líder 2023 - **Fundación Ciencias de la Documentación**: Pilar Marulanda (Vice-presidente de talento humano).
- *HR Next Gen* – **Plurum Consultores:** Yuly Castañeda (Experto talento humano).
- Mujer STEM – ***She Is*:** Alexandra Gelvez (Ingeniera).

DIMENSIÓN DE GOBERNANZA

- GOBIERNO CORPORATIVO
- ANTICORRUPCIÓN
- GESTIÓN LEGAL

Gobierno Corporativo

(GRI 3-3)

En Cenit, el Modelo de Gobierno Corporativo - MGC - se reconoce como un componente fundamental para fortalecer los mecanismos de gobernanza, la toma de decisiones y la coherencia corporativa. Este enfoque es esencial para garantizar un comportamiento empresarial socialmente responsable frente a los grupos de interés (GI). La implementación de prácticas centradas en la transparencia, coherencia y respeto hacia quienes tienen relación con Cenit, junto con el compromiso de cumplir con los acuerdos adquiridos con los GI, ha sido clave en este proceso.

En la compañía se promueve el objetivo de continuar desarrollando y protegiendo el MGC, ya que la gobernanza ha sido un pilar fundamental de la cultura y propósitos definidos por la empresa. Con este enfoque, la organización no solo busca evidenciar el cumplimiento del Código de Buen Gobierno, sino también explicar el funcionamiento del gobierno en la compañía y resaltar los cambios más relevantes durante el 2023.

(Pacto Global G9)

Considerando lo anterior, Cenit revisa periódicamente los estándares en sostenibilidad y gobierno corporativo para asegurar una estructura de gobierno efectiva que facilite la toma de decisiones apropiadas, el control, la rendición de cuentas y la generación de valor. Esta práctica ha llevado a una mejora continua del MGC, lo que resulta en una estructura sólida y transparente.

Esto se refleja en cómo la empresa capta las lecciones aprendidas relacionadas con DDHH, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Nuestra Gestión

Modelo de Gobierno Corporativo en Cenit
El MGC de Cenit se compone de los siguientes elementos:

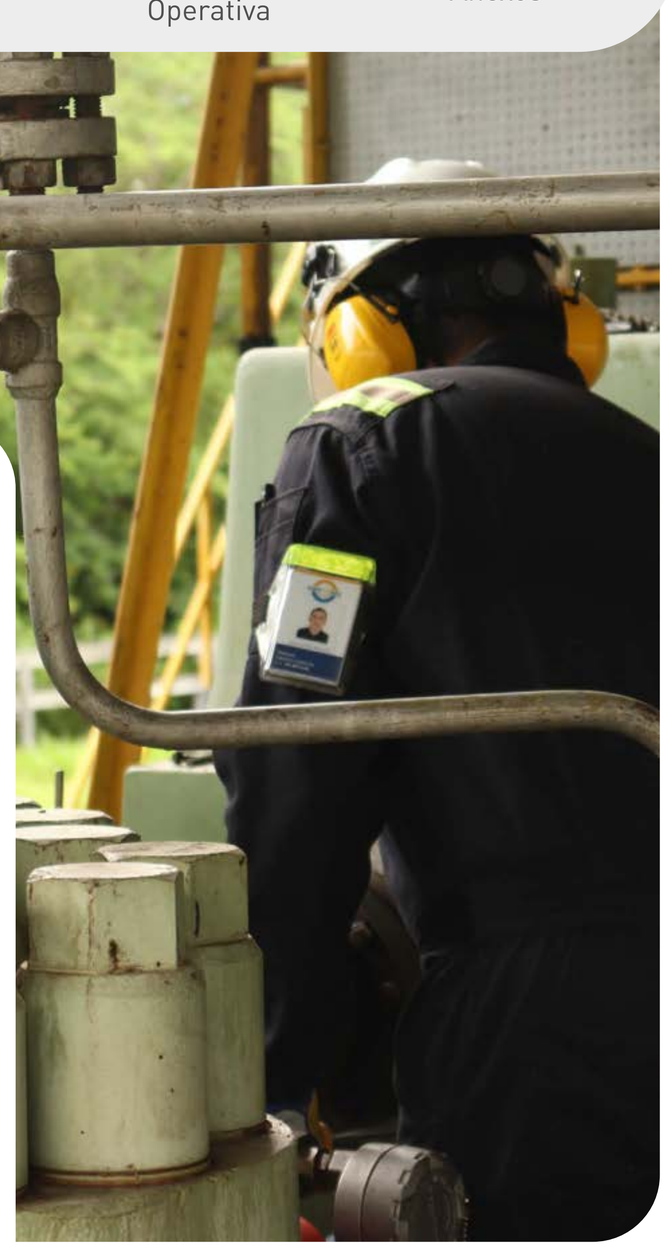
- **Diagnóstico de prácticas en gobierno corporativo**
- **Prácticas y gestión de la alta dirección (comités Reuniones de Alineación y Relacionamiento - RAR)**
- **Toma de decisiones (Manual de Delegación de Autoridad –MAD)**
- **Gobierno del Segmento *Midstream***
- **Gestión del cambio**

Nota: Los asuntos más relevantes sobre la gestión e iniciativas como parte del MGC en Cenit se encuentran en el anexo Informe Anual de Gobierno Corporativo 2023.

Estructura de gobierno corporativo

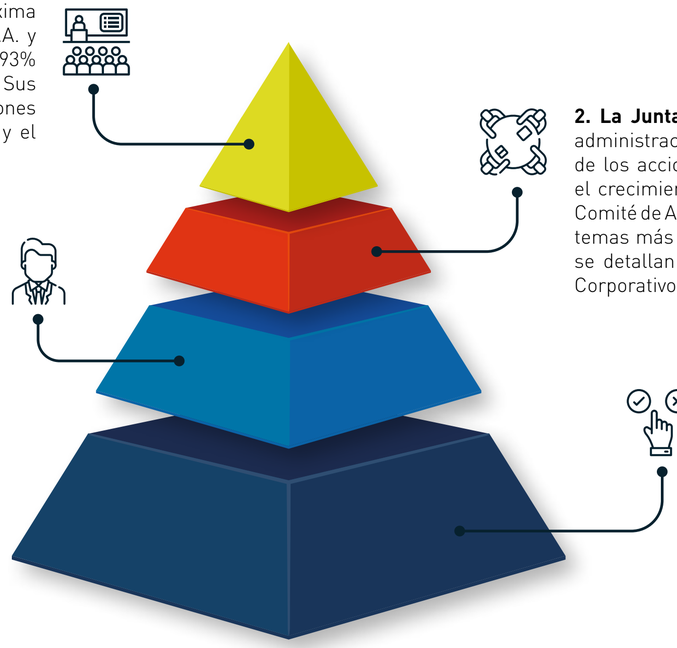
(GRI 2-9)

Cenit cuenta con una estructura de gobierno definida que asegura la adecuada toma de decisiones, control, rendición de cuentas y generación de valor. Estos son la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva, la Presidencia y los Comités de Alta Dirección.



1. La Asamblea General de Accionistas, como la máxima autoridad directiva, está compuesta por Ecopetrol S.A. y Hocol S.A. desde el 28 de diciembre de 2023, con el 99,93% y 0,07% de la propiedad accionaria, respectivamente. Sus normativas de funcionamiento, reuniones y decisiones están establecidas en la ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Asamblea General de Accionistas.

3. El presidente de Cenit es seleccionado por la Junta Directiva y lidera las operaciones y actividades dentro del objeto social. También asume la representación legal de la sociedad y encabeza el Segmento de transporte en el Modelo de Gobierno Coporativo. Los detalles sobre su elección, remuneración, evaluación, funciones y responsabilidades están completamente regulados en los estatutos sociales.



2. La Junta Directiva, como el principal órgano de administración, opera considerando los derechos de los accionistas para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de la sociedad. Este órgano incluye el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, y los temas más importantes, como TESG y remuneración, se detallan en el anexo 'Informe Anual de Gobierno Corporativo 2023'.

4. Los Comités de Alta Dirección siguen una estructura y prácticas reguladas que buscan optimizar el tiempo de la alta dirección y agilizar la toma de decisiones, proporcionando mayor seguridad en el proceso.

La Junta Directiva se respalda en el Comité de Auditoría y Riesgos para supervisar el sistema de control interno, direccionar la auditoría interna, cumplir con el proceso de auditoría externa y garantizar que los procedimientos de control interno se alineen con los objetivos y estrategias de la sociedad. Esta estructura asegura la efectividad de los sistemas de control interno y gestión de riesgos en toda la organización, demostrada a través de informes periódicos del comité. **Consulta el reglamento del comité.**

Click Aquí

Cenit cuenta con 8 comités de alta dirección que respaldan al presidente de Cenit en sus labores, y el Comité Ejecutivo "ExCo" tiene funciones específicas relacionadas con la estrategia de sostenibilidad, siendo un pilar fundamental para la organización en materia de sostenibilidad. Este comité se reúne mensualmente y prioriza temas relacionados con los pilares de TESG (temas ambientales, sociales y de gobernanza). Pueden encontrarse más detalles en el anexo - **Informe Anual de Gobierno Corporativo 2023.**

Click Aquí

(WEF 1E)

Tanto en la Asamblea de Accionistas como en la Junta Directiva, y con el presidente en su rol de Representante Legal Principal, se desempeñan funciones para garantizar la aprobación y actualización de los objetivos, declaraciones de valores, estrategias, políticas y objetivos relacionados con aspectos económicos, ambientales y sociales, alineados con las directrices del Grupo Empresarial Ecopetrol - GEE.

(Pacto Global G1)

En 2023, la Junta Directiva cumplió su función al aprobar la estrategia 2040 de Cenit, compuesta por cuatro pilares: retornos competitivos, transición energética, conocimiento de vanguardia y SosTECnibilidad. Se inició la socialización interna y la construcción de la hoja de ruta para su implementación. Además, se llevaron a cabo dos sesiones exclusivas para estrategia, junto con otros temas en la agenda típica.

En 2024, se continuará la interiorización de la estrategia corporativa entre los colaboradores, liderada por la Gerencia de Estrategia y Nuevos Negocios, adecuándola a sus roles y responsabilidades.

La Asamblea General de Accionistas, en sesión del 22 de marzo de 2023, designó a la firma de Revisoría Fiscal Ernst & Young Audit S.A.S. para la vigencia 2023 - 2025, con honorarios de COP 499.651.025, con uso de opción para la vigencia 2024 por COP 499.650.996. Adicionalmente, el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, por delegación de la Asamblea General de Accionistas autorizó el pago de honorarios adicionales por COP 380.400.000 para los Estados Financieros extraordinarios en el marco de la fusión y COP 152.100.000 para los Estados Financieros Consolidados 2021, 2022 y 2023.

Durante este periodo, dicha firma ejecutó las funciones determinadas por la ley y los Estatutos Sociales, entre las cuales se encuentra evaluar y emitir opinión independiente sobre el sistema de control interno en general y en las áreas de alcance con incidencia en la preparación de la información financiera, conforme a lo establecido por la Ley Sarbanes Oxley y de acuerdo con el estándar No. 5 de la Public Company Accounthing Oversight Board (PCAOB), cuyos resultados han sido presentados periódicamente ante el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva.

Junta Directiva

Composición y cambios durante el ejercicio

(WEF 2) (Pacto Global G11)

Según los Estatutos Sociales, la Junta Directiva de Cenit está conformada por cinco directores, sin suplentes, elegidos por la Asamblea General de Accionistas para dos años, mediante el sistema de cociente electoral.

Es importante resaltar que ningún miembro de la Junta Directiva de Cenit ocupa cargos directivos en la compañía y ningún colaborador de Cenit es miembro de este órgano.

Desde el 10 de octubre de 2023 (cambio más reciente), la conformación de la Junta Directiva es la siguiente:

Ricardo Roa (1er. renglón)
presidente de la Junta Directiva

Antigüedad como miembro de la junta: desde el 1 de junio de 2023

Edad: 63

Género: masculino

Presidente de Ecopetrol S.A.

Perfil con visión estratégica transversal del GEE y experiencia en asuntos económicos, ambientales y sociales, transversales al negocio y al Grupo Empresarial

No ejecutivo

No independiente

Representación de los grupos de interés: accionistas

Afiliación a grupos sociales infrarrepresentados: no aplica

Claudia Pinilla
(2do. renglón)

Antigüedad como miembro de la junta: desde el 26 de enero de 2023

Edad: 50

Género: femenino

Vicepresidente de Estrategia y Finanzas de Esenttia S.A.

Perfil con visión financiera y experiencia en impactos económicos y estrategia

No ejecutivo

No independiente

Representación de los grupos de interés: accionistas

Afiliación a grupos sociales infrarrepresentados: no aplica

Milena López
(3er. renglón)

Antigüedad como miembro de la junta: desde el 10 de octubre de 2023

Edad: 40

Género: femenino

Vicepresidente Corporativo de Finanzas y Valor Sostenible de Ecopetrol S.A.

Perfil ejecutivo con visión estratégica y experiencia en finanzas e impactos económicos

No ejecutivo

No independiente

Representación de los grupos de interés: accionistas

Afiliación a grupos sociales infrarrepresentados: no aplica

Vacante
(4to. renglón)

Alberto Consuegra
(5to. renglón)

Antigüedad como miembro de la junta: desde el 21 de marzo de 2019 y ratificado el 21 de abril de 2021

Edad: 64

Género: masculino

Vicepresidente Ejecutivo Operativo de Ecopetrol S.A.

Perfil con visión operativa y de negocio

No ejecutivo

No independiente

Representación de los grupos de interés: accionistas

Afiliación a grupos sociales infrarrepresentados: no aplica

(GRI 2-11)

El actual presidente de la Junta Directiva es Ricardo Roa. Las funciones del presidente se establecen en el reglamento interno de la Junta y se diferencian sustancialmente de las asignadas al presidente de Cenit, a través de los estatutos sociales. Ambos documentos reposan en la página web de Cenit.

El presidente de la Junta Directiva determina, en conjunto con el secretario, la agenda propuesta para cada sesión de la Junta, con base en la agenda típica programada para el año en curso y dando prioridad a aquellos asuntos que se consideran como estratégicos para la organización. Así mismo, el presidente ejerce un liderazgo permanente sobre la gestión y comunicación entre los miembros de la Junta.

Designación y selección

(GRI 2-10)

La nominación de integrantes de la Junta Directiva, conforme a los estatutos sociales, se realiza mediante el cuociente electoral. Ecopetrol S.A., como accionista mayoritario, presenta a la administración su lista de candidatos para los cinco renglones de la Junta, junto con sus respectivas hojas de vida.

Después, el Comité de Gobierno Corporativo de Cenit, un órgano de alta dirección, realiza una debida diligencia revisando las hojas de vida de los candidatos propuestos. Durante este proceso, el Comité considera criterios como la experiencia acreditada, títulos obtenidos, cargos desempeñados, pertenencia a otras Juntas Directivas, cumplimiento de requisitos generales y técnicos, revisión de antecedentes disciplinarios, fiscales y penales, así como requisitos de independencia si la nominación se presenta en ese sentido. Además, se evalúa la disponibilidad y el formato de independencia.

40% de la Junta Directiva está conformada por mujeres, lo que ratifica el compromiso de la compañía, a partir de su Programa de #EquidadYDiversidadCenit, con la promoción de mujeres en cargos de liderazgo y con el cierre de brechas de género.

Una vez que el Comité de Gobierno Corporativo de Cenit verifica que estos criterios se ajustan al perfil definido por la compañía en sus Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Junta Directiva, se procede a poner la información a disposición de los accionistas al inicio del derecho de inspección de la reunión ordinaria correspondiente.

Nominación por parte de Ecopetrol → **Comité de Gobierno Corporativo** para concepto AGA sobre requisitos → **Asamblea General de Accionistas** para definir nombramiento → Presentación en **Junta Directiva**

Las normas que regulan el proceso de nominación y remuneración de la Junta Directiva de Cenit se encuentran en el 'Reglamento Interno de la Junta Directiva', el cual se encuentra publicado en la página web Cenit.

Click Aquí

Funciones

(GRI 2-12)

Según los estatutos sociales, la Junta Directiva actúa según los derechos de los accionistas y la sostenibilidad y crecimiento de Cenit. Sus funciones y responsabilidades están establecidas en el reglamento de este órgano, publicado en la página web.

Algunas de sus funciones son:

- Darse su propio reglamento
- Crear los comités de Junta Directiva que requiera el buen funcionamiento de la sociedad
- Aprobar anualmente el cronograma de las reuniones
- Aprobar anualmente la agenda temática de trabajo de la Junta Directiva
- Las demás funciones establecidas en los Estatutos Sociales de Cenit

Funciones en la gestión de asuntos ESG

(TCFD Gobernanza A) (TCFD Gobernanza B)

Tanto en la Asamblema de Accionistas como en la Junta Directiva, en calidad de órgano de administración superior, así como el presidente en su rol de Representante Legal Principal, desempeñan funciones estatutarias relacionadas con los aspectos ASG (ESG en inglés). La Junta Directiva garantiza su cumplimiento al incluir estas temáticas en su agenda típica anual, aprobada en enero de cada año. Además, el seguimiento de estas cuestiones se refleja en el Informe de Órganos Sociales, presentado trimestralmente, que detalla las temáticas TESG aprobadas en los comités de Alta Dirección.

Desde 2020, Cenit ha implementado la creación de una agenda típica específica que proporciona claridad sobre los temas que se abordarán a lo largo del año, clasificados en cuatro temáticas: Tecnología (T), Medio Ambiente (E), Social (S) y Gobernanza (G). En el año 2023, se logró un cumplimiento del 100% de la agenda típica propuesta, manteniendo el mismo resultado que en 2022. Estos detalles se recopilan en el Informe de Gobierno Corporativo, que se presenta a la Asamblea General de Accionistas.

Los asuntos más relevantes en materia TESG analizados por la Junta son:

Tecnología

- Seguimiento de proyectos de transformación digital
- Avances tecnológicos en estaciones y seguridad física
- Informes trimestrales sobre inversiones en proyectos digitales
- Estrategia de Transformación Digital

Medio Ambiente

- Informes HSE y Seguridad de Procesos
- Apoderamiento
- Gestión energética
- Comunicación del riesgo
- Plan de confiabilidad eléctrica

Gobernanza

- Estados financieros
- Mapa de riesgos empresariales
- Presupuesto y plan de inversiones
- TBG
- Estrategia
- Seguimiento a asuntos legales
- Fusión Cenit – Bicentenario
- Capitalización Serviport

Social

- Inversión socioambiental y obras por impuestos
- Estrategia de SosTECnibilidad
- Gestión de tierras e invasiones
- Reducción jornada laboral e incremento salarios
- Dimensionamiento de planta
- Liderazgo, sucesión y experiencia al empleado

Funciones de la Asamblema de Accionistas en temas TESG:

(WEF 6E)

- Resolver asuntos vinculados con los negocios sociales y tomar decisiones para salvaguardar los intereses de la sociedad.
- Resolver situaciones de conflicto de interés que puedan surgir entre los administradores o accionistas, y autorizarlas.
- Deliberar y decidir sobre cambios significativos en la orientación de los negocios sociales dentro de los límites de su objeto social.
- Aprobar el Informe Integrado de Gestión Sostenible anual.
- Examinar, aprobar o desaprobar los estados financieros generales, junto con sus notas y la opinión del Revisor Fiscal.
- Autorizar modificaciones en el capital social, la emisión de acciones o bonos y la reducción o eliminación de privilegios.

Funciones de la Junta Directiva en temas TESG:

- Aprobar el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Manual de Cumplimiento y Contratación.
- Aprobar el marco estratégico, pilares, objetivos y líneas estratégicas de Cenit.
- Revisar, supervisar y brindar retroalimentación sobre el plan estratégico de tecnología de negocio.
- Aprobar documentos corporativos, el marco estratégico, el TBG, el plan anual y plurianual de inversiones, y el plan de negocios de Cenit.
- Cumplir con funciones relacionadas con la prevención y control de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva.
- Garantizar la eficacia de los sistemas de control interno y de gestión de riesgos y aprobar el mapa de riesgos empresariales.

(GRI 2-17)

De manera semestral, el equipo primario de la Estrategia de SosTECnibilidad presenta un reporte ante la Junta Directiva mediante el cual se informan los avances en el marco de su implementación, específicamente en cuanto al plan de descarbonización, avances en la ruta tecnológica, el relacionamiento con los diversos grupos de interés y temáticas de gobierno corporativo e índole financiera, entre otros.

(GRI 2-13) (Pacto Global G4) (Pacto Global G5)

Cenit cuenta, además, con un Manual de Delegación de Autoridad - MAD, a través del cual el presidente delega la competencia, función o atribución para que otros colaboradores de la organización estén facultados para tomar decisiones de alto impacto con respecto a determinados temas. Uno de ellos es ASG, co-liderado internamente por un equipo interdisciplinario de las Vicepresidencias Legal y Secretaría General y de HSE y Sostenibilidad (equipo base de SosTECnibilidad), quienes tienen dentro de sus roles y responsabilidades la implementación de la Estrategia de SosTECnibilidad de Cenit, integrada por sus 4 componentes TESG.

También se cuenta con el Comité Ejecutivo "ExCo", de alta dirección, liderado por el presidente de Cenit, a través del cual se monitorea la implementación de las estrategias corporativa y de SosTECnibilidad, además del avance de temáticas TESG en general.

Así, con estos documentos corporativos, se gestiona el proceso de delegación de autoridad para asuntos TESG en la organización, asegurando que los órganos de la estructura de gobernanza conozcan de estos asuntos, dentro de sus roles y responsabilidades.

(GRI 2-14)

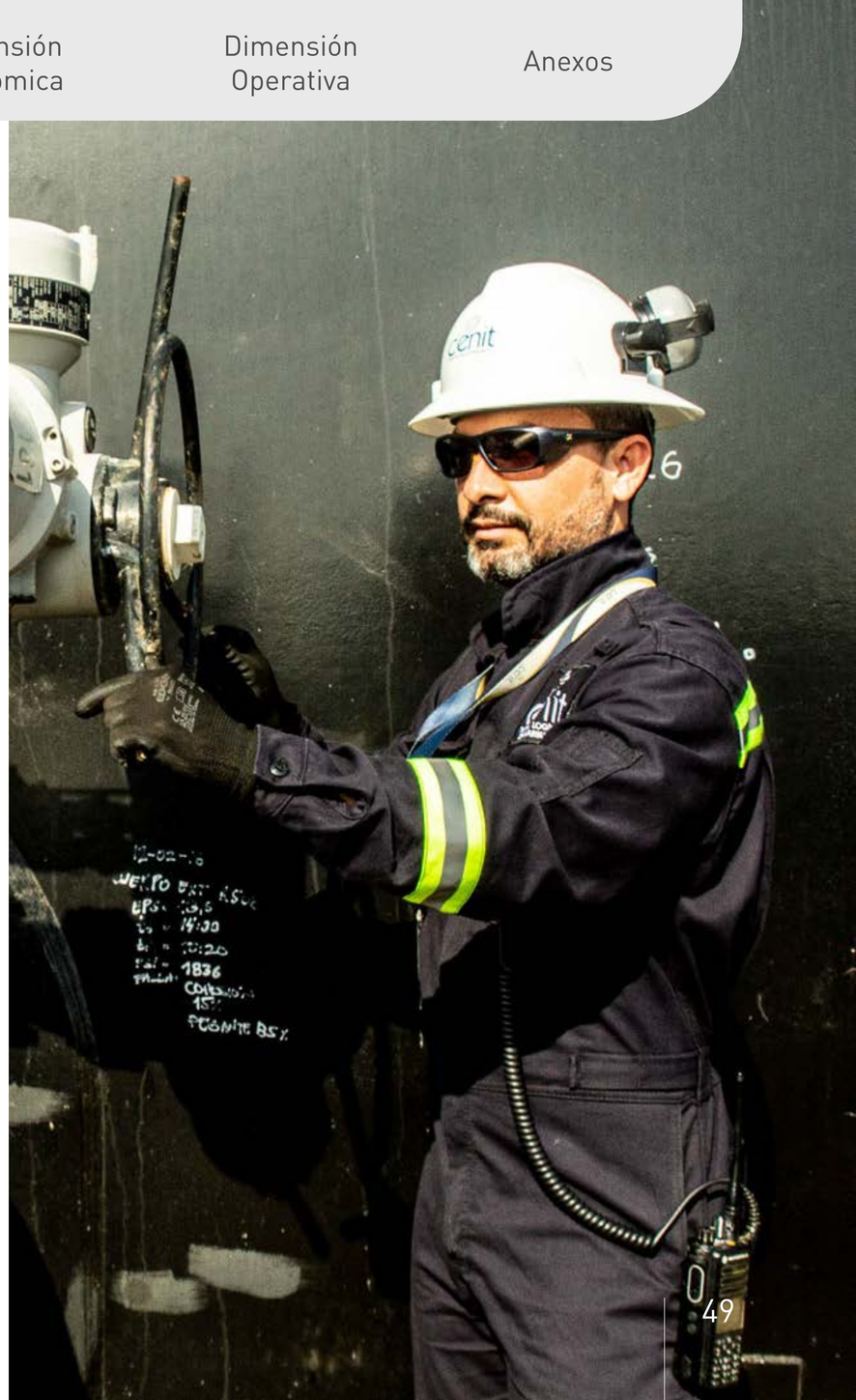
La Junta Directiva y la Asamblea General de Accionistas de Cenit, en concordancia con los lineamientos internos y la legislación colombiana, revisan y aprueban el Informe Integrado de Gestión Sostenible en cada periodo de reporte. En este informe, tanto el presidente como un miembro de la Junta Directiva, emiten una declaración que refleja el compromiso de la compañía en temas ESG.

En relación con los temas materiales, la Junta Directiva, después de la actualización de la materialidad para el periodo 2022-2023, conoce la agenda propuesta, determinando la frecuencia con la que se abordarán los avances realizados por Cenit en su implementación. También se presentan estos temas a la Asamblea General de Accionistas como parte del Informe Integrado de Gestión Sostenible, permitiendo una revisión integral de los progresos y logros de la empresa en estos aspectos clave.

Evaluación del desempeño

(GRI 2-18)

Para asegurar la alineación entre los intereses de los accionistas y el desempeño de la Junta Directiva, y de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo, Cenit ha implementado la autoevaluación (cualitativa) como mecanismo de evaluación de su Junta Directiva.



Anualmente se mide, tanto a nivel individual como a nivel de cuerpo colegiado, los comportamientos deseables para el buen funcionamiento de la Junta Directiva, tales como conocimiento, calidad de la información, resultados de la gestión, ejercicio de las funciones, liderazgo, relacionamiento, entre otros.

Los miembros de la Junta Directiva realizaron su evaluación cualitativa 2023, destacando los excelentes resultados que muestran madurez en la gestión y constante compromiso de la Junta Directiva, obteniendo una calificación de 4.7/5.0.

En la sesión de análisis de resultados con los miembros de la Junta, se reconocieron los buenos resultados y también se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con generar sesiones adicionales de inducción y reinducción y en general una capacitación escalonada, fortalecer el cumplimiento de la agenda y los horarios en las sesiones, optimizar aún más el tiempo de envío de las actas y tener espacios privados para que los directores puedan conversar sobre la gestión de la Junta Directiva e identificar posibles oportunidades de mejora.

Remuneración de alto directivos

(GRI 2-19) (GRI 2-20) (WEF 3E)

Cenit ha establecido políticas de remuneración para el Comité Directivo, el órgano de gobierno principal, y los altos ejecutivos, compuestas por compensación fija, compensación variable e incentivo de largo plazo (ILP).

- La compensación fija pretende mantener una remuneración internamente equitativa y competitiva en comparación con el mercado. Busca atraer profesionales cualificados, motivar a la fuerza laboral, fidelizar el talento y potenciar el compromiso y la productividad mediante un sistema basado en méritos y resultados individuales.
- La compensación variable, sujeta a la discreción de la empresa, está vinculada a los resultados empresariales y puede realizarse según la evaluación de los logros obtenidos en el periodo revisado.
- El ILP tiene como propósito generar valor incremental a largo plazo para el grupo y accionistas. Se enfoca en la estabilidad del equipo de liderazgo y se alinea con la estrategia corporativa Energía que Transforma. Se implementa mediante un fondo de pensiones voluntarias y busca recompensar el desempeño a largo plazo, vinculando la remuneración a resultados estratégicos clave.

En el caso particular de la Junta Directiva de Cenit, los honorarios por asistencia a las sesiones de la Junta y comités los fija la Asamblea General de Accionistas y los determinan en salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Los miembros de la Junta no perciben ninguna clase de remuneración variable.

Cenit actualiza su estructura salarial anualmente, ajustándola según los indicadores y tendencias del mercado energético y ejecutivo para cada posición. Esto se realiza mediante la Encuesta Anual de Competitividad Salarial, que se genera con consultores especializados y considera variables macroeconómicas para el cierre de año en el país. La validación de la estructura salarial también se realiza con la casa matriz, garantizando que las compensaciones estén dentro de curvas salariales, entre el 80% y el 120% de la banda establecida.

La liquidación de la compensación variable para 2023 siguió un proceso que incluye la determinación de la compensación

variable de referencia y la realización de la liquidación y que considera factores como resultados empresariales, eventos HSE, eventos éticos o disciplinarios y el factor de permanencia. Este enfoque vincula la remuneración con resultados empresariales y sostenibilidad, incentivando a los miembros del máximo órgano de gobierno y altos ejecutivos a alinear sus objetivos con el desempeño y los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas.

Conflictos de interés

(GRI 2-15)

El procedimiento para reportar, gestionar y prevenir conflictos de interés se encuentra en el capítulo 8 del Código de Buen Gobierno y en el Código de Ética y Conducta Empresarial disponibles en la página web de Cenit.

Código de Buen Gobierno

Click Aquí

Código de Ética y Conducta

Click Aquí

El presidente, los miembros de la Junta Directiva y todos los empleados deben revelar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los de Cenit al tratar con accionistas, clientes, proveedores, contratistas y cualquier entidad relacionada. Ante un conflicto o duda ética, se debe informar por escrito al superior jerárquico, quien definirá la situación y designará un reemplazo, si es necesario, con copia a la Gerencia de Cumplimiento.

Es necesario abstenerse de participar en actividades y decisiones relacionadas con el conflicto y dar a conocer la situación a la Junta Directiva, en el caso de los miembros de la misma. La duda sobre la configuración de actos que impliquen conflictos de interés no exime al miembro de la Junta Directiva de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas.

Si el conflicto atañe a un administrador de Cenit, se deben seguir las disposiciones establecidas en el numeral séptimo del artículo 23 de la Ley 222 de 1995.

Durante 2023, se recibieron 3 denuncias relacionadas con conflictos de interés o éticos a través de la línea ética de Cenit.

Comunicación de inquietudes críticas

(GRI 2-16)

La Asamblea General de Accionistas, como máximo órgano de dirección según el Artículo 34 de los Estatutos Sociales, tiene facultades amplias, incluyendo asuntos críticos. Durante el 2023, abordó estos temas en su sesión ordinaria del 23 de marzo y en sesiones extraordinarias. Detalles de las decisiones críticas están en el anexo Informe Anual de Gobierno Corporativo 2023.

La Junta Directiva, en el 2023, categorizó su agenda por niveles estratégicos, presentando 29 asuntos de alto nivel relacionados con nuevos negocios, estrategia, derechos humanos, regulación, finanzas y talento humano. También se distribuyeron asuntos periódicos que la Junta debe conocer por decisión o información, cubriendo cumplimiento, medio ambiente, talento humano, gobierno corporativo, finanzas, judicial, inversiones y M&A.

Nuestros Impactos y Resultados

En el 2023 se realizaron en Cenit diferentes gestiones para fortalecer el gobierno corporativo y se enfocaron en la debida implementación y mejora continua de cada uno de los elementos que lo componen, así:

- Diagnóstico y plan de cierre de brechas en gobierno corporativo. Analizamos medidas para adoptar prácticas de valor, priorizando la evaluación del cumplimiento de estándares internacionales como la ISO 37000 y el Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo de la CAF. Abordamos temas clave como la supervisión estratégica de datos y la promoción de la paridad de género en las juntas directivas.

- Mejora continua de la Agenda de la Junta Directiva y el Informe Trimestral de Órganos Sociales para potenciar asuntos TESG. Además, incluimos detalles sobre decisiones de comités en temas sostenibles en el informe trimestral, informando a la Junta sobre decisiones internas de sostenibilidad.

- Cenit se destaca como referente en gobierno corporativo, siendo reconocida en el 2023 por su destacado MGC. La participación activa en diversos eventos y la invitación a compartir experiencias consolidan su posición como ejemplo a seguir por otras empresas en la mejora de sus estructuras de gobernanza. Algunos escenarios y empresas en las que Cenit ha participado son:

cenit
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS

Refinería de Cartagena

Empresas Públicas Medellín

Cámara de Comercio de Medellín

Escuela de Administración de Negocios

Agathos

Instituto de Gobierno Corporativo Panamá

- Cenit compartió con orgullo su experiencia y compromiso en la implementación de buenas prácticas de gobernanza como parte de la Estrategia de SosTECnibilidad en la conferencia Rol y Tendencias para el Oficial de Gobierno Corporativo en el Instituto de Gobierno Corporativo Panamá.

- La compañía participó en el Comité ESG de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), subrayando la relevancia del gobierno corporativo en la sostenibilidad empresarial a través de la presentación Gobierno Corporativo: papel de las Juntas Directivas. Esta participación demuestra su compromiso con prácticas empresariales sostenibles y responsables en la comunidad empresarial.

- Participación de Cenit en foros con el Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo. Al compartir experiencias y buenas prácticas con líderes del sector, la empresa no solo fortalece su comprensión interna, sino que también enriquece el panorama empresarial colombiano. Cenit se compromete a enfrentar los retos con resiliencia, contribuyendo a la construcción de un entorno empresarial más transparente, ético y sostenible.

- Cenit ha implementado un sistema eficiente de toma de decisiones respaldado por un detallado inventario de comités y reuniones de alineación y relacionamiento (RAR), ofreciendo una visión clara de los espacios de seguimiento y discusión en la organización, así como la composición de los cuerpos colegiados.

Anticorrupción

Tolerancia cero frente a actos de corrupción

(GRI 3-3)

Siguiendo la postura del Grupo Empresarial Ecopetrol - GEE y acorde al principio cultural de ser éticos siempre, las cuestiones éticas y de cumplimiento son fundamentales para Cenit en la estrategia corporativa. Estas definen la forma de llevar a cabo las operaciones dentro de un entorno controlado, buscando principalmente la transparencia y la mitigación de riesgos asociados con diversas actividades ilícitas, como lavado de activos, financiación del terrorismo, proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/PADM), soborno, ley de prácticas corruptas en el extranjero (FCPA), fraude, corrupción, entre otros.

Políticas anticorrupción

Como parte del compromiso anticorrupción, en Cenit se tiene una Política de Cero (0) Tolerancia de Riesgos de Corrupción y en cada uno de los procesos que hacen parte de la compañía se realiza una identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo de los riesgos de cumplimiento (incluyendo los de corrupción), garantizando que existan controles adecuados para su mitigación y que se cumplan por parte de los responsables.

Política Antifraude, Antisoborno y Anticorrupción

Click Aquí

(Pacto Global AC2)

Por otro lado, el Código de Ética y Conducta de la organización establece los estándares de comportamiento esperados, proporcionando directrices para todos los destinatarios, incluidos terceros, trabajadores, contratistas y subcontratistas, que interactúan con la compañía. Este código se basa en principios éticos fundamentales de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida; también detalla las obligaciones de las partes en relación con conflictos de interés, regalos y hospitalidades.

Código de Ética y Conducta

Click Aquí

Cenit ha suscrito, de forma voluntaria, el Pacto Global de las Naciones Unidas, una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, el sector público y la sociedad civil para alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Finalmente, la compañía adelantó las acciones requeridas para obtener la certificación ISO 37001 - Sistemas de Gestión Antisoborno, para la cual ya ha adelantado actividades como: autodiagnóstico para identificar las brechas en ISO 37001, matriz de riesgos antisoborno y capacitación y formación de auditor líder del sistema de gestión antisoborno.

(Pacto Global AC1) (Pacto Global AC1.1)

Todo lo anterior, hace parte del programa Plan de Ética y Cumplimiento, el cual se revisa y actualiza cada año, atendiendo las nuevas necesidades y requerimientos normativos aplicables a la organización. La última revisión se dio en 2023.

Nuestra Gestión

Supervisión del programa de cumplimiento en anticorrupción

(Pacto Global AC4) (Pacto Global AC7)

En Cenit, desde el Programa de Cumplimiento, se definen actividades de monitoreo dirigidas a las operaciones que tienen impacto en materia de corrupción, con el objetivo de identificar alertas tempranas en relación con el riesgo de fraude, soborno, corrupción y/o actividades de LA/FT/FPADM, así como para realizar seguimiento al cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable en las diferentes áreas y procesos de la compañía. A su vez, se realizan acciones colectivas contra la corrupción.

Operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción

(GRI 205-1) (GRI 11.20.2)

- Análisis relacionados con alertas del proceso de gestión de pagos inmobiliarios.
- Análisis de posibles transgresiones al Código de Ética, normatividad interna y normas de aplicación general a través de las denuncias éticas y de cumplimiento.
- Monitoreo a noticias relevantes de contrapartes no incluidas en listas restrictivas.
- Personas Expuestas Públicamente - PEPs: revisiones trimestrales de los pagos realizados a personas naturales, resultado de ello, en el 2023 se revisaron 28.074 pagos contra el listado del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la consulta de PEP en Lexis Nexis, identificando que no se efectuaron pagos a personas políticamente expuestas (PEP) que pudieran representar un riesgo relacionado con los riesgos de corrupción, fraude, LA/FT/FPADM y/o la ley FCPA.
- Seguimiento al cumplimiento sobre la gestión de los convenios.
- Conocimiento sobre los trabajadores: rutina de análisis ejecutada trimestralmente con el objetivo de identificar alertas relacionadas con los riesgos de fraude, corrupción, soborno y LA/FT/FPADM, posibles presiones económicas de los trabajadores

de Cenit. Durante el periodo del 2023 se efectuó la verificación de antecedentes disciplinarios e inhabilidades para 1.136 personas, sobre los cuales no se identificaron antecedentes judiciales, disciplinarios, inhabilidades e incompatibilidades que ameriten realizar una debida diligencia mejorada o ampliada, ni su reporte al área de talento humano u otras instancias.

- Productos controlados: se llevó a cabo el cumplimiento de la normativa del Ministerio de Interior y Justicia (Resolución 001 del 8 de enero 2015). Según los resultados obtenidos, no se identificaron señales de alerta sobre los productos controlados que maneja Cenit en sus registros.

- Terceras partes intermediarias: para identificar señales de alerta e incumplimientos a ley FCPA por pagos realizados por terceros que actúan como agentes o intermediarios de Cenit ante entidades gubernamentales.

- Monitoreo a potenciales conflictos de interés o éticos.

- Pagos a jurisdicciones restringidas o de alto riesgo.

- Pagos FI (no asociados a un contrato): para el periodo del 2023 se revisaron 8.141 pagos manuales que se realizaron principalmente por concepto de impuestos, servicios públicos, aportes a fondos de pensiones, entidades de salud, parafiscales y gestión inmobiliaria.

- Pagos con tarjetas de crédito: se revisaron los pagos realizados con tarjetas de crédito, sobre los que se concluyó que los conceptos principales corresponden a conceptos establecidos en los lineamientos y no se identifican alertas asociadas a la ley FCPA.

Principios y acciones

1. Fomentar el compromiso de abstenerse de participar en hechos que representen riesgos de cumplimiento, como fraude, soborno, corrupción y violaciones a la Ley FCPA y LA/FT/FPADM.

2. Promocionar, mantener y fortalecer el Programa de Cumplimiento, el Sistema de Control Interno, y una cultura ética y transparente para prevenir y mitigar riesgos.

3. Contar con herramientas para identificar los riesgos de la compañía y establecer medidas de control para mitigarlos.

4. Rechazar y sancionar todas las actuaciones que involucren la materialización de riesgos identificados.

5. No tolerar actos de favoritismo, clientelismo o nepotismo en procesos de selección.

6. Establecer canales adecuados y confidenciales para recibir y gestionar denuncias, dilemas y consultas, sin admitir represalias.

7. Cooperar con autoridades nacionales y extranjeras en investigaciones que involucren a Cenit, sus trabajadores, contratistas, proveedores, asociados o aliados.

8. Contar con un área independiente, dentro de la estructura orgánica, que garantice la adopción y gestión del Programa de Cumplimiento y del Sistema de Control Interno y que promueva su aplicación y articulación con Cenit y las empresas del Grupo Ecopetrol.

Medición de la gestión de cumplimiento

Cenit utiliza los siguientes indicadores que proporcionan una visión integral de la efectividad de las acciones implementadas para mantener una conducta ética y cumplir con las normativas y regulaciones aplicables.

1. **Oportunidad en la gestión de asuntos éticos:** mide la prontitud en la gestión de asuntos éticos y de cumplimiento, incluyendo denuncias, consultas y dilemas presentados a través de la línea ética.

2. **Ejecución del Plan de Ética y Cumplimiento:** evalúa la ejecución de las actividades que conforman el Plan de Ética y Cumplimiento, asegurando la implementación efectiva de las medidas preventivas y correctivas.

3. **Evaluación de riesgos relacionados con el crecimiento operativo:** evalúa los riesgos asociados al crecimiento de las operaciones de la organización, garantizando una gestión proactiva para evitar la materialización de riesgos.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

(GRI 205-2) (GRI 11.20.3) (Pacto Global AC3) (WEF 4) (ISSB G1-1.7)

Formación y capacitación

Como parte del programa de capacitación en temáticas relacionadas con riesgos, control interno y ética y cumplimiento, se definió la ejecución de cursos virtuales con apoyo de la Universidad Ecopetrol, teniendo como resultado a 1.049 empleados certificados en ética y cumplimiento; 1.110 en riesgo y control interno; y 550 en control fiscal.

***1.049** empleados certificados en ética y cumplimiento; **1.110** en riesgo y control interno; y **550** en control fiscal.*

A su vez, se realizaron charlas en torno al soborno, principios éticos, ética y cumplimiento y prevención del soborno; las cuales tuvieron una asistencia de más de 180 empleados.

*Asistencia de más de **180 empleados***

En cuanto a formación especializada, se ejecutaron entrenamientos a 418 trabajadores y grupos de interés de distintas áreas de la compañía en asuntos relevantes relacionados con: riesgos y control interno, ética, cumplimiento y gestión integral de riesgos.

*Se ejecutaron entrenamientos a **418 trabajadores***

Campañas
En el 2023 se hicieron campañas de comunicación por los canales con los que cuenta Cenit. Estas campañas tuvieron en total 43 piezas gráficas y abordaron temáticas como conflicto de intereses, lucha contra la corrupción, gestión de riesgos, compromiso con la transparencia y principios éticos.

Estas campañas tuvieron en total 43 piezas gráficas

Las temáticas de las piezas de comunicación fueron definidas en alineación con las tipologías allegadas de los dilemas y consultas en la línea ética y asuntos normativos. A su vez, se definieron piezas para reforzar contenidos relevantes de los planes de cumplimiento y riesgos y control interno.

Empleados impactados a través de campañas anticorrupción: 1.136

Junta Directiva y Alta Dirección
Para la Junta Directiva, realizada el 22 de diciembre de 2023, se realizó una capacitación sobre los programas de cumplimiento, roles y funciones con Ellis Matteson, experto internacional de la firma Miller & Chevalier. Adicionalmente, se envió una comunicación a los miembros de la Junta Directiva con una pieza gráfica sobre sus responsabilidades como miembros de la Junta Directiva de cara al cumplimiento del SAGRILAFT.

El 100% de la Junta Directiva y los accionistas fueron informados sobre procedimientos organizacionales para luchar contra la corrupción.

Proveedores
En la suscripción de todos los contratos celebrados entre Cenit y sus contratistas se les comunican las políticas en materia de ética y cumplimiento. De igual forma, se incluyen cláusulas sobre esta materia en todos los contratos.

Se realizaron cinco capacitaciones sobre ética y cumplimiento en los talleres para contratistas y proveedores directos e indirectos, liderados por la Vicepresidencia de Abastecimiento. Además, una charla sobre SAGRILAFT a personal contratista de tierras y geomática.

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

(GRI 205-3) (GRI 11.20.4) (Pacto Global AC5) (Pacto Global AC8) (Pacto Global AC6) (WEF 4) (WEF 5)

Número de casos de incumplimiento al Código de Ética: 12*

Respecto a los casos de incumplimiento que fueron identificados, la empresa implementó acciones prácticas adicionales para fortalecer el principio anticorrupción. Se llevaron a cabo medidas pedagógicas relevantes para concientizar al personal sobre la importancia de la integridad. Además, se realizaron traslados a las áreas correspondientes para abordar los asuntos de competencia, aplicando medidas administrativas cuando fue necesario.

**Ningún caso es de corrupción*

En situaciones más críticas, se efectuaron traslados a las áreas pertinentes y se solicitó el retiro del funcionario o del contratista involucrado, enfocándose en la prevención y remediación de posibles actos de corrupción. Aunque se enfrentaron desafíos, la empresa respondió con acciones decisivas para garantizar un ambiente de trabajo ético y cumplir con los objetivos del principio anticorrupción.

Es importante destacar que al interior de la organización hay un canal ético, a disposición de todos los grupos de interés, en el que se pueden poner denuncias, consultas y dilemas.
Por otro lado, en el marco de ejecución de las actividades contempladas en el Plan Anticorrupción y en el Plan de Transparencia y Ética Empresarial PTEE, Cenit no está relacionada con actos de corrupción que impliquen un impacto negativo para la entidad. Sin embargo, la empresa ha implementado medidas para abordar presuntos incidentes de corrupción de manera independiente o en respuesta a disputas o investigaciones gubernamentales. Estas medidas incluyen una evaluación inicial del caso, una investigación interna, una revisión por parte del comité de riesgos/ética y una revisión de la Junta Directiva.

Canal Ético

Click Aquí

Nuestros Impactos y Resultados

Durante el 2023, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Se actualizó y aprobó la Política Antisoborno.
- Se atendieron 332 asuntos en la línea ética (dilemas, consultas y denuncias).
- Se entrenó a más de 580 trabajadores de distintas áreas de la compañía en asuntos relevantes relacionados con: riesgos y control interno, ética y cumplimiento, control fiscal y relacionamiento con la Contraloría General de la República.
- Cenit fue el ganador del Tour Ético, iniciativa en materia de ética y cumplimiento en la que participaron empresas del grupo Ecopetrol.

A su vez, se identificaron diversos retos para la gestión de la ética y el cumplimiento:

- Cambios normativos en materia de implementación de programas de transparencia y ética empresarial.
- Cambios en la Gerencia de Cumplimiento.
- Aumento en el volumen de la gestión de asuntos en la línea ética debido al nuevo dimensionamiento de la compañía.
- Capacitación en materia de ética y cumplimiento en distintas regiones.
- Gestión de las alertas evidenciadas cuyo objetivo fue mitigar el riesgo reputacional.
- Atención de los múltiples requerimientos de entes de control.

Metas

A corto plazo (cero a dos años):

- Fortalecer el plan de cumplimiento y control interno.
- Evaluar los riesgos relacionados con el crecimiento de las operaciones de la organización.
- Fortalecer la cultura ética y de cumplimiento en las troncales de Cenit.
- Obtener certificaciones de calidad del Programa de Ética y Cumplimiento de Cenit.
- Implementación de tecnologías para mejorar la eficiencia del área.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- Consolidar la cultura ética y de cumplimiento en las troncales de Cenit.
- Diseñar e implementar nuevas alertas tempranas con relación a riesgos de cumplimiento.
- Fortalecer y redimensionar la estructura del equipo de cumplimiento.
- Fortalecer rutinas de monitoreo a través de robots.

A largo plazo (más de cinco años):

- Consolidar un modelo que habilite a Cenit como líder del Segmento de Transporte en materia de ética y cumplimiento.

Gestión legal

Declaraciones - Asuntos de mercado

Siguiendo las disposiciones de la Ley 603 del 27 de julio de 2000, Cenit ha cumplido con las regulaciones relacionadas con la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Respecto al artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, Cenit no ha interferido en la libre circulación de las facturas que sus proveedores han intentado llevar a cabo con sus facturas de venta.

Multas y sanciones sociales, económicas y de competencia

(GRI 415-1) (GRI 11.22.2) (WEF 4E)

Durante el período del informe, Cenit no ha realizado contribuciones a partidos políticos y/o representantes políticos. En cuanto a comportamiento antiético, no se han impuesto multas ni sanciones y el costo asociado es de $0.

(GRI 206-1) (GRI 11.19.2) (WEF 5E)

En relación con acciones legales, no existen procesos pendientes ni finalizados relacionados con competencia desleal, prácticas monopólicas o violaciones a la libre competencia por parte de la organización.

Asimismo, no se han registrado multas ni sanciones significativas en relación con el incumplimiento de normativas en el suministro o uso de productos y servicios de la organización. Por ende, el costo asociado es de $0.

(GRI 2-27) (SASB EM-MD-520a.1)

Finalmente, la empresa no recibió condenas por parte de autoridades judiciales ni penales en asuntos ambientales.

Litigios significativos

Procesos en los cuales Cenit haya sido parte activa:

Tipo de proceso	Cantidad
Controversias contractuales	6
Nulidad simple	0
Nulidad y restablecimiento del derecho	19
Imposición de servidumbre	39
Proceso de liquidación (Ley 1116)	1
Reparación directa	9
Revisión de avalúo	9
Trámite arbitral	0
Ejecutivo	2
Total	85

Tipo de proceso	Cantidad
Acción de grupo	4
Controversias contractuales	6
Acción de cumplimiento	0
Ejecutivo conexo	1
Imposición de servidumbre	30
Nulidad simple	2
Ordinario laboral	234
Proceso de expropiación (Vinculados por infraestructura o Litisconsortes)	36

Tipo de proceso	Cantidad
Proceso de pertenencia (Vinculados por infraestructura o Litisconsortes)	14
Reparación directa	25
Responsabilidad civil extracontractual	0
Restitución de tierras (Vinculados por infraestructura o Litisconsortes)	57
Revisión de avalúo (Vinculados por infraestructura o Litisconsortes)	2
Solicitud prueba extraprocesa (Vinculados por infraestructura o Litisconsortes)	0
Proceso de sucesión	1
Trámite arbitral	0

Total 412

Litigios significativos con las comunidades locales y pueblos indígenas

Litigios significativos con comunidades locales y pueblos indígenas	Accionante	Hechos	Pretensión
Litigio 1	Resguardos AWA y otros	Falta de consulta previa con las comunidades AWA y habitantes de la zona para la construcción del oleoducto Trasandino (OTA). Afectaciones por derrames, producto de atentados e instalación de válvulas ilícitas.	Reconocimiento de perjuicios por aproximadamente $465.757.947.600 Suspensión de la operación del OTA, su licencia y desmantelamiento.
Litigio 2	Yorleys Salas y otros (Sistema Coveñas - Cartagena)	Derrame del 16-03-15, en el que presuntamente se vio contaminado el complejo cenagoso Juan Gómez (Arjona – Bolívar) fuente de subsistencia de las comunidades negras de la zona.	Reconocimiento de perjuicios por aproximadamente $79.378.349.200
Litigio 3	Leonardo Benavides (OTA)	Derrame del 22-06-15 producto de atentado terrorista. Se vieron afectados los ecosistemas del Bajo Mira y Frontera, los cuales contribuían para la subsistencia de la comunidad.	Reconocimiento de perjuicios por aproximadamente $516.262.711.295
Litigio 4	Alcones del Mar (OTA) y otros	Reconocimiento perjuicios por derrames ocasionados por atentados terroristas y que han afectado a los pescadores de la zona (2016)	Reconocimiento de perjuicios por aproximadamente $120.000.000.000

En 2023 no se presentó ningún caso de arbitraje.

DIMENSIÓN SOCIAL

- COMUNIDADES LOCALES
- DERECHOS A LA TIERRA Y LOS RECURSOS
- PRÁCTICAS LABORALES
- PRÁCTICAS EN LA CADENA DE SUMINISTRO
- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Comunidades locales

(GRI 3-3)

La gestión de las comunidades locales, enmarcada en el *Programa de Inversión Socioambiental* de Cenit, es de gran importancia ya que contribuye al logro de la Estrategia de SosTECnibilidad y constituye un mecanismo que apalanca las oportunidades de la empresa contribuyendo al desarrollo sostenible, económico y social de los territorios donde opera; su talento humano y el bienestar nacional afianzando el relacionamiento con las comunidades, reconociendo la diversidad y la promoción de la equidad y la inclusión.

Nuestra gestión

Para Cenit, un apropiado relacionamiento con el entorno es vital para su viabilidad operativa y su desempeño empresarial como líder del segmento de transporte de hidrocarburos. El mismo, es el resultado de una actuación socialmente responsable, generando relaciones confiables y sostenibles con las comunidades, orientadas a contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y al desarrollo integral, en un marco de legalidad y respeto.

De esta manera, como parte de la política corporativa, Cenit establece la Estrategia de SosTECnibilidad, en la cual hace hincapié en la importancia de gestionar relaciones de confianza con grupos de interés mediante operaciones que promuevan el respeto por los derechos humanos, el desarrollo de los territorios y la inclusión y diversidad.

Inversión socioamental

La inversión socioambiental en Cenit apalanca la Estrategia de SosTECnibilidad de la compañía y opera a través del Programa de Inversión Socioambiental, conformado por 4 subprogramas:

Cenit Azul | **C-Siembra** | **C-Conecta** | **C-Impulsa**

La visión de este programa se rige por premisas del *Crecimiento Verde (CV)* y un enfoque de *Soluciones Basadas en la Naturaleza (SbN)*, que se planifican y ejecutan con una visión territorial y cuyos alcances son:

Cenit Azul:

Se enfoca en conservar, recuperar y promover la conectividad de los ecosistemas marino-costeros y acuáticos continentales para asegurar la productividad y funcionalidad del recurso hídrico, incluyendo su provisión, regulación y reducción de riesgos.

C-Siembra:

Tiene como objetivo general contribuir a la recuperación y resiliencia de ecosistemas estratégicos en los ámbitos geográficos de interés de Cenit y el segmento transporte a través de SbN, con la participación activa de actores sociales e institucionales, generando beneficios en la biodiversidad, el clima y las personas.

C-Conecta:

Se concentra en desarrollar proyectos de infraestructura con un enfoque de desarrollo bajo en carbono, resiliente al clima y SbN en áreas priorizadas por Cenit.

C-Impulsa:

Se enfoca en fortalecer la transformación productiva y los emprendimientos de los territorios, a partir del capital natural, cultural y vocacional de las comunidades, impulsando las cadenas productivas locales y contribuyendo a la generación de ingresos en zonas de influencia priorizadas por Cenit.

Inversión a corto plazo		Inversión a mediano plazo		Inversión a largo plazo		
2024	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
COP $22.6 Millardos	COP $22.6 Millardos	COP $22.6 Millardos	COP $22.6 Millardos	COP $22.6 Millardos	COP $22.6 Millardos	COP $22.6 Millardos

Nota: cabe aclarar que estas cifras están sujetas a variaciones en el tiempo, de acuerdo al ejercicio detallado de planeación y aprobaciones presupuestales.

En el 2023 nuestras inversiones se concentraron en proyectos que beneficiaron a personas en situación de pobreza, así como en municipios PDET mediante proyectos de Infraestructura y Gestión Ambiental principalmente en Norte de Santander y Magdalena.

Nuestros impactos y resultados

(GRI 11.15.1)

Durante la vigencia del año 2023, Cenit gestionó de manera continua los impactos socioambientales generados por las actividades empresariales, esto se logró mediante el monitoreo de los mismos y la formulación y ejecución integral y sinérgica de sus respectivas acciones de tratamiento.

Como resultado de ello, desde la gestión de entorno se identificaron los siguientes impactos:

Negativos - potenciales

- Afectación a la infraestructura pública y social.
- Alteración en la dinámica laboral.
- Alteración de las actividades productivas y económicas en los territorios.

Negativos - reales

- Generación de conflictos por posibles afectaciones por el uso de las vías.
- Generación y/o alteración de conflictos sociales por participación laboral y contratación de bienes y servicios.
- Altas expectativas por inversión socioambiental.

Positivos - potenciales

- Fortalecimiento en el desempeño de entidades locales.
- Cambio en la capacidad de gestión de las Juntas de Acción Comunal – JAC e instituciones municipales.
- Cambio en la capacidad de gestión, organización y liderazgo comunitario y local.
- Promoción de cultura ciudadana.
- Potenciación de proyectos sociales.
- Fortalecimiento en el apoyo y desarrollo de proyectos ambientales y comunitarios.

Positivos - reales

- Alianzas sociales e institucionales para el desarrollo de la inversión socioambiental.
- Dinamización de la economía local.
- Contratación de bienes y servicios locales por parte de Cenit y empresas contratistas.
- Generación de empleo local.
- Desarrollo territorial.

Estos riesgos e impactos se gestionaron integralmente aportando a la viabilidad de las operaciones de la compañía y la sostenibilidad territorial. Dentro de las medidas tomadas durante el año 2023 estuvieron:

1. **Identificación de las características** del contexto a nivel nacional, regional y local, con el fin de lograr una mayor apropiación en la planeación de los proyectos y contratos contemplados por la compañía.
2. **Construcción de relaciones** basadas en la corresponsabilidad y confianza de largo plazo con nuestros grupos de interés, fortaleciéndolas mediante un modelo de interacción y comunicación estratégica fundamentado en el diálogo, la participación y la transparencia.
3. **Análisis, monitoreo y gestión de manera efectiva** de la conflictividad socioambiental que se puede presentar con los grupos de interés en el marco del respeto y la legalidad, con articulación continua con las instituciones locales.
4. **Identificación y gestión de los impactos socioambientales** que generan las actividades operativas mediante el monitoreo de impactos internos y externos del entorno, así como en la formulación y aseguramiento integral de las medidas de manejo, de acuerdo con los componentes socioeconómicos y culturales de los planes de manejo ambiental definidos y aprobados por la Autoridad Ambiental.
5. **Aseguramiento, acompañamiento y seguimiento** del cumplimiento de las gestiones y obligaciones de entorno por parte de las empresas aliadas, durante las diferentes etapas de los contratos.
6. **Identificación y apoyo** en la estructuración de iniciativas y proyectos estratégicos territoriales que generen condiciones de prosperidad compartida y promuevan la sostenibilidad de la empresa en el territorio.

Ahora bien, la eficacia de las medidas adoptadas anteriormente para gestionar los riesgos e impactos se sigue a través del monitoreo permanente del entorno, la actualización de los diagnósticos territoriales y sus dinámicas, el relacionamiento permanente con los grupos de interés, el análisis de las lecciones aprendidas y el aseguramiento de los activos de la información.

Sumado a los logros alcanzados en materia de impactos, desde el área de Entorno Cenit se llevaron a cabo las siguientes actividades contenidas en los programas del Plan de Gestión de Entorno, los cuales aportaron a la sostenibilidad empresarial. Algunos resultados a destacar son:

Diagnóstico del territorio:

Caracterización del entorno de las **9 troncales** donde Cenit hace presencia; estudios de levantamiento de información de análisis de contexto de **8 municipios** (Tumaco, Barbacoas, Tibú, El Tarra, Teorama, Convención, Villavicencio y Castilla la Nueva); análisis de contexto en coyunturas: **3 departamentos** (Arauca, Nariño y Putumayo) y análisis electoral y nuevo gobierno.

Relacionamiento:

1.573 actividades de relacionamiento con grupos de interés estado y sociedad civil y comunidades.

Cumplimiento Obligaciones Sociales de los PMA:

195 obligaciones sociales atendidas.

Gestión con contratistas:

2.030 actividades en el seguimiento de la gestión de entorno de los contratistas.

Maduración de proyectos:

43 entregables de proyectos según su fase de maduración.

Monitoreo y gestión de alarmas e incidentes:

96 alarmas y 157 incidentes gestionados, así como **7 cápsulas** de análisis territorial.

Inversión socioambiental:

497 actividades en la identificación de necesidades y planeación de proyectos de inversión socioambiental y gestión de procesos de cesión sin costo con administraciones municipales.

Por otra parte, este fue un año de retos importantes dentro de la gestión, por mencionar algunos:

- La atención de la conflictividad propia de las nuevas dinámicas de movilización social y la incidencia de comunidades rurales y étnicas en las decisiones y planeación.
- La identificación de los retos y conflictividad propia de las políticas de los nuevos gobiernos regionales y locales.
- El relacionamiento y posicionamiento de la compañía ante los nuevos gobiernos regionales y locales.
- Afianzar el relacionamiento con grupos de interés.
- Viabilizar los proyectos de nuevos negocios y la estrategia de bajas emisiones de la compañía.
- Sinergia con la institucionalidad y la Gerencia de Seguridad Física para reducción de apoderamiento y gestión de eventos de conflictividad.
- Apalancar los proyectos de inversión socioambiental para la gestión de los riesgos territoriales y procesos de cesión sin costo en apoyo al desarrollo territorial y el fortalecimiento del relacionamiento con grupos de interés.

(GRI 203-1) (GRI 11.14.4) (WEF 28E)

En lo relacionado con las inversiones en infraestructura y servicios apoyados, durante el año 2023, en el marco del subprograma de Inversión C-Conecta, Cenit invirtió un monto de $17,9 millardos de pesos en proyectos de infraestructura y servicios públicos para el desarrollo de los territorios donde opera, beneficiando así a más de 139.982 personas de comunidades aledañas a la infraestructura.

Entre los proyectos de mayor magnitud se encuentra la construcción de los puentes vehiculares N° 4 y 5 en Tibú, Norte de Santander, beneficiando a más de 139.558 personas en situación de pobreza de la región con cobertura de zonas PDET y zonas con población vulnerable con una inversión de más de $16 millardos generando 217 empleos.

De igual modo, Cenit, en convenio con el distrito de Santa Marta y la gobernación del Magdalena, completó el diseño del acueducto de Santa Marta, en donde la compañía aportó más de $16 millardos de los cuales hizo una inversión final de $1,9 millardos en el año 2023.

Además, en convenio con la alcaldía de Paratebueno, se realizó la construcción de la placa polideportivo en la vereda Brisas de Macapay, en el municipio de Paratebueno, Cundinamarca por valor de $119 millones beneficiando a más de 424 personas del municipio.

Por último, cabe resaltar el avance en mantenimientos viales en Puerto Salgar, Cundinamarca y en Bolívar, Santander por valor de $1,6 millardos aportando a la economía de las comunidades.

(GRI 203-2) (GRI 11.14.5) (WEF 29E)

En línea con la visión de la compañía desde la inversión socioambiental de Crecimiento Verde y, en el marco del subprograma C-Impulsa, durante el 2023 Cenit aportó al fortalecimiento y a la transformación productiva y de los emprendimientos en los territorios, a partir del capital natural, cultural y vocacional de las comunidades, impulsando las cadenas productivas locales y contribuyendo a la generación de ingresos en zonas de influencia priorizadas por la compañía. En función de lo anterior, se desarrollaron los siguientes proyectos:

- **Primera etapa del proyecto de fortalecimiento agro productivo** en los corregimientos de Cisneros (Buenaventura), La María (La Cumbre), Atuncela, Vistahermosa y Zelandia (Dagua) del Valle del Cauca en convenio con Corpoversalles, con una inversión de $762 millones, beneficiando a 242 personas de la región, de las cuales 121 son mujeres en situación de vulnerabilidad, 80 personas son afrodescendientes y 68 son adultos mayores. Cenit continuará aportando a la economía de este territorio del Valle del Cauca durante el año 2024 y el año 2025 a través de esta alianza.

- En alianza con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC por sus siglas en inglés), **se continuó con el proyecto de fortalecimiento y comercialización agropecuaria** en los siguientes municipios: El Carmen, Convención, Teorama, San Calixto, El Tarra, Tibú, Sardinata y Toledo en Norte de Santander, Cubará en Boyacá, Saravena y Arauquita en Arauca. Para ello, se realizó una inversión de $2,9 millardos en el año 2023, en el que se dio un gran avance en la concertación y socialización del modelo de comercialización con las organizaciones beneficiarias, en el fortalecimiento de aspectos relevantes para el mercado nacional e internacional y en la participación de eventos comerciales y ruedas de negocios. Se proyecta continuar avanzando en los años 2024 y 2025 con el fortalecimiento de las competencias técnico-productivas de comunidades del Catatumbo y el desarrollo del modelo de negocio para la comercialización de café, cacao y caña flecha, entre otros productos con técnicas especiales que benefician actualmente a más de 2.000 personas de esta zona del país.

- En conjunto con la Universidad del Magdalena, **se continuó avanzando con el fortalecimiento de las Juntas de Acción Comunal (JAC), prestadores de servicios turísticos, asociaciones de pescadores y mujeres cabeza de familia** en la ciudad de Santa Marta con un aporte de más de $650 millones y beneficiando a más de 230 mujeres, de las cuales el 73% son madres cabeza de familia.

- **Proyecto realizado en conjunto con la Fundación *She Is*, en el que se continuó avanzando en el fortalecimiento de las habilidades para el ingreso al mercado laboral y empoderamiento de la mujer,** aportando a la disminución de la violencia de género y la inequidad, a la vez que se aporta al mejoramiento de su calidad de vida. Se invirtieron $630 millones, beneficiando a 232 mujeres de las cuales 178 son madres cabeza de familia en situación de pobreza y 152 son víctimas del conflicto armado de los municipios de Arauquita, Arauca y Orito, Putumayo.

Porcentaje de operaciones con programas de participación de las comunidades locales

(GRI 413-1) (GRI 11.15.2)

2020	2021	2022	2023
0%	2%	0%	3%

Para Cenit los espacios participativos con los grupos de interés se convierten en eje fundamental del proceso de gestión del entorno, siendo este el conjunto de acciones a través de las cuales se identifica el contexto socioeconómico, ambiental, cultural y político de los territorios en los que se tiene presencia, se establecen las obligaciones básicas para garantizar un escenario en el que se construyan relaciones de confianza, se reduzca la conflictividad y se aporte valor a las comunidades donde se opera.

Durante el 2023 se generaron espacios de participación de las comunidades locales en el marco de los tres estudios ambientales realizados por Cenit, con el propósito de adelantar el proceso de licenciamiento ambiental de tres proyectos (DAA para el STH Poliducto Coveñas – Sebastopol - Tramo 1, DAA para el STH Poliducto Coveñas – Sebastopol y EIA para la construcción de la Variante Vasconia – CIB), obteniendo los siguientes resultados:

- Se gestionaron y aseguraron los procesos informativos de inicio, seguimiento y cierre con las comunidades y autoridades locales de 271 contratos de operación y/o mantenimiento de los STH de Cenit.

- En todo espacio de participación con grupos de interés se divulgan los canales de atención y participación de Cenit, los cuales son gestionados por la Oficina de Participación Ciudadana y el equipo territorial de Cenit en territorio.

(GRI 413-2) (GRI 11.15.3)

Todos los sistemas de transporte de Cenit cuentan con un instrumento de control ambiental aprobado por la autoridad competente, la cual realiza seguimiento de manera periódica a estos sistemas. Cada uno de estos instrumentos contiene una serie de medidas de manejo para mitigar, prevenir, controlar y compensar los impactos que se generan a los medios abiótico, biótico y socioeconómico.

Dicho esto, las operaciones de Cenit no generaron impactos significativos adicionales a los que ya están establecidos en los instrumentos de seguimiento ambiental y cuentan con medidas de manejo socioambiental.

Asimismo, Cenit se asegura, desde la etapa contractual, que todos sus aliados contratistas cumplan a cabalidad con la ejecución de las medidas de manejo de cada instrumento de control y presenta de manera anual ante la Autoridad los soportes de la implementación de cada medida evidenciando su grado de eficacia para mitigar los impactos que se generan al entorno.

Inversión social privada – líneas de inversión

Líneas de inversión	Monto
Educación, deporte y salud	COP $ 0.7
Desarrollo rural inclusivo	COP $ 3.6
Emprendimiento y desarrollo empresarial	COP $ 1.3
Infraestructura	COP $ 17.9
Servicios públicos	COP $ 2
Gestión Ambiental	COP $ 20.2
Otras inversiones	COP $ 3.2
Total	**COP $ 48.9**

Porcentaje de cofinanciación de recursos invertidos para la inversión voluntaria hecha por la compañía

Cofinanciadores	2023
Entidades privadas	73%
Entidades de gobierno	10%
Fuentes de cooperación	17%

Porcentaje de inversión por grupos poblacionales

Grupos poblacionales	2023
Mujeres cabeza de familia	3%
Mujeres en situación de vulnerabilidad	13%
Personas en situación de pobreza	24%
Víctimas del conflicto	2%
Comunidades étnicas	10%
Niños, niñas, adolescentes y jóvenes	18%
Adultos mayores	4%
Excombatientes o desmovilizados	7%
Otros	20%

Inversión social total 2023 (expresado en mil millones -mM COP)

(WEF 32E)

Inversión social	2020	2021	2022	2023
Total Cenit y con socios	COP $28.2	COP $33.5	COP $63.3	COP $48.9
Aportes voluntarios	COP $19.5	COP $24.8	COP $51.7	COP $34.7
Aportes obligatorios	COP $8.7	COP $8.7	COP $11.6	COP 14.2

Porcentaje de inversión por grupos poblacionales

Inversión por beneficiario	Monto	Porcentaje
Poblaciones rurales	COP $ 17.9	36%
Población vulnerable	COP $ 5.7	11%
Municipios PDET	COP $ 26.7	53%
Total	**COP $ 50.3**	**100%**

Hitos a destacar

En 2023 Cenit fue reconocida por ocupar el lugar **#21 de 165 empresas en el país** en la medición del *Índice de Inversión Social* privada realizada por Jaime Arteaga y Asociados (JA&A), **aumentando 3 puntos en el puntaje del 2023** respecto al 2022.

Cenit fue reconocida en las ***Iniciativas de Sostenibilidad de Bienes y Servicios de Petróleo, Gas y Energía 2023*** **de Campetrol,** en donde se resaltan las mejores prácticas de la industria frente al cumplimiento de los ODS de la ONU.

Nuestras metas

A corto plazo (cero a dos años):

- Gestionar el *entorno* para el **ingreso a nuevos territorios de proyectos de crecimiento y continuidad del negocio,** de forma que aporte a condiciones para el desarrollo socioeconómico regional, la protección de las personas, el medio ambiente y la infraestructura de transporte, en un marco de legalidad y respeto por los derechos humanos.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- Gestionar el *entorno* para la **permanencia de proyectos de crecimiento y continuidad, gestión de contratistas O&M, intervenciones preventivas y correctivas** por condición, así como para la permanencia de operaciones de Cenit, manteniendo condiciones favorables para el desarrollo socioeconómico regional, en un marco de legalidad y respeto por los derechos humanos.

Derechos sobre la tierra y los recursos

(GRI 3-3)

Para Cenit, la promoción y el respeto de los derechos humanos (DDHH) es un asunto de relevancia estratégica y transversal tanto en la operación, como en los demás temas estratégicos corporativos. Dentro de estos derechos, se encuentra el derecho sobre la tierra y los recursos, el cual le permite usar, gestionar y controlar la tierra para las operaciones que se llevan a cabo. Sin embargo, la compañía es consciente que el goce de este derecho puede ocasionar restricciones de acceso a los recursos y el reasentamiento involuntario de las comunidades locales. Por ello, es consciente de la importancia de gestionar este tema, dado el impacto que puede llegar a materializarse y su relevancia para la continuidad del negocio.

Nuestra gestión

(GRI 11.16.1)

Respecto a la participación de grupos vulnerables, Cenit en su actuar respetuoso de los DDHH, informa a las autoridades locales y comunidad en general, previo al inicio de proyectos a desarrollar en los territorios y sus actividades conexas, el alcance de las mismas, los requerimientos de mano de obra, bienes y servicios locales, así como los mecanismos de participación ciudadana (atención de PQRS) de tal manera que, en caso de presentar un caso de vulneración al derecho sobre la tierra y los recursos, las comunidades locales y demás grupos de interés vulnerados, puedan tramitar su queja y/o reclamo.

Así mismo, Cenit implementa la *Guía para el relacionamiento con comunidades étnicas - GDE-G-006* de ECP como casa matriz, la cual establece pautas de relacionamiento con las comunidades étnicas asentadas en las áreas de interés, esto en el marco de las normas legales vigentes y de las buenas prácticas empresariales. Algunas de las pautas son:

1. Respetar las creencias, usos y costumbres de las poblaciones locales.
2. Respetar los derechos de la comunidad asentada en el área del proyecto.
3. Acatar las indicaciones de las autoridades locales y los miembros de las fuerzas militares.
4. Informar de manera oportuna; en caso de hallazgos de restos arqueológicos detener los trabajos en la zona y delimitar el área con cinta, dejando los restos encontrados en la forma original en la que fueron hallados.
5. Evitar conductas discriminatorias.

6. Respetar el uso de las lenguas indígenas en sus territorios.
7. Acordar con las autoridades y médicos tradicionales, la necesidad de realizar rituales de aseguramiento o armonización del territorio con el fin asegurar que sus deidades o espíritus protectores mantengan el equilibrio con el ecosistema, sus recursos naturales, la salud de todos los habitantes y, a la vez, se garantice una remediación por los potenciales impactos que se reciban de las actividades empresariales.
8. Establecer reglamentos de seguridad vial en los territorios étnicos. Estos deben ser traducidos a la lengua de la comunidad étnica y deben ser socializados.

Por otra parte, respecto a la postura de la empresa frente a la contratación local de etnias, la contratación de miembros de las comunidades étnicas como mano de obra para el desarrollo de actividades de mantenimiento o desarrollo de proyectos de los sistemas de transporte de hidrocarburos de Cenit, se cumple conforme a los principios de respeto a los derechos humanos, respeto a la legalidad y la normatividad nacional e internacional, transparencia y comportamiento ético, de conformidad con lo expresado en la política de responsabilidad corporativa.

De acuerdo con lo establecido en el *documento Guía para el relacionamiento con comunidades étnicas - GDE-G-006* de Ecopetrol en el numeral 2.4.3. *Pautas para la contratación de miembros de las comunidades étnicas en Mano de Obra*, las empresas del grupo empresarial Ecopetrol deben garantizar lo siguiente en atención al *Convenio 169 de la OIT*:

1. Evitar cualquier forma de discriminación negativa.
2. Asegurar en condiciones de igualdad el acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso.
3. Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, así como todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo.
4. Remuneración igual por trabajo de igual valor.
5. Igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
6. En cualquier caso, los miembros de las comunidades étnicas deben acreditar su pertenencia a las comunidades del área de influencia.

Nuestros impactos y resultados

La estrategia de entorno de Cenit establece acciones para gestionar integralmente los riesgos territoriales y los impactos de las operaciones en las zonas donde se hace presencia, aportando así a la viabilidad operativa y a la sostenibilidad territorial.

No obstante, y pese a los esfuerzos, la presencia del negocio en los territorios genera algunos impactos negativos a consecuencia de las actividades relacionadas con la operación y mantenimiento de los *Sistemas de Transporte de Hidrocarburos - STH*. Producto de la gestión realizada, se identificaron los siguientes riesgos e impactos:

- **Conflictos por posibles afectaciones** por el uso de las vías.
- **Generación y/o alteración de conflictos sociales** por participación laboral y contratación de bienes y servicios.
- **Expectativas por inversión socioambiental.**

Por otra parte, durante el 2023 Cenit implementó estrategias que promovieron la participación de la población vulnerable en los territorios donde tiene presencia, tanto en los espacios de participación y comunicación, como en la oferta laboral.

Participación y comunicación

El 100% de los espacios informativos de Cenit, fueron llevados a cabo de manera abierta y oportuna, buscando superar posibles conflictos comunitarios y dificultades de acceso a la información. Para tal fin, se hizo uso de medios digitales (WhatsApp, carteleras, volantes, perifoneo, entre otros) facilitando la divulgación de la información y la atención a las inquietudes y sugerencias generadas por parte de los grupos de interés.

Ofertas laborales

En cuanto a la participación laboral, se realizó el seguimiento de la participación del 25% de la mano de obra femenina por parte de las empresas aliadas y la aplicación de la *Guía para la Inclusión Laboral* en el marco del mecanismo de elección de los procesos de abastecimiento y de maduración de proyectos.

(GRI 11.16.2)

Finalmente, en el 2023, la compañía evaluó si hubo casos de reasentamiento involuntario producto de actividades comerciales, identificando que, por cuarto año consecutivo, no se realizaron procesos de reasentamientos, garantizando una vez más el compromiso de proteger el derecho sobre la tierra y los recursos.

Reasentamientos	2020	2021	2022	2023
Reasentamientos con comunidades indígenas	0	0	0	0
Reasentamientos que no involucraron comunidades indígenas	0	0	0	0
Total de reasentamientos	0	0	0	0

Nuestras metas

A corto plazo (cero a dos años):

- Gestionar el entorno para el ingreso a **nuevos territorios de proyectos** de crecimiento y continuidad del negocio, que aporten a condiciones para el desarrollo socioeconómico regional, la protección de las personas, el medio ambiente y la infraestructura de transporte, en un marco de legalidad y respeto por los derechos humanos.

Prácticas laborales

(GRI 3-3) (GRI 11.10.1)

La gestión del talento humano es una de las principales palancas de la estrategia corporativa y de SosTECnibilidad que permite generar resiliencia y valor para el desarrollo del *midstream* mediante de los siguientes alcances:

1. Consolidar el mejor talento a través de la apropiación de conocimiento de vanguardia.
2. Atraer, retener y motivar al mejor talento disponible a por medio de una experiencia memorable para el empleado.
3. Ser referentes en la interacción con el entorno y grupos de interés, afianzando el relacionamiento basado en una comunicación clara y permanente que posicione a Cenit como un aliado estratégico en el territorio para el desarrollo económico, social y ambiental de las regiones donde opera, contribuyendo así a cerrar las brechas de equidad, diversidad e inclusión.

La estrategia de talento humano pone en el centro a los colaboradores, reconociendo que son la energía que impulsa el logro de los objetivos estratégicos para consolidar la apuesta de la compañía hacia el futuro.

Nuestra gestión

Desde el área de Planeación Organizacional, en el marco de la excelencia empresarial, se han establecido lineamientos, a través de guías y manuales, que respaldan la implementación de un modelo organizacional por procesos, planeación de la fuerza laboral, evolución ágil y el sistema integrado de gestión, incluyendo la gestión del cambio. Dentro de las políticas, guías y/o manuales más importantes están:

- Política de compensación.
- Política de desconexión laboral.
- Política de vacaciones, permisos de ausencias, licencias e incapacidades.
- Política de derechos humanos
- Protocolo de auxilio de traslado ambulatorio.
- Convención colectiva de trabajo Cenit – USO 2019-2023.
- Manifiesto por la equidad y diversidad.
- Manual del lenguaje incluyente.
- Guía de canales de comunicación con los trabajadores.
- Guía de derechos humanos y empresa.
- Lineamientos de desconexión laboral.
- Guía de estructura organizacional.
- Guía de asignación de préstamos de vivienda.
- Guía de beneficios extralegales.
- Guía de mapa de cargos.
- Procedimiento para otorgamiento de compensación variable.
- Estándar de mínimos laborales para trabajadores contratistas.
- Acta de acuerdo para actividades propias de la industria del petróleo Cenit – USO 2019-2023.

Además, en su composición, Cenit cuenta con una estructura de cuatro niveles que viabilizan la posibilidad de ser una organización plana, focalizada en la excelencia de la ejecución de los negocios core y promoviendo el trabajo colaborativo entre áreas, lo cual facilita la toma de decisiones y disminuye reprocesos e ineficiencias. Asimismo, se compone de once unidades organizativas de alto nivel, desplegadas a nivel funcional para respaldar la estrategia de la compañía, cuenta además con células ágiles para asumir desafíos estratégicos.

Dentro de la gestión se realizan diagnósticos que, para el 2023 llevaron a la implementación de:

- Un Nuevo Modelo Operativo en la Vicepresidencia de Abastecimiento
- Consolidación de la Gerencia de Desarrollo de Gas
- Consolidación de la Jefatura de Emergencias Operacionales
- Creación de la Jefatura Administrativa como un componente esencial para liderar los servicios administrativos que garantizan la integridad operacional de la compañía.

La planta cerró con 1.140 empleados activos, de los cuales el 79% pertenecen al personal operativo y el 21% restante corresponde a áreas corporativas que soportan los negocios, garantizando así los resultados de la estrategia.

Indicadores y metas estratégicas que miden la gestión

Por otra parte, en Cenit se evalúa rigurosamente la gestión de Prácticas Laborales Internas mediante diversos indicadores, metas estratégicas y encuestas. Esto permite la identificación de áreas de oportunidad y la elaboración de planes de acción que aseguren una gestión laboral alineada con las necesidades y expectativas de los empleados y demás grupos de interés. Este enfoque continuo y basado en datos contribuye a fortalecer la satisfacción y el bienestar en el entorno laboral de Cenit.

1. En el ámbito de Planeación Organizacional, se evalúa la gestión a través de indicadores como:

1.1. Avance general en la estructuración de procesos nivel 0, 1 y 2 (87%), incorporando definiciones estratégicas como la creación del macroproceso de Soluciones Logísticas de Bajas Emisiones.

- Nivel de adherencia al nuevo modelo de abastecimiento (90%)
- Gestión organizacional y planeación de la fuerza laboral para el futuro (120%)
- Evolución digital y analítica del talento humano (120%)

2. Evaluamos el progreso en temas de desarrollo y diversidad a través de los siguientes indicadores:

- Adaptabilidad del entorno a realidades diversas e incluyentes (100%)
- Experiencia del empleado (106%)
- Liderazgo futuro (120%)
- Instalación conocimiento de vanguardia (110%)
- Satisfacción frente a comunicaciones (92%)
- Ciclo de gestión de desempeño (100%)

3. Se llevan a cabo encuestas que le permiten a la vicepresidencia encargada identificar puntos de mejora. Algunas de estas son:

- **Beneflex:** Evaluar la satisfacción de los empleados con respecto a su portafolio de beneficios, estableciendo metas para elevar sus niveles de bienestar.

- **Encuesta anual de Competitividad Salarial:** Por la cual Cenit cuenta con una estructura salarial y de remuneración fija, y una compensación efectiva y sostenible (120%).

4. En salud, Cenit busca la consolidación de alianzas estratégicas con proveedores de servicios médicos, con el fin de garantizar una cobertura del 100% en intervenciones de salud preventiva.

5. En materia de comunicaciones, se evalúa el nivel de posicionamiento de marca Cenit y segmento *Midstream*, para lo cual se obtuvo un resultado del 120% en el año 2023.

Estos indicadores y metas reflejan el compromiso integral de la organización con prácticas laborales internas de alta calidad, abarcando desde procesos internos hasta el bienestar y desarrollo de los empleados, así como la efectividad de los servicios proporcionados.

Fuerza laboral Cenit

(GRI 2-7) (ISSB NEIS S1-6)

Colaboradores

Cenit cuenta con una población total de **1.140 colaboradores,** que son en su mayoría hombres **(80%). El 57%** de la población se encuentra en las estaciones a lo largo del territorio nacional, mientras que el **43%** restante se encuentra en Bogotá y otras ciudades, sin embargo, no pertenecen específicamente a una estación.

Actualmente Cenit tiene 655 trabajadores troncalizados, los cuales tienen presencia en 57 municipios en Colombia y están gestionados en 10 troncales en las que están distribuidos así:

Troncal Andina:	Caño Limón:	Caribe:	Central:	Coveñas:	Llanos:	Magdalena Medio:	Occidente:	Sur:	Vasconia:
84	55	72	76	62	90	59	71	48	38

Número total y porcentaje de colaboradores distribuidos por región

Regiones	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023	
Bogotá y otras ciudades	#	350	411	446	485	57%
Troncales	#	168	669	661	655	43%
Total		**518**	**1080**	**1107**	**1140**	**100%**

Número total y porcentaje de colaboradores diferenciados por año y género

Trabajadores	Unidad de medida	2020		2021		2022		2023	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Término fijo	#	45	5	59	7	72	8	83	13
Operativo (Término fijo)	#	45	5	57	6	71	7	82	12
Profesional (Término fijo)	#	N/A	N/A	2	1	1	1	1	1
Jefe/Coordinador (Término fijo)	#	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
Gerencia media (Término fijo)	#	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
Vicepresidencias y presidencia (Término fijo)	#	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
Término indefinido	#	318	150	815	199	819	208	824	220
Operativo (Término indefinido)	#	N/A	N/A	485	21	492	22	503	23
Profesional (Término indefinido)	#	248	122	222	146	221	154	209	166
Jefe/Coordinador (Término indefinido)	#	35	13	69	13	73	14	74	13
Gerencia media (Término indefinido)	#	25	12	30	16	24	15	29	16
Vicepresidencias y presidencia (Término indefinido)	#	10	3	9	3	9	3	9	2
Total colaboradores	**#**	**363**	**155**	**874**	**206**	**891**	**216**	**907**	**233**

Número total de colaboradores por tipo de contrato

Colaboradores	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Término fijo	#	50	66	80	96
Término indefinido	#	468	1,014	1,027	1,044
Total colaboradores	**#**	**518**	**1,080**	**1,107**	**1,140**

Número total y porcentaje de colaboradores diferenciados por año y género

Trabajadores	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Hombres	#	363	874	891	907
Mujeres	#	155	206	216	233
Total	#	518	1,080	1,107	1,140
Porcentaje hombres	%	70%	81%	80%	80%
Porcentaje mujeres	%	30%	19%	20%	20%

(GRI 202-2) (GRI 11.11.2)

Para el 2023, Cenit no contó con una proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local.

(GRI 2-8) (ISSB NEIS S1-7)

Colaboradores que no son empleados.

Número de colaboradores que no son empleados y cuyo trabajo es realizado bajo la directriz de Cenit

2020	2021	2022	2023
0	0	17	17

Estos colaboradores están bajo una relación contractual denominada "trabajadores en misión". Con ocasión a lo dispuesto en el Decreto 1072/2015 y en el marco de una relación comercial debidamente suscrita, Cenit y el contratista, ejecutan el objeto del contrato en virtud de lo pactado; lo anterior en consideración a la normatividad legal vigente que para la materia rige, en cuyo caso Cenit funge en condición de usuario, razón por la cual la empresa contratada ostenta la condición de empleador con las correspondientes obligaciones que en tal caso se deriven.

(GRI 401-1) (GRI 11.10.2) (WEF 17) (ISSB NEIS S1-6)

Contrataciones de nuevos colaboradores y rotación de personal

Contrataciones por edad y género	Hombres	Mujeres	Total
Menor de 30 años	30	17	47
De 31 a 40 años	299	91	390
De 41 a 50 años	381	115	496
De 51 a 60 años	178	9	187
Mayor de 61 años	19	1	20
Total	**907**	**233**	**1140**

Retiros (edades hombre y mujer)	Hombres	Mujeres	Total
Menor de 30 años	6	1	7
De 31 a 40 años	8	2	10
De 41 a 50 años	10	4	14
De 51 a 60 años	5	0	5
Mayor de 61 años	3	0	3
Total	32	7	39

Tasa de contrataciones de personal	Hombres	Mujeres	Total
Menor de 30 años	3	1	4
De 31 a 40 años	26	8	34
De 41 a 50 años	33	10	44
De 51 a 60 años	16	1	16
Mayor de 61 años	2	0	2

Tasa de rotación de personal	Hombres	Mujeres	Total
Menor de 30 años	15%	3%	18%
De 31 a 40 años	21%	5%	26%
De 41 a 50 años	26%	10%	36%
De 51 a 60 años	13%	0%	13%
Mayor de 61 años	8%	0%	8

Programas de formación

(GRI 404-2) (GRI 11.10.7)

En 2023, con el propósito de avanzar hacia la materialización de la Estrategia 2040 Cenit, y consolidando el pilar Conocimiento de Vanguardia, se creó la Academia Cenit; un ecosistema de aprendizaje que incluye siete escuelas, cuatro comunidades de práctica, diez mesas técnicas, el Programa Becas Cenit y la articulación con la academia a través de la participación en la Mesa Sectorial de Refinación y Transporte de Petróleo, Gas y Derivados del SENA. La academia genera experiencias de aprendizaje personalizadas para apropiar, movilizar y dar continuidad al conocimiento, permitiendo operar eficazmente el negocio actual, al mismo tiempo que los colaboradores se preparan para el futuro.

Las Escuelas de la Academia Cenit son:

- Energía
- Tecnología e Innovación
- SosTECnibilidad
- Operaciones y Mantenimiento
- Transformación Técnica
- HSE y Seguridad de Procesos
- Corporativo: agrupa el conocimiento de abastecimiento, comercial, finanzas, legal, equidad y diversidad, y cultura y liderazgo.

Las tres primeras escuelas están diseñadas para habilitar el conocimiento de vanguardia – *Reskilling*, mientras que las cuatro restantes, aseguran la continuidad del conocimiento – *Upskilling*, manteniendo el enfoque de incorporación de conocimiento clave desde dos perspectivas: a largo plazo, considerando las capacidades necesarias para el negocio futuro en donde el proceso de aprendizaje se centra en apropiar conocimiento frente a los desafíos de transición energética, transformación digital, innovación y agilidad; y a corto y mediano plazo, proporcionando herramientas para mejorar el rendimiento actual.

Las escuelas cuentan con una oferta que se traduce en cuarenta programas de aprendizaje, que alcanzan al 100% de la población, con al menos dos acciones de aprendizaje asociadas a las habilidades estratégicas. Este esfuerzo se traduce en un total de 98.993 horas de formación, en donde el 55% de acciones son presenciales y el 45% virtuales. Cenit está comprometida con el crecimiento continuo de su talento y la preparación efectiva para los desafíos del futuro.

Por su parte, la Escuela HSE y Seguridad de Procesos implementó un programa de aprendizaje para afianzar conocimientos sobre actividades críticas, garantizando una operación segura para personas, medio ambiente e infraestructura. Se involucraron en programas como izaje de cargas y manejo defensivo, reafirmando el compromiso con el principio cultural de priorizar la vida. Además, se llevaron a cabo programas de preparación y respuesta a emergencias, como entrenamientos de respuesta a derrames y Sistema Comando de Incidentes, para una atención eficaz y coordinada con entidades territoriales.

La Escuela Corporativa impulsó la cultura y liderazgo, especialmente enfocados en género con programas como *Mujeres en Juntas Directivas* del CESA e *Impacto M* de la ANDI, llegando a más de 60 mujeres para integrar nuevos conocimientos y prácticas, cerrando así la brecha de género.

Finalmente, el programa ELIC – El Camino del Líder, concluyó exitosamente su primer año, potenciando las habilidades de 96 líderes en la conexión entre equipos y personas para afrontar desafíos presentes y futuros. Desde la perspectiva de equidad y diversidad, se enfocó en espacios de aprendizaje sobre lenguaje incluyente, masculinidades positivas, cuidado, economía, corresponsabilidad familiar y acoso laboral y sexual, reafirmando así el compromiso con la diversidad y la inclusión.

Ahora bien, en pro de la gestión de conocimiento al interior de la organización, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

1. **Fortalecimiento de las comunidades de prácticas de mantenimiento, analítica y agilidad, y se lanzó la de energía.** En total se conectaron más de 300 colaboradores para construir de manera conjunta conocimiento clave en torno a estas disciplinas.

2. **Se continuó fortaleciendo las mesas técnicas de disciplina operativa:** seguridad eléctrica, calidad y cantidad de producto, cuidado básico de equipos, mantenimiento, offshore, seguridad de procesos y gestión de contratistas, generando espacios para que toda la organización comparta mejores prácticas en temas relevantes para el negocio.

3. **Afianzamiento de la Red de Formadores,** lo que permitió aprovechar el conocimiento de nuestros expertos clave, poniéndolo al servicio del talento en desarrollo al interior de la organización.

4. **Se realizó una inmersión internacional en el ecosistema de innovación de Silicon Valley,** una misión de innovación al ecosistema de Medellín y una visita técnica a Alemania, lo que afianzó nuestro compromiso con la innovación y el desarrollo tecnológico.

5. **Se proporcionaron programas abiertos para todos los colaboradores** que buscan identificar competencias ocultas, intereses personales, profesionales y promoción de la ruta de carrera.

6. **Firma de acuerdos de colaboración para la innovación con RELACI - Club de Innovación y la red Connect Bogotá,** incursionando en el ecosistema de innovación a nivel nacional para colaborar con otros.

7. **Entrega de cuatro becas a través del Programa Becas Cenit** para Doctorado (una), Maestría (dos) y Especialización (una), abriendo oportunidades para fortalecer el conocimiento del talento humano.

En cuanto a la formación de los colaboradores, en 2023, se continuó con la medición de la Instalación del Conocimiento de Vanguardia, el cual tiene como propósito monitorear la disponibilidad del Talento Humano con las habilidades requeridas para enfrentar los retos propuestos en la Estrategia del Grupo Ecopetrol y del negocio de transporte.

Por otra parte, Cenit cuenta con la Escuela de Liderazgo y Cultura que ofrece en su malla curricular las herramientas necesarias para liderar los retos del futuro basada en los principios culturales y en el modelo de liderazgo de la compañía.

Desde esta escuela, se fortalece el desarrollo de las habilidades para gestionar la estrategia con excelencia y disciplina, innovar y movilizar el cambio para hacer posible lo imposible, conectar equipos y personas para escuchar con respeto y hablar con claridad, inspirar confianza para colaborar y actuar en coherencia con nuestros principios y propósito superior, y cuidar la vida en todas sus formas. Por medio de nuestra escuela logramos:

- Implementar **13 programas y 25 acciones** de desarrollo.
- Contar con **961 participaciones** de empleados en diferentes niveles de contribución a la organización, siendo **el 70% mujeres y el 39% hombres,** sumado a más de **25.000 horas** de acciones de desarrollo apalancando el fortalecimiento de la cultura y el liderazgo.

Algunos de los contenidos de la Escuela de Liderazgo y Cultura donde se promueven los principios culturales y las competencias del modelo de liderazgo son:

- **Conversaciones con el CEO**
- **ELIC - Escuela de Liderazgo Integral Cenit**
- **PLIO - Programa de Liderazgo e Influencia**
- **Jóvenes Talentos**
- **Lideraz - GO**
- **Avanza- Desarrollando tu potencial**
- **Taller de autoliderazgo**
- **Taller Balance vida trabajo**
- **Taller comunicación, feedback y reconocimiento**
- **Construcción de confianza**
- **Inteligencia emocional**

Por otra parte, se tiene el programa de Jóvenes Talentos, con enfoque en diversidad e inclusión, en el cual se han vinculado a más de 100 estudiantes en práctica, preparándolos para el futuro profesional. Adicionalmente, se consolida la Academia Cenit, a través de siete escuelas, cuatro comunidades de práctica, diez mesas técnicas y el Programa Becas Cenit.

Además de estos esfuerzos, se avanzó con la certificación de competencias GLP: "Operar sistemas de gas licuado de petróleo de acuerdo con estándares de operación" en alianza con el SENA.

(GRI 404-1) (GRI 11.10.6) (WEF 16) (ISSB NEIS S1-13)

Promedio de horas de formación al año por empleado

Meta de horas de formación para los colaboradores	Año de reporte
Número total de horas de formación	95,060
Promedio de horas de formación por empleado	86

Monto total invertido en formación de colaboradores	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Monto total invertido	COP	$-	$3,244,787,229	$2,944,730,113	$3,859,348,193
Promedio de inversión en formación por empleado	COP	$-	$3,001,653	$2,660,099	$3,385,393

Horas de formación para los colaboradores	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Número total de colaboradores	#	518	1,081	1,107	1,140
Número total de mujeres	#	155	207	216	233
Número total de hombres	#	363	874	891	907
Número total de horas de formación	HorasFTE	25,316	85,396	95,060	121,060
Promedio de horas de formación por empleado	HorasFTE	49	78.997	85.872	106.193
Número de horas de formación a mujeres	HorasFTE	8,363	14,798	14,207	26,319
Promedio de horas de formación a mujeres	HorasFTE	54	71.488	65.773	112.957
Número de horas de formación a hombres	HorasFTE	16,953	70,598	80,854	94,741
Promedio de horas de formación a hombres	HorasFTE	47	80.776	90.745	104.455

Colaboradores	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Número de empleados que han recibido formación en el año	#	518	1,081	1,107	1,133
Porcentaje de empleados que han recibido formación en el año	%	100	100	100	99.386
Número de colaboradores hombres que han recibido formación	#	363	874	891	902
Porcentaje de colaboradores hombres que han recibido formación	%	70	100	100	99.449
Número de colaboradores mujeres que han recibido formación	#	155	207	216	231
Porcentaje de colaboradores mujeres que han recibido formación	%	30	100	100	99.142

Horas de formación para los colaboradores por categoría laboral	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Vicepresidencia	#	13	12	12	13
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Vicepresidencia	HorasFTE	887	940	1,107	1,214
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Vicepresidencia	HorasFTE	68	78.333	92.25	93.385
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencia media	#	37	46	39	43
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencia media	HorasFTE	1,562	4,664	2,987	5,626
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencia media	HorasFTE	42	101.391	76.59	130.837
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Jefe/Coordinador	#	49	83	87	87
Número de horas de formación categoría laboral 3 - Jefe/Coordinador	HorasFTE	3,029	7,724	7,417	18,569
Promedio de horas de formación categoría laboral 3 - Jefe/Coordinador	HorasFTE	62	93.06	85.253	213.437
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Contribuidor individual	#	369	371	490	377
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Contribuidor individual	HorasFTE	18,248	26,818	34,066	35,961
Promedio de horas de formación categoría laboral 4 - Contribuidor individual	HorasFTE	49	72.286	69.522	95.387
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Operativo	#	50	572	479	620
Número de horas de formación categoría laboral 5 - Operativo	HorasFTE	1,600	54,738	49,583	59,691
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 - Operativo	HorasFTE	32	95.696	103.514	96.276

FTE: Empleados a tiempo completo.

El incremento en el monto invertido en formación corresponde a varios factores: **1)** la apuesta que la compañía hizo por certificar a sus operadores, esto por medio de la Certificación Internacional de Operadores bajo el estándar del DOT – Departamento de Transporte de Estados Unidos, el cual llegó al 53% de la población total y, que en el 2024, prevé alcanzar a la población restante; **2)** la combinación de acciones presenciales y virtuales, en donde el 55% de ellas estuvieron enfocadas en experiencias de aprendizaje en vivo, que facilitaran la conexión y la práctica de los conceptos; **3)** una apuesta clara por la inversión en el talento humano a través del Programa Becas Cenit.

(GRI 410-1) (GRI 11.18.2)

Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos

Formación en DDHH	Año de reporte
Número de colaboradores del personal de seguridad que ha recibido capacitación formal en políticas o procedimientos específicos de DDHH	13
Número total de colaboradores del personal de seguridad	16
Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación formal en políticas o procedimientos específicos de DDHH	81.25%

Evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo de carrera

(GRI 404-3) (ISSB NEIS S1-13)

En Cenit, el proceso de evaluación de desempeño es un evento anual que involucra a todos los colaboradores activos en la empresa hasta el 31 de diciembre de ese año y vinculados antes del 1 de octubre del mismo periodo. Siguiendo este criterio, se lleva a cabo la evaluación del 100% de los colaboradores, sin importar su nivel jerárquico o género. Este enfoque inclusivo garantiza una valoración justa y equitativa, permitiendo a cada miembro del equipo recibir retroalimentación y reconocimiento por su contribución, así como identificar áreas de mejora y establecer metas claras para el desarrollo profesional.

La compañía emplea tres metodologías de evaluación de desempeño:

1. **Evaluación por objetivos:** permite medir el rendimiento individual en relación con metas establecidas.
2. **Evaluación multidimensional:** abarca una gama más amplia de competencias y habilidades.
3. **Evaluación comparativa formal:** se enfoca en la equiparación de desempeño entre empleados de la misma categoría.

Esta diversidad de enfoques ha permitido alcanzar un cumplimiento del 100%, ya que se implementan prácticas homogéneas para todos los empleados sujetos al proceso de evaluación, basadas en criterios definidos y aplicadas de manera equitativa en toda la organización. Esta combinación de metodologías asegura una evaluación exhaustiva y justa, garantizando una medición integral del rendimiento de cada colaborador y proporcionando una base sólida para el desarrollo profesional y la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento.

Colaboradores con evaluación de desempeño	Unidad de medida	2023
Número total de colaboradores	#	1,140
Número total de colaboradores evaluados	#	1,124
Porcentaje de colaboradores evaluados	%	98.596
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Vicepresidencia	#	13
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría laboral 1: Vicepresidencia	#	13
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 1: Vicepresidencia	%	100
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencia media	#	45
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría laboral 2: Gerencia media	#	45
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 2: Gerencia media	%	100
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Jefe/Coordinador	#	86
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría laboral 3: Jefe/Coordinador	#	86
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 3: Jefe/Coordinador	%	100
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Contribuidor individual	#	371
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría laboral 4: Contribuidor individual	#	371
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 4: Contribuidor individual	%	100
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Operativo	#	609
Número total de empleados en la categoría laboral 5: Operativo	#	609
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 5: Operativo	%	100

Colaboradores con evaluación de desempeño por género	Unidad de medida	Año de reporte
Número total de mujeres	#	233
Número de colaboradores mujeres evaluadas	#	226
Porcentaje de colaboradores mujeres evaluadas	%	96.996
Número total de hombres	#	907
Número de colaboradores hombres evaluados	#	898
Porcentaje de colaboradores hombres evaluados	%	99.008

Porcentaje de colaboradores evaluados según cada metodología	Unidad de medida	Año de reporte
Número de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	#	1,124
Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivos	%	100
Número de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	#	1,124
Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	%	100
Número de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	#	1,124
Porcentaje de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	%	100

Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a colaboradores a tiempo parcial o temporales

(GRI 401-2) (GRI 11.10.3)

Cenit otorga prestaciones equivalentes a los trabajadores indistintamente a su tipo de contrato; vale la pena mencionar que el 100% de la planta de Cenit está contratado a tiempo completo. Cuando se mencionan los lugares significativos de operación, se hace referencia a aquellos lugares donde hay una mayor concentración de colaboradores asociados a las labores que allí se desempeñan.

Ahora bien, se manejan dos esquemas de compensación donde los trabajadores cuentan con prestaciones equivalentes, acordes con las necesidades de los empleados. Algunos beneficios son:

Esquema 1:

- Plan educacional y becas
- Subsidio de alimentación
- Arriendo y de transporte
- Préstamos de libre inversión y vivienda
- Plan de ahorro obligatorio y flexible
- Prima extralegal, de vacaciones, antigüedad, quinquenios
- Cobertura de salud a través de medicina prepagada
- Auxilio de fallecimiento

Esquema 2:

En este esquema el colaborador puede elegir entre **23 posibles beneficios** que se ajusten más a sus necesidades personales tales como:

- Subsidio de alimentación y de transporte
- Préstamos para vivienda y vehículo
- Plan odontológico
- Apoyo a obligaciones financieras

(GRI 201-3) (GRI 11.14.4)

En cuanto a las obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación, Cenit no cuenta con planes de jubilación directos. La compañía no incurre en pagos de mesadas pensionales, ni tampoco cuenta con planes de retiro. Los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensión se realizan de acuerdo con la Ley 100 de 1993 con aportes a régimen de prima media y ahorro individual, donde cada trabajador elige libremente la entidad de cotización. En caso de presentarse retiros por pensión, estos se generarían por cumplimiento de requisitos de los trabajadores en el esquema legal de pensión por vejez bajo el régimen de prima media o régimen de ahorro individual.

Permiso parental

(GRI 401-3) (GRI11.10.4)

Reincorporación al trabajo y licencias	Hombres	Mujeres	Total
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	40	4	44
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	40	4	44
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	40	4	44
Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	40	4	44
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%
Tasa de retención	100%	100%	100%

Diversidad, equidad e inclusión

La gestión de la estrategia de diversidad e igualdad de oportunidades en Cenit refleja liderazgo y compromiso con los principios de inclusión y respeto a la diversidad. A través de su enfoque holístico y la implementación de políticas y prácticas innovadoras, Cenit demuestra su liderazgo y su enfoque humano en el ámbito empresarial, sirviendo como modelo para otras organizaciones que buscan fomentar un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

Así mismo, se convierten en elementos esenciales para el cumplimiento de su estrategia corporativa, su operación efectiva y su interacción con el entorno y los grupos de interés. **Estas prácticas no son solo cuestiones éticas o de cumplimiento, sino pilares fundamentales que aseguran el éxito de la empresa a largo plazo, su sostenibilidad y su capacidad para generar un impacto positivo en la sociedad.**

Desde el punto de vista de la estrategia corporativa, el tema es crucial ya que fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, lo cual impulsa la innovación y la creatividad. Además, al fomentar una cultura empresarial que prioriza la equidad y la inclusión, se fortalece el ambiente laboral, se atrae talento y se mantiene un alto nivel de compromiso entre los colaboradores.

Desde la Presidencia, Cenit impulsa la estrategia de diversidad e igualdad de oportunidades mediante una política integral encapsulada en el Manifiesto por la Equidad y la Diversidad. Este manifiesto, que establece criterios y lineamientos, se aplica a todos los colaboradores, incluyendo la Junta Directiva y el Comité Directivo. En este se subraya la intención de la compañía de actuar bajo principios de igualdad, equidad, inclusión y diversidad, creando un marco para todas sus acciones en esta área.

Desde la Vicepresidencia de Talento Humano, se construye anualmente un plan de acción con objetivos y metas orientadas a generar bienestar para todos los grupos de interés y fomentar la equidad y diversidad. Estas acciones están integradas dentro de la agenda estratégica de Cenit y se reflejan en el Tablero Balanceado de Gestión de la compañía bajo el hito Adaptación del entorno laboral Cenit a realidades diversas, inclusivas e igualitarias. El seguimiento anual a estas acciones permite medir su impacto y garantizar su cumplimiento.

En términos operativos, centrarse en este tema permite gestionar el capital humano desde una óptica enfocada en la empatía, la diversidad y la no discriminación, lo que, a su vez, optimiza la eficiencia y la productividad. **Como compañía nuestro objetivo es crear un entorno laboral seguro y saludable, donde todos se sientan valorados y respetados.**

Además, los *employee resource groups (ERGs)* en Cenit, conformados por colaboradores que voluntariamente actúan como agentes de cambio, juegan un papel crucial en el desarrollo de la estrategia de diversidad e igualdad de oportunidades. Estos agentes contribuyen a sensibilizar, proponer nuevas iniciativas e identificar sesgos y brechas para trabajar en su mejora.

Finalmente, con respecto al entorno y los grupos de interés, estas prácticas son igualmente significativas. Los clientes, proveedores, y la comunidad en general valoran cada vez más el compromiso genuino de Cenit con la promoción de la equidad, la

diversidad y la inclusión. Al adoptar políticas de no discriminación y promover activamente la equidad y generar valor compartido con un enfoque diferencial, Cenit se posiciona como un líder ético y socialmente responsable, facilitando relaciones más fuertes y sostenibles con todos sus grupos de interés.

Cenit también se alinea con las mejores prácticas empresariales a nivel internacional en materia de equidad, diversidad e inclusión. La colaboración con aliados estratégicos como la comunidad Aequales, la Cámara de la Diversidad, Best Buddies, Fundación She Is, el Comité de Género de la ANDI, entre otros, permite a Cenit acceder a herramientas de medición avanzadas y adoptar prácticas de vanguardia en estos campos.

Desde el año 2019, Cenit ha demostrado un compromiso firme hacia una operación sostenible, incluyente y diversa, plasmado en su estrategia y el Programa de Equidad y Diversidad. Este programa, enfocado en la inclusión y la igualdad de oportunidades, busca impactar tanto a nivel organizacional como en las áreas de influencia. Su objetivo es contribuir al desarrollo de las regiones donde se tiene operación, manteniendo un vínculo estrecho y positivo con las comunidades, colaboradores, proveedores y contratistas, reconociendo y fomentando activamente la diversidad y la inclusión. El programa se articula en cinco áreas clave:

1. **Equidad de Género:** promovemos la visibilidad de las mujeres, su preparación y capacidades para liderar e innovar en nuestro sector.

2. **Inclusión de Personas con Discapacidad:** trabajamos para que las discapacidades físicas o sensoriales no sean un obstáculo en el desarrollo del talento humano.

3. **Diversidad Sociocultural:** nos esforzamos por transformar los imaginarios sociales y barreras que enfrentan comunidades diferenciadas por su etnia, raza u origen.

4. **Diversidad Sexual:** creamos un espacio de tolerancia y respeto por la diversidad sexual, fomentando la igualdad y la dignidad de todas las personas.

5. **Diversidad de Perspectivas y Generaciones:** fomentamos la diversidad en todas sus formas para potenciar la innovación.

A su vez, las iniciativas y prácticas de cada área del programa se basan en pilares como:

- Generación de conciencia y desarrollo de capacidades
- Responsabilidad corporativa y valor compartido
- Estructura y procesos
- Desempeño empresarial

En 2023, en el marco de este programa se implementaron acciones con enfoque diferencial y de género que permitieron culminar el ciclo uno y dos de los Centros de Empoderamiento Social y Económico de la Mujer en Arauca y Putumayo, logrando impactar a cerca de 240 mujeres; realizar el *Bootcamp* Cenit con la participación de 20 niñas entre los ocho y quince años en zonas rurales cercanas al área de influencia; la alianza con el Comité de Discapacidad de Monterrey, Casanare y la Gira por la Equidad en la cual se capacitaron más de 2.000 personas entre nuestros grupos de interés.

Ahora bien, sumado a los logros, es importante destacar que estos pilares aseguran que los procesos de Cenit promuevan una estructura organizacional diversa e inclusiva, y que la diversidad de los equipos se gestione mediante un liderazgo inclusivo que fortalezca la capacidad de innovación y facilite el logro de los objetivos empresariales. Por su parte, el Comité de Equidad y Diversidad de Cenit juega un rol vital en movilizar y hacer seguimiento a las iniciativas del programa. Además, la presencia de seis sponsors de la alta dirección, cada uno liderando una arista del programa, garantiza que la estrategia se implemente efectivamente en todos los niveles de la organización.

Por otra parte, en Cenit el monitoreo y evaluación de la eficacia de la estrategia de equidad, diversidad e inclusión, se da a partir de la implementación de un enfoque integral que combina la evaluación cuantitativa con la retroalimentación cualitativa. Con ello, se garantiza una comprensión completa del impacto de las políticas y prácticas. Este enfoque se manifiesta a través de los siguientes aspectos clave:

- Definición y seguimiento de indicadores: se establecen indicadores específicos para medir el progreso y la efectividad de la estrategia de DEI.
- Encuestas y retroalimentación continua: se utilizan encuestas de satisfacción, pulsos de cultura y grupos focales para recoger opiniones y experiencias directas de los colaboradores.
- Evaluación y ajuste de estrategias: se compara constantemente las prácticas de la compañía con las mejores a nivel global mediante la participación en rankings y reconocimientos nacionales e internacionales.

Sin embargo, pese a los esfuerzos, el 2023 siguió siendo un año de muchos retos en términos de la representación de mujeres y minorías en los roles de liderazgo y técnicos, ya que no refleja plenamente la diversidad en la sociedad. Se reconoce la importancia del tema y se seguirá trabajando para tener una muestra que realmente sea representativa en temas DEI.

Diversidad en los órganos de gobierno y colaboradores

(GRI 405-1) (GRI 11.11.5) (Pacto Global L7) (WEF 11) (ISSB NEIS S1-9)

Porcentaje de personas dentro de los órganos de gobierno de la organización por edad y género

Edad	Hombres	Mujeres
Menor de 30 años	0%	0%
De 31 a 40 años	15%	0%
De 41 a 50 años	8%	8%
De 51 a 60 años	54%	8%
Mayor de 61 años	8%	0%

Número de colaboradores en la organización diferenciados por sexo y edad

Edad	Hombres	Mujeres
Menor de 30 años	30	17
De 31 a 40 años	299	91
De 41 a 50 años	381	115
De 51 a 60 años	178	9
Mayor de 61 años	19	1
Total	**907**	**233**

(GRI 405-2) (GRI 11.11.6) (Pacto Global L8) (WEF 12)

Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres

Relación salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo	Porcentaje
Relación entre salario base para hombres y mujeres, distribuido por nivel de cargo - Categoría laboral 1: Ejecutivo	2%
Relación entre salario base para hombres y mujeres, distribuido por nivel de cargo - Categoría laboral 2: Gerencial	-4%
Relación entre salario base para hombres y mujeres, distribuido por nivel de cargo - Categoría laboral 3: Directivo	2%
Relación entre salario base para hombres y mujeres, distribuido por nivel de cargo - Categoría laboral 4: Especialista	-13%
Relación entre salario base para hombres y mujeres, distribuido por nivel de cargo - Categoría laboral 5: Otros niveles	1%

(GRI 202-1) (WEF 23E) (ISSB NEIS S1-10)

Ahora bien, específicamente en lo relacionado al ratio entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local, en Cenit no se tiene una proporción significativa de los colaboradores que reciban su salario en función de las reglas sobre salarios mínimos.

(GRI 2-21) (WEF 13) (WEF 19E) (ISSB NEIS S1-16)

Por motivos de confidencialidad, la información relacionada con salarios de la persona mejor pagada de la organización y la mediana de compensación anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) no pueden ser revelados. Sin embargo, para el 2023 se aplicó un incremento diferencial en el que los colaboradores presentaron un incremento del 14,62% en promedio, mientras que, al máximo órgano de gobierno se les aplicó un incremento del 13,12% basados en el cierre del IPC 2022.

Incremento porcentual compensación	Incremento porcentual
Incremento persona mejor paga	13.12%
Incremento mediana empleados	14.62%
Ratio incremento	1.11%

Diversidad e inclusión dentro de la organización

Diversidad e inclusión	Incremento porcentual
Porcentaje de empleados que tienen algún grado de discapacidad	1.5%
Porcentaje de empleados que sean migrantes	0.6%
Porcentaje de empleados que sean indígenas	1.1%
Porcentaje de empleados que sean afrocolombianos	1.7%
Porcentaje de empleados que pertenezcan a comunidad LGTBI	1.7%

Diversidad, equidad e inclusión: Iniciativas externas y afiliaciones

La Vicepresidencia de Talento Humano de Cenit destaca su participación y afiliación a diversas iniciativas que reflejan su compromiso con la equidad y el desarrollo sostenible, a saber:

- Ser parte del Programa Ella es Astronauta con Ecopetrol, beneficiando a 100 niñas en carreras STEM.
- Colaborar con la Fundación *SHE IS* en la implementación de Centros de Empoderamiento de la Mujer en Arauquita y Orito.
- Participación en el libro Infinito, destacando la historia de un amigo con discapacidad intelectual en Colombia, a propósito de la conmemoración de los 20 años de Best Buddies.
- En cabeza de la vicepresidente de Talento Humano, la compañía participa en la Junta Directiva del *Women Economic Forum Colombia*; la Red de Mujeres de Alta Dirección en Chile; la Red de Mujeres Líderes de las Américas en España; el SHE IS FORUM 2023, una plataforma innovadora para promover la equidad de género.
- La compañía también está vinculada al Programa de Mentorías en Liderazgo Femenino de la ANDI reflejando su compromiso en formar líderes para impulsar oportunidades de crecimiento en posiciones de liderazgo.
- Cenit se involucra en iniciativas internacionales, como la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano.
- La encuesta anual de tendencias salariales de Mercer.
- Contribución en la Comunidad Empresarial WEPs, para el empoderamiento de las mujeres según la Agenda 2030 y los ODS de la ONU.
- Afiliación a la Cámara Colombiana de la Diversidad demostrando el compromiso con la diversidad en cinco ejes.
- Afiliación en la ACRIP, donde la compañía accede a prácticas globales para transformar el talento en una comunidad colaborativa.
- Participación en el Comité de Género de la ANDI para fortalecer la equidad de género.
- Participación en el Pride Connection Colombia, para crear ambientes laborales inclusivos, atrayendo talento diverso.
- Participación en Aequales, la red más grande de Latinoamérica, por la equidad de género y el impacto social.
- Participación en la Iniciativa de Paridad de Género de Colombia para cerrar brechas de género en participación laboral, remuneración y liderazgo.
- Afiliación a CAMPETROL, contribuyendo al desarrollo regional sostenible, la seguridad energética y la reactivación económica.

Derecho de asociación y negociación colectiva

(Pacto Global L1.2)

En Cenit el respeto por el derecho a la asociación y negociación colectiva es fundamental y se trabaja continuamente para que sea plenamente respetado. Por eso, además de contar con una política de libertad de asociación y negociación colectiva cuya última revisión se hizo en el año 2019, la organización emplea diversos mecanismos de diálogo con los sindicatos para asegurar la supervisión de los estándares laborales. Estos incluyen la Comisión de Diálogo Laboral, la Comisión Estatutaria de Reclamos y reuniones periódicas con las subdirectivas sindicales. En estas reuniones, participan distintas áreas según la temática discutida. Así mismo, se mantiene una interacción continua con representantes sindicales a través de la Gerencia de Relaciones Laborales y Sindicales, asegurando un canal permanente de comunicación y seguimiento de la gestión de estándares laborales.

En esa línea, el diálogo con el sindicato de trabajadores se establece mediante los mecanismos previamente mencionados, basado en el respeto mutuo. En estas instancias, se intercambia información relevante y se abordan las preocupaciones de ambas partes. Estos espacios fomentan relaciones de confianza y colaboración recíproca entre el sindicato y la empresa, lo que permite identificar conjuntamente prioridades estratégicas que impacten positivamente en el futuro de la operación.

(GRI2-30) (Pacto Global L6) (WEF 22E) (ISSB NEIS S1-8)

Porcentaje del total de colaboradores cubiertos por los convenios de negociación colectiva.

2020	2021	2022	2023
3%	2%	3%	1,32%

(GRI 402-1) (GRI 11.10.5)

Los cambios en las condiciones laborales más significativos a los que podría enfrentarse un trabajador de Cenit se podrían ver reflejados en las actualizaciones del Reglamento de Trabajo, por lo que la empresa da aplicación al artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, contando el empleado con quince días hábiles para solicitar las aclaraciones o los ajustes que estimen necesarios frente a los cambios realizados.

Nuestros impactos y resultados

Desde la Vicepresidencia de Talento Humano se despliega una estrategia integral que impacta positivamente diversos aspectos empresariales y del trabajador, contribuyendo al crecimiento y la sostenibilidad.

Planeación organizacional — **Garantiza la alineación de actividades de manera lógica y coordinada.**

Modelo de procesos organizacionales — **Se enfoca en la generación de valor, el cuidado de las personas y el medio ambiente, mejorando la productividad y reduciendo costos.**

Con la gestión del tema material uno de los grupos de interés que más se ha visto impactado positivamente han sido los colaboradores. Este impacto se ha visto en varios aspectos, a saber:

Impacto	¿Cómo se origina?
Aumento en bienestar integral de los colaboradores.	A través de alianzas para el cuidado integral de los colaboradores, construcción de confianza en equipo, acondicionamiento físico, programas de salud mental y bienestar.
Generación de espacios de trabajo más inclusivos y diversos.	A través de programas para la equidad y la diversidad.
Aumento en el aseguramiento del cuidado integral de los colaboradores y sus familias.	A través de alianzas estratégicas y programas de promoción y prevención de la salud con una cobertura del 100%.
Garantía de atención de las necesidades individuales de los colaboradores.	A través de un modelo de compensación y un portafolio de beneficios.
Respeto y promoción de principios de libertad sindical.	A través del reconocimiento a los sindicatos, la realización de descuentos de cuotas sindicales y acuerdos colectivos.

Sin embargo, también se ha identificado un impacto potencial negativo producto de los niveles de compensación que se han manejado de manera tradicional en el sector *Oil & Gas* en Colombia. Esto debido a que en promedio son superiores a otras industrias, lo cual podría llevar a que colaboradores interesados en un cambio de trabajo en otra industria se vean impactados en el manejo de sus finanzas personales.

Ahora bien, la gestión de prácticas laborales internas en Cenit incluye diversas medidas para prevenir, mitigar, remediar y gestionar impactos negativos potenciales y reales. Estas medidas reflejan el compromiso de Cenit con la gestión integral de prácticas laborales internas y la búsqueda continua de la excelencia en sus operaciones. A continuación, se describen algunas medidas adoptadas desde la Vicepresidencia:

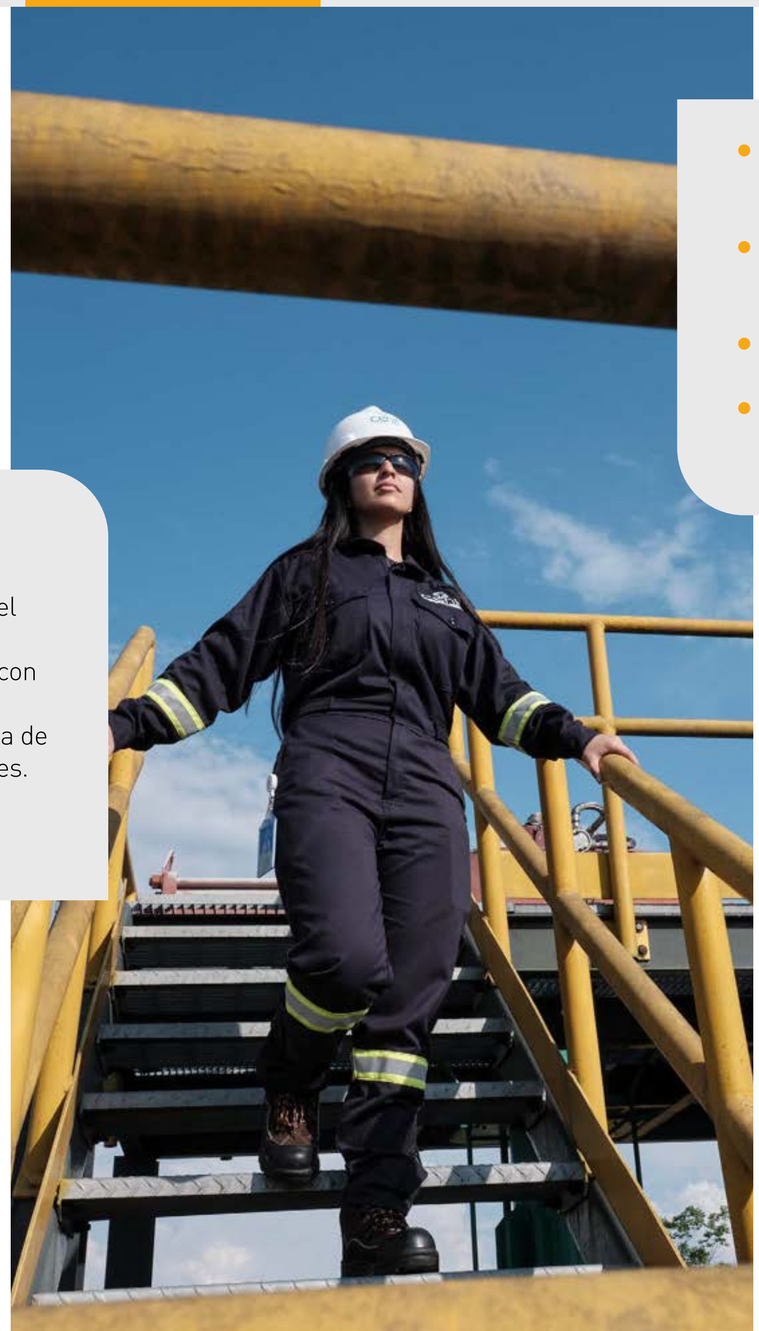
- **Planeación de la fuerza laboral:** anticipando las necesidades organizacionales a mediano y largo plazo.
- **Diseño organizacional:** generando empleo a nivel país y facilitando la consecución de los objetivos a través de estructuras de trabajo eficientes.
- **Mapa de cargos:** permite asegurar el correcto funcionamietno integral en todas las áreas.
- **Modelo de procesos:** diseñado para responder a las demandas de la estrategia de negocio y a las necesidades de los grupos de interés.
- **Sistema integrado de gestión:** facilita el cumplimiento de la normatividad y regulación aplicable, consolidando a su vez la disciplina organizacional, promoviendo el trabajo de proceso y fomentando la mejora continua.
- **Políticas de la gestión empresarial:** provee un marco de actuación en línea con la cultura y el propósito superior de la organización.
- **Ruta de agilidad y excelencia:** orientada a fortalecer los atributos como enfoque al cliente, adaptabilidad, procesos eficientes y flexibles, liderazgo inspirador, cultura de colaboración, empoderamiento, innovación constante y mejora continua.
- **Gestión del cambio:** apalanca las transformaciones organizacionales y los proyectos que generan cambios significativos para asegurar la adaptación constante abordando los aspectos humanos y organizativos, mejorando la probabilidad de éxito en su implementación.
- **Mediciones desde talento, desarrollo y diversidad:** implementación de mediciones para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas y gestionar impactos negativos.
- **Lineamientos de compensación y beneficios:** constante diseño, elaboración y actualización de guías y procedimientos internos relacionados con modelos de compensación y planes de beneficios para regular el actuar, garantizando equidad, justicia y un impacto positivo para los trabajadores y beneficiarios.
- **Medidas de relacionamiento sindical:** cumplimiento al 100% con los compromisos derivados de la convención colectiva de trabajo y acercamiento constante con representantes sindicales para atender inquietudes y requerimientos que como empleadores son prioridad.
- **Comunicación efectiva:** Difusión efectiva de información relacionada con prácticas laborales mediante canales internos de comunicación tanto digitales como físicos, con foco en las estaciones de trabajo.
- **Protocolos de Seguimiento para el cuidado de la salud de trabajadores y sus familias:** aseguramiento de la prestación del servicio de salud por parte de nuestros aliados estratégicos, por medio de la atención y seguimiento a PQRs relacionadas con servicios médicos.

Resultados y logros de la gestión

Durante el 2023 se avanzó con acciones centradas en el talento humano permitiendo potencializar la cultura organizacional a través del fortalecimiento de los principios culturales y el modelo de liderazgo, creando ambientes de trabajo constructivos e incluyentes para los colaboradores a través de diferentes iniciativas que fomentan la unión para operar como un solo equipo, reforzar el compromiso, integrar a los núcleos familiares y cubrir todas las aristas del bienestar. Algunas de las acciones fueron:

- ***Gira por la Equidad*** con la participación de más de 1.400 colaboradores de Cenit y contratitas.
- ***Talleres de Gestionar o Enamorar*** con cuatro encuentros a nivel nacional con impacto en 636 colaboradores.
- ***Ruta de la Conexión*** con la participación de 532 colaboradores con cobertura en diez troncales.
- ***Reconocimiento al Camino,*** en el que se reconoció la trayectoria de 150 colaboradores homenajeados y 150 familiares acompañantes.
- ***Liga de Talentos,*** contando con 398 atletas participantes, 280 familiares y acompañantes.

Sumado a lo anterior, la estrategia de gestión del talento humano en Cenit ha logrado notables avances, evidenciando un compromiso integral con el desarrollo organizacional y el bienestar de sus colaboradores. Entre los hitos más destacados se encuentran:



- La implementación de la ***Ruta de Agilidad y Excelencia,*** que incluyó la creación de células de trabajo para abordar retos estratégicos y la flexibilización de la estructura organizacional.
- Se emprendió una mejora significativa en el ***Modelo Operativo de las Troncales,*** identificando y abordando áreas de optimización para alinear la organización de manera más efectiva.
- Se destacó el enfoque en ***la Cultura Regulatoria,*** identificando oportunidades estratégicas en procesos clave.
- Se logró en el pulso de Cultura una ***calificación promedio de 90% sobre 100%*** resaltando los esfuerzos por construir un lugar de trabajo apto para los colaboradores.

En el ámbito de la Gestión de Activos, se lograron avances sustanciales en:

- La alineación de conceptos y la definición de un plan de acción detallado.
- Certificaciones ISO y auditorías internas exitosas del Sistema Integrado de Gestión.

El nuevo Modelo Operativo de Abastecimiento reflejó el compromiso con esquemas ágiles y la evolución de procesos centrados en el cliente para generar valor continuo. Estos logros indican una dedicación constante a la excelencia operativa, la agilidad y la mejora continua.

Con respecto al relacionamiento sindical se aseguró el cumplimiento del 100% de los compromisos de la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) Cenit-USO 2019-2023, garantizando un ambiente laboral estable.

En cuanto al relacionamiento laboral:

- Se fortaleció con más de **1.000 reuniones** en las que se abordaron temas laborales, y se ofrecieron **27 capacitaciones** preventivas a jefes de operaciones y gerentes de troncal para el manejo eficiente de eventos laborales.
- Se publicaron **12 boletines laborales,** proporcionando información clave a los colaboradores sobre temas relevantes.
- La presentación de propuestas disruptivas de compensación ha marcado un avance significativo, asegurando que las políticas de remuneración sean innovadoras y competitivas. De acuerdo con la encuesta de competitividad salarial de Mercer, se logró un resultado del **113% vs. el mercado.**
- El mejoramiento y redistribución de beneficios, en línea con las nuevas necesidades de cada trabajador y las tendencias del mercado, como la licencia de maternidad extendida y el aumento en el monto de préstamos de vivienda, **ha fortalecido el atractivo de la propuesta** de valor para los empleados.

En el ámbito de la salud y el bienestar:

- Se consolidaron **programas de promoción y prevención** abordando riesgos como cardiovascular, enfermedades metabólicas, inmunizaciones y prevención de diversos tipos de cáncer con visitas a estaciones y actividades en oficinas.
- Se inició el **proceso de certificación como empresa saludable** en colaboración con entidades especializadas.

En cuanto a la estrategia de comunicación:

- Se tuvo el lanzamiento del **Podcast Conexión** como un nuevo canal de comunicación.
- En cuanto a las redes sociales de Cenit, el **65,02%** de las personas siguen a la compañía en su perfil de **Instagram y LinkedIn.**

En cuanto a la medición de la percepción, satisfacción e involucramiento de los colaboradores:

- Se implementaron diferentes herramientas de medición que permitieron **conocer la satisfacción de los colaboradores** con la cultura, el ambiente laboral y el liderazgo.
- Se identificaron **oportunidades de mejora** para lograr un mayor balance entre la vida laboral y la personal.
- Se avanzó en la **certificación Empresa Familiarmente Responsable (EFR),** que permitió evaluar los procesos y la cultura organizacional de cara a la armonización de la vida laboral, personal y familiar.
- Se realizó una medición para identificar el estado de una cultura libre de sesgos y de discriminación en la que se obtuvieron resultados favorables, evidenciando que el **93% de los colaboradores percibe que el ambiente laboral de Cenit valora el respeto a la diferencia y está libre de discriminación.**
- Se logró **identificar que hay un alto sentido de pertenencia** por la compañía, destacando que es una organización que va más allá de lo reglamentario y cuyos beneficios generan gran satisfacción entre los colaboradores y sus familias.
- Se destacó también **la estabilidad laboral y la baja rotación de personal** producto de la oferta de medidas, el ambiente de trabajo y el sentido de pertenencia.
- Se encontró una **oportunidad de mejora** en el fortalecimiento de los lineamientos de desconexión laboral.
- Finalmente, se realizó por tercera vez consecutiva la valoración de liderazgo 360º **evaluando al 100% de los líderes** y obteniendo una **calificación promedio de 4,4 sobre 5,0.** Para aquellos líderes con una puntuación inferior, se les asignó acompañamiento individual a través de coaching ejecutivo para trabajar en su rol.

Lecciones aprendidas

Así como hubo resultados a destacar, la organización ha extraído valiosas lecciones a lo largo de su gestión, las cuales se han integrado de manera proactiva en las políticas y procedimientos operativos para impulsar mejoras continuas. Algunas de las lecciones aprendidas y su aplicación práctica incluyen:

Gestión del cambio: generar alineación y coherencia en las etapas de implementación y cuidar a los trabajadores en las etapas de transición.

Comunicación efectiva y participación: necesidad de garantizar una conexión efectiva con los trabajadores y evaluar el impacto de las iniciativas realizadas.

Planeación de la fuerza laboral: oportunidades de mejora en el diseño e implementación de acciones clave para el diseño organizacional y la ejecución de turnos de trabajo.

Monitoreo y evaluación constante: necesidad de automatizar procesos para agilizar consultas y reducir riesgos de imprecisión.

Excelencia y agilidad: caracterización de los niveles de excelencia y generación de arquetipos para cada nivel de madurez de forma que se potencialice el desempeño.

Salud: necesidad de incorporar seguimientos personalizados y acercamiento con los colaboradores en campo para planes de promoción y prevención.

Desarrollo de prácticas laborales inclusivas: necesidad de incorporar políticas específicas para la construcción de un entorno diverso y respetuoso.

Relaciones sindicales: monitoreo preventivo en campo y relacionamiento activo para garantizar una gestión oportuna de las necesidades identificadas.

Estas lecciones aprendidas han sido fundamentales para evolucionar y fortalecer las prácticas laborales internas. La flexibilidad y adaptabilidad de la organización se evidencian en la rápida incorporación de lecciones en sus prácticas y procedimientos, reflejando un compromiso constante con la mejora y el desarrollo sostenible.

Retos

Durante el 2023 Cenit enfrentó retos importantes en la gestión.

En primer lugar, en lo relacionado con la automatización de procesos para lograr mayor agilidad, eficiencia y mejora en la productividad, la compañía se enfrentó a varios desafíos como el entendimiento profundo de los procesos existentes para identificar puntos de interacción y sincronización, la integración con los diferentes sistemas y tecnologías, la resistencia al cambio al modificar la forma en que se realizan las tareas diarias, así como lograr el balance entre los costos de implementación y los beneficios identificados.

En segundo lugar, en el ámbito organizacional, se superaron los obstáculos derivados de la desjerarquización en la toma de decisiones y la adopción de esquemas de trabajo ágiles. Lo anterior ha implicado una transformación del modelo operacional de Cenit, enfocando los procesos de soporte en el servicio a las diferentes áreas y evolucionando hacia un enfoque centrado en los negocios.

En tercer lugar, el desafío surgió con la implementación de la nueva jornada laboral (46 horas). La necesidad de concientizar a los colaboradores y hacer los ajustes organizacionales necesarios obligaron a abordar una estrategia de gestión del cambio cuidadosamente planificada.

En cuarto lugar, fue necesario asegurar la gestión organizacional, vista de procesos, decisiones, roles y responsabilidades para cumplir adecuadamente con las nuevas oportunidades provenientes de la ampliación del cupo COMPES del Gobierno Nacional y el mecanismo creado para que los contribuyentes puedan invertir parte de su impuesto de renta en la ejecución de proyectos con impacto social y económico en las zonas más afectadas por el conflicto.

Finalmente, la compañía enfrentó y superó el desafío constante de la dispersión geográfica de sus colaboradores, distribuidos en 230 municipios. Esta situación presenta retos significativos en la implementación de estrategias efectivas y en la consolidación de una cultura organizacional cohesiva. A pesar de estos obstáculos, se logró personalizar el portafolio para los colaboradores, adaptándolo a las necesidades de una población diversa, compuesta por cuatro diferentes grupos generacionales y priorizando estrategias que impulsan el balance entre la vida personal y laboral.

Hitos a destacar

Premios y reconocimientos

- ***Certificación Top Employer*** Colombia 2023 por parte de Top Employers Institute por nuestras prácticas en liderazgo, diversidad, sostenibilidad y bienestar para nuestro talento humano.
- ***Certificación Equipares Sello ORO*** del Ministerio de Trabajo y Naciones Unidas por nuestro sistema de gestión en igualdad de género.
- ***Certificación Aequales*** como empresa pionera que impulsa la equidad de género y la diversidad.
- ***Sports & Healthy Company Certification*** de la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH) por implementar políticas que promueven el bienestar y salud de los trabajadores.
- Reconocimiento como ***Empresa Comprometida con la juventud para Iberoamérica*** de la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano DCH por incentivar el empoderamiento y formación de las personas jóvenes dentro de la empresa.
- Top 10 de las mejores empresas para practicantes según el estudio ***Best Internship Experiences (BIE)*** realizado por FirstJob por la percepción positiva de la experiencia de los jóvenes talento de la compañía.
- ***Top 10 empresas incluyentes*** de América Latina según la Cámara de la Diversidad y el Centro Nacional de Consultoría por crear un ambiente libre de discriminación
- ***Top 3 del Ranking de Petroleras y Distribución de Hidrocarburos*** del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa MERCO.
- ***Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenibl***e de Pacto Global por nuestro Modelo de Debida Diligencia en Derechos Humanos y Empresa.
- ***Ganadores en Empresa*** Icónica que Crea un Mundo Mejor para Todos del Women Economic Forum (WEF) por nuestro Programa de Equidad y Diversidad.
- ***Sello Trusted Company 2023*** de Awards of Happiness y Welu by Coexitosos por construir entornos de trabajo saludables, optimistas y felices para nuestro talento humano.
- ***Reconocimiento Empresa STEM*** de la edición Mujeres épicas 2023 de la Revista Level.

Nuestras metas

A corto plazo (cero a dos años):

- **Se prioriza la segmentación y democratización** de la experiencia del empleado para la *SosTECnibilidad.*
- **Se impulsa la instalación** de capacidades de innovación y agilidad para fomentar un entorno que promueva la creatividad y la adaptabilidad.
- **Posicionamiento de un modelo de desarrollo** que anticipe de manera proactiva necesidades estratégicas.
- **Fortalecer esfuerzos** en materia DEI con herramientas de tecnología tales como análisis de datos, inteligencia artificial, gamificación y el desarrollo de plataformas digitales.
- **Robustecer las medidas afirmativas organizacionales** y en área de influencia con políticas de contratación preferencial para grupos subrepresentados y el fomento de programas de DEI en la cadena de suministro.
- **Apropiación de prácticas y compartimientos** relacionados con la corresponsabilidad y conciliación entre los colaboradores.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- **Promover la evolución ágil y sostenible** de la organización con herramientas como *Workforce intelligence,* la implementación de rutas de desarrollo multidireccional y la analítica de datos geoespacial.
- **Reconversión del marco** de funcionamiento de la organización (diseño organizacional y modelo de procesos).
- **Evolución del mapa de cargos** para contemplar las habilidades requeridas en los trabajadores del futuro.
- **Adaptar los sistemas de compensación** a las tendencias del mercado laboral y las expectativas de los empleados.
- **Automatización de procesos** en talento humano para una gestión más eficiente y centrada en el valor.
- **Robustecer la batería** de indicadores en materia de DEI.
- **Empoderamiento de líderes y colaboradores** para reconocer y actuar frente al valor de la equidad y diversidad del negocio.
- **Adaptación de instalaciones físicas** e implementación de políticas de inclusión para generar entornos laborales incluyentes y espacios físicos accesibles.
- **Trabajar con los proveedores** que comparten valores DEI y fomentar oportunidades para grupos marginados en la cadena de valor.

A largo plazo (seis años o más):

- **Consolidación de modelos analíticos predictivos,** el rediseño del modelo de incentivos a la innovación y la adopción de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial generativa del empleado y un asistente virtual de talento humano.
- **Promover una cultura organizacional diversa, inclusiva y respetuosa,** reconociendo la importancia de la diversidad para el rendimiento y la creatividad organizacional a través de los *Diversity Culture Insights.*
- **Consolidación de cultura y ambiente laboral incluyente** en el segmento de *Midstream.*
- **Transversalización de enfoque diferencial** en todos los procesos de la compañía.
- **Maduración de estrategia** de responsabilidad social corporativa con enfoque diferencial.
- **Tener una fuerza laboral** altamente diversa a nivel demográfico y cognitivo.

Prácticas En La Cadena De Suministro

(GRI 3-3)

El Abastecimiento Estratégico, que corresponde a uno de los principales macroprocesos de Cenit, es responsable de soportar transversalmente a la organización y viabilizar su operación. En el 2023, Cenit mantuvo una postura encaminada al mejoramiento continuo y la optimización del Modelo de Abastecimiento y Servicios Administrativos, enfocándose en la generación de valor al grupo empresarial bajo el enfoque organizacional mancomunado de ser operadores logísticos.

El objetivo es conectar las necesidades de abastecimiento y servicios administrativos de la organización con las posibilidades que ofrecen los mercados de bienes y servicios, garantizando que estos se suministren de manera oportuna, eficiente y con calidad.

Nuestra gestión

La Vicepresidencia de Abastecimiento participa de forma intensiva con el propósito de "ser el aliado estratégico de la industria petrolera, ofreciendo soluciones integrales de logística y transporte, asegurando una gestión responsable y sostenible de cara a nuestros grupos de interés". El grupo de interés con el cual establece una relación cercana para el cumplimiento del objetivo de la función de abastecimiento es con oferentes, proveedores (bienes) y contratistas (servicios). La estrategia de abastecimiento se describe como la generación de valor al segmento de transporte y la logística de hidrocarburos mediante el desarrollo de aliados estratégicos a través de redes de colaboración.

El abastecimiento en Cenit se mueve con cuatro focos estratégicos corporativos, a saber:

1. **Retornos competitivos:** con negocios justos e incluyentes.
2. **Crecer con la transición energética:** a través de estudios de mercado y negocios que permitan hacer la transición de manera ordenada y eficiente.
3. **Generar valor con la SosTECnibilidad:** contribuir a través de procesos de contratación para preservar el estatus de carbono neutralidad, seguir siendo eficientes en preservación de recursos hídricos, cambiando y modernizando herramientas digitales.
4. **Gestionar conocimiento de vanguardia:** a través de capacitación en inclusión, diversidad, derechos humanos y ética en los negocios, para el personal del abastecimiento.

Dentro de los pilares que rigen la función de abastecimiento están:

Primero la vida:
HSE como el principio del desarrollo de los negocios.

Diversidad e inclusión:
Incluir en la contratación a empresas locales, personas con capacidades diversas, mujeres, afrodescendientes, indígenas, rom, cabeza de familia, primer empleo y adultos mayores.

Negocios de mutuo beneficio:
En el marco de ética.

Eficiencia y oportunidad:
Que todos se sientan parte de los negocios pero que podamos reconocer diferencias y el por qué no todos podemos participar en todos los negocios.

Sumado a lo anterior, la Vicepresidencia apalanca el logro y materialización de la estrategia corporativa de Cenit, el segmento de transporte y el grupo empresarial Ecopetrol, donde uno de los componentes de la cadena de valor es la gestión oportuna de la cadena de suministro. Aquí se aseguran los bienes y servicios requeridos para la operación, la gestión logística de los oferentes, proveedores y contratistas, el control de riesgos, y la mejora continua en pro de la eficiencia y la agregación de valor, que conduce a la excelencia del abastecimiento.

La cadena de abastecimiento está compuesta por los siguientes subprocesos:

- Planeación de los bienes y servicios.
- Aprovisionamiento de bienes y servicios.
- Administración de bienes y servicios.
- Gestión logística de bienes.
- Relacionamiento con oferentes, proveedores y contratistas.

Durante 2023, la Vicepresidencia de Abastecimiento en conjunto con la Vicepresidencia de Talento Humano realizó e implementó un proyecto de cambio de Modelo Operativo del Abastecimiento para responder a los objetivos de crecimiento de la compañía y apalancamiento de la estrategia de Cenit donde el abastecimiento es un habilitador clave para el cumplimiento. Los frentes generales abordados en este proyecto fueron:

- Segmentación de procesos de abastecimiento por complejidad y categorías.
- Procesos ágiles, simples y adaptables.
- Habilitación tecnológica.

Con este proyecto se busca principalmente reducir los tiempos en los procesos de abastecimiento, las decisiones y acotar los controles justos. Se espera administrar el proceso de abastecimiento en dos vías: 1) procesos complejos estratégicos y 2) procesos no complejos de menor riesgo. Cada frente con un andamiaje de procesos que respondan a las necesidades de la compañía con habilitación de un modelo de atención centralizada y descentralizada (en abastecimiento) dependiendo de las complejidades y la necesidad general.

Adicionalmente, para garantizar una buena gestión del tema, en el 2023 el monitoreo y evaluación se hizo con base en los siguientes aspectos:

- La medición de generación de valor a la organización y su agilidad.
- Impacto del nuevo modelo operativo y su estructura organizacional en Cenit.
- Disponibilidad oportuna de bienes y servicios acorde a la adherencia del pronóstico del plan de compras y contrataciones - "PCC" y entrega oportuna de materiales críticos para la operación.
- Transición y estabilización de los contratos administrativos en la implementación del nuevo modelo operativo integrado.
- Aseguramiento de los procesos de aprovisionamiento requeridos para el cumplimiento de la ejecución de CAPEX.
- Incremento en la madurez y eficiencia en la gestión de la Vicepresidencia de Abastecimiento mediante el cierre oportuno de planes de acción asociado a potenciales riesgos no materializados.
- Implementación del sistema de gestión documental.
- Evaluación de desempeño de contratistas, con encuestas de percepción y expectativas en Responsabilidad Social Corporativa.
- Monitoreo de la contratación local.
- Desarrollo de inteligencias de mercado.

Estrategia de contratación local de bienes y servicios

Cenit tiene una política de Gestión de Entorno que reconoce la relevancia de lograr la viabilidad en entornos sostenibles, armonizando las necesidades de la compañía con las del territorio, privilegiando la rentabilidad empresarial y propendiendo por una gestión sustentada en la sostenibilidad empresarial, comprometida con la inclusión social y productiva de las poblaciones en los territorios de influencia del negocio. Además, Cenit cuenta con anexos de entorno en los contratos vigentes, que señalan el compromiso con la promoción de contratación local de mano de obra y de bienes y servicios.

Por su parte, en el marco de la operación, se trabaja de primera mano con las comunidades, propendiendo que sean aliadas de Cenit, de sus operaciones y sus activos, para mitigar el número de incidentes a la infraestructura y generar sentido de pertenencia. De igual manera, la contratación local de bienes y servicios permite disponer de aliados que puedan suplir las necesidades en la oportunidad requerida, y, en algunos casos, a precios más competitivos, teniendo en consideración su conocimiento del territorio, del entorno, de la infraestructura y la experiencia que tienen los empresarios locales.

La estrategia de contratación local es catalizadora de la reactivación económica en las regiones, coadyuvando a la generación de empleo, al fortalecimiento de las capacidades de la mano de obra y de las empresas locales, dinamizando la economía y el comercio local.

En Cenit contamos con un subproceso específico cuyo objetivo es implementar diferentes programas de desarrollo de oferentes, proveedores y contratistas, que permita mejorar las capacidades gerenciales, técnicas y/o administrativas de este grupo de interés, que genere valor económico para ambas partes, que pueda ser medido y cuantificado y cuyas brechas hayan sido detectadas por Cenit, para garantizar el aprovisionamiento de los bienes y servicios en condiciones de calidad, costos y plazos requeridos y alineados con los indicadores clave de desempeño de abastecimiento.

Los programas de desarrollo a proveedores que se llevaron a cabo en pro de aumentar la contratación local fueron el Programa de Desarrollo de Capacidades UNIMINUTO y el Programa de Desarrollo de Talento Cenit con talleres integrales. Lo anterior, permitió mayor pluralidad para los procesos de abastecimiento, nuevas estrategias de socialización y de participación de oferentes locales.

Por otra parte, Cenit realiza su operación por medio de contratistas, quienes, en materia de contratación de mano de obra local, en el marco de la ejecución del respectivo contrato, deben cumplir las normas legales aplicables, así como los estándares y políticas de entorno para llevar a cabo el proceso de contratación de mano de obra local.

Por su parte, contractualmente el contratista está obligado a presentar reportes por medio de los cuales se verifica el proceso de contratación, el cumplimiento de los mínimos estándares, políticas, normas y legislación vigente aplicable. Por último, por medio del seguimiento de las PQRs se realiza la identificación de situaciones asociadas a esta temática, así como potenciales desviaciones, las cuales son analizadas para su corrección y ajuste.

Nuestros impactos y resultados

En 2023 Cenit se enfocó en la implementación y maduración del nuevo modelo de abastecimiento, así como en el apalancamiento del proyecto de Ruta Tecnológica del Abastecimiento. Así las cosas, se tuvieron los siguientes logros:

La adherencia al pronóstico de radicaciones en cantidad de procesos fue del **86%, a cierre de 2023.**

Cumplimiento del 90% en el aseguramiento de materiales y repuestos.

Ahorros acumulados por **$80.60 mM.**

Cero hallazgos en auditoría de entes de control del orden nacional.

Suscripción de **118 contratos** con oferentes locales con valor ejecutado acumulado a cierre de año de **$266.16 m,** lo cual representa un **7,96% de los contratos nacionales,** que se estimaron en **$3.344.05 mM.**

Adicionalmente, desde el subproceso de relacionamiento con oferentes, proveedores y contratistas, se finalizó el primer Programa de Desarrollo de Proveedores Locales y Contratación Local, en el cual participaron empresas de municipios de Cimitarra, Villavicencio, Castilla La Nueva, Orito, Tumaco y el Catatumbo, con el objetivo de elevar los niveles de competitividad y eficiencia de las empresas locales del área de influencia

mediante un modelo sostenible, acompañando la estructuración de oportunidades de proyectos de innovación y desarrollo de nuevos negocios.

Por otra parte, durante el 2023 se realizó la caracterización de más de 200 empresas locales en los departamentos de Cesar, Arauca, Cundinamarca y Casanare. De estas caracterizaciones, como parte de la fase de formación del Programa Desarrollo de Capacidades Empresariales PDC CENIT –UNIMINUTO 2022 – 2024, se encuentran 80 empresas inscritas al diplomado y participando activamente durante el año 2023, el cual continuará con sus actividades en el 2024.

Adicional a esto, en marzo de 2023 se realizó el primer Taller de Inmersión en Innovación, el cual contó con 25 empresas locales participantes y se llevó cabo de manera presencial en las instalaciones de Corporación Minuto de Dios - Shalom en Tenjo Cundinamarca.

Finalmente, se realizaron cinco talleres integrales a contratistas locales, en donde participaron más de 60 empresas aliadas con el objetivo de fortalecer:

- Eficiencia en trámites administrativos durante la ejecución del contrato.
- Eficiencias operativas, cierre de brechas técnicas y administrativas.
- Mejor gestión de riesgos, acompañamiento y relacionamiento con los contratistas.

- Cumplimiento HSE.
- Menos reclamaciones por gestión de mano de obra – tablas salariales, potencializar el relacionamiento con empresa locales.
- Acercamiento local, réplica hacia la comunidad sobre los programas de desarrollo y relaciones de confianza y crecimiento mutuo.

A nivel de contratación y mano de obra local, se tuvieron los siguientes logros:

- Se superó el porcentaje del 30% de mano de obra formada a nivel nacional y se cumplió con el 100% de mano de obra no formada.
- El 75,2% de la mano de obra total es local, lo que corresponde a 9.446 empleados.
- Del total de mano de obra local, el 55,6% es mano de obra calificada y 33,5% de ese segmento es local.
- De toda la población empleada, el 35,2% son de estaciones; el 34,2% son de líneas; el 23,4% son empleados remotos y el 7,1% de oficina.
- Contamos con 32,4% profesionales; 20,2% técnicos o tecnólogos; 34,6% bachilleres; 9,6% con estudios en primaria y 3,3% empíricos.
- Para fortalecer la inclusión, el 18,7% del total de empleados son mujeres; 0,7% víctimas de conflicto armado; 0,3% primer empleo; 0,3% de grupos étnicos; 0,2% afrodescendientes; 0,1% indígenas; y 0,01% con discapacidad.

Número de empresas contratistas y de empleados contratistas de Cenit

Proveedores	2020	2021	2022	2023
Número total de empresas contratistas de Cenit - locales	30	69	88	204
Número total de empresas contratistas de Cenit - no locales	393	446	323	368
Número de empleados de empresas contratistas de Cenit - locales	10.603	10.452	10.070	6.888
Número de empleados de empresas contratistas de Cenit - no locales	2.555	2.872	2.532	2.394

Contratación total suscrita con proveedores y contratistas en mM COP

Proveedores	2020	2021	2022	2023
Local Cenit	19	168	108	266,16
Nacional Cenit	1.666	2.514	2.197	3344,05

Proporción de gasto en proveedores locales

(GRI 204-1) (GRI 11.14.6)

Proporción de gasto en proveedores locales	2023
Pagos totales a proveedores y contratistas locales	204
Pagos totales a proveedores y contratistas nacionales	3.408
Porcentaje del gasto de proveedores y contratistas locales	5,99%

En Cenit, los oferentes, proveedores y/o contratistas locales (OPC locales) son personas naturales o jurídicas que, de acuerdo con el documento expedido por la autoridad competente, tienen su domicilio principal en la localidad o entono comercial del lugar de ejecución del contrato u orden de compra.

A diciembre de 2023, Cenit contó con 572 proveedores de los cuales 346 son nacionales, 204 son proveedores locales y 22 extranjeros. La ejecución de contratación local alcanzó un valor de $266,16 mM.

Evaluación ambiental y social de los proveedores

(GRI 308-1) (GRI 414-1) (GRI 11.10.8) (GRI 11.12.3)

Proporción de gasto en proveedores locales	2023
Número total de nuevos proveedores y contratistas	572
Número de nuevos proveedores y contratistas evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios ambientales y sociales	0
Porcentaje de nuevos proveedores y contratistas evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios ambientales y sociales	0%

(GRI 414-2) (GRI 11.10.9) (GRI 308-2)

Durante el 2023 no se identificaron impactos ambientales y sociales negativos significativos, ni potenciales, ni reales, en la cadena de suministro.

Pese a no contar actualmente con un proceso de evaluación y selección de proveedores y contratistas alineado a criterios ambientales y sociales, se espera que para el 2024 se incentiven criterios como parte de las compras y contratos sostenibles, promoviendo la economía circular.

(GRI 407-1) (GRI 11.13.2) (GRI 408-1) (GRI 409-1) (GRI 11.12.2)

Por otro lado, durante el 2023 las operaciones y proveedores que corren un riesgo significativo de presentar casos en donde no se puede ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva; se presenta trabajo infantil y/o trabajo forzoso u obligatorio, no presentaron ninguna novedad.

Retos

El 2023 presentó un crecimiento de $123.49 mM (+7,2%). Sin embargo, debido a la gestión de baja de inventario dispuestos por la Vicepresidencia de Abastecimiento por $36.78 mM, el inventario cerró con un valor de $661.79 mM, mitigando el incremento por la diferencia entre entradas y salidas. Esto tuvo una serie de implicaciones como un mayor valor (no elevado) del inventario.

No obstante, desde el punto de vista positivo, los principales retos versaron en:

- **Generación de ahorros.**
- **Simplificar e implementar mejoras en los procesos de abastecimiento** para lograr reducir tiempos de proceso y lograr un aprovisionamiento más oportuno y ágil.
- **Se entregó upgrade de SAP,** pasando del EHP7 al EHP8 sin novedades y sin afectaciones a la operación.
- **Se avanzó en las pruebas integrales** de los módulos que tienen salida en SAP comprometidas para febrero de 2024, estos son:
  - **Optimización SAP ERP**
  - **SLP**
  - ***Buying y Commerce***

Ahora bien, para el año 2024 se espera:

- Disminuir las modificaciones contractuales para asegurar la mayor generación de valor comparando con las ofertas vigentes del mercado y garantizando la mejor opción para la compañía en términos de precios y calidad.
- Tener un tiempo promedio de ciclo de pago menor o igual a 60 días acorde a la ley de pagos a plazos justos.

Hitos a destacar

Finalizó el primer ***Programa de Desarrollo de Proveedores Locales y Contratación Local,*** que tiene por objetivo elevar los niveles de competitividad y eficiencia de las empresas locales del área de influencia.

Nuestras metas

A corto plazo (cero a dos años):

- **Generación de valor: 5%** del gasto accionable para la vigencia 2024.
- **Contratación local:** incremento del **7%** de los pedidos nacionales para la vigencia 2024.
- **Consolidar e implementar la estrategia** de relacionamiento con filiales al **100%.**
- **Lograr un tiempo promedio** de ciclo de pagos a proveedores en **45 días.**

A mediano plazo (tres a cinco años):

- **Implementación** de la ruta tecnológica al **100%.**

Seguridad y salud en el trabajo

(GRI 3-3)(GRI 11.9.1)

La estrategia de Salud e Higiene Ocupacional y Seguridad en el Trabajo es fundamental para la compañía porque apalanca el gerenciamiento de peligros y riesgos asociados a los procesos misionales, y se convierte en un pilar orientador y habilitador para el Sistema Integrado de Gestión y Mejora Continua.

Además, le permite a la compañía orientar sus acciones al fortalecimiento del modelo de cultura en pro del cumplimiento del Propósito Superior: conectar por naturaleza las oportunidades energéticas de Colombia hacia el futuro.

Nuestra gestión

(GRI 403-1)(GRI 11.9.2)

La estrategia se gestiona a través del Sistema Integrado de Gestión y Mejora Continua y el elemento Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos, el cual aplica a todos los trabajadores de Cenit vinculados directamente, por misión temporal u otro tipo de vinculación que la ley establezca y/o los que desarrollen sus labores en cualquiera de las instalaciones, red de oleoductos, red de poliductos y/o bajo el control operativo de Cenit. Como parte del elemento, se encuentra el Macroproceso HSE y Seguridad de Procesos, cuyo objetivo es el de gestionar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, así como los aspectos ambientales y los de seguridad de procesos, con el propósito de sostener una operación sana, limpia y segura, dentro del marco del cumplimiento de la normatividad vigente.

Adicionalmente, Cenit cuenta con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Protección del Medio Ambiente, en donde la compañía declara y se compromete a enfocar sus esfuerzos y capacidades para la protección de la vida en el desarrollo de todas sus actividades *core* del negocio y a hacerla extensiva a sus colaboradores, contratistas y demás grupos de interés. Adicionalmente, tiene en cuenta el Decreto 1072 del 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo; la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y toda la normatividad legal vigente aplicable en SST.

El equipo de Seguridad Industrial y Salud e Higiene Ocupacional hacen presencia en el territorio nacional, en donde la compañía tiene operaciones, promoviendo el cumplimiento de los lineamientos relacionados con la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), de tal manera que se garantice a las áreas usuarias el acompañamiento y soporte técnico requerido para el gerenciamiento de los peligros y riesgos. Así mismo, se generan iniciativas para la incorporación de herramientas tecnológicas y buenas prácticas que permiten dar cumplimiento a la estrategia definida por la compañía en cuanto a innovación y mejora de los procesos en el marco de la gestión SST.

La compañía ha definido una estrategia articulada que permita gestionar el tema y los impactos asociados al desarrollo de las operaciones, en donde diferentes áreas se involucran permitiendo asegurar los riesgos desde sus especialidades, como Talento Humano, Legal, Abastecimiento, Salud General, entre otros; de tal manera que los esfuerzos de cada una de estas se orienten a dar cumplimiento a los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión y el elemento Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos.

El trabajo articulado entre las áreas parte de la identificación y evaluación de los riesgos y cómo estos afectan o pueden llegar a afectar la seguridad y salud de los colaboradores y demás grupos de interés. A partir de esa identificación, se desarrollan estrategias y se ajustan procesos para gestionar los riesgos de manera oportuna y eficiente, mitigando su impacto o evitando su materialización.

En cuanto a las acciones de seguridad industrial se destacan:

- **Eliminación de los peligros** mediante identificación y cierre de hallazgos (condiciones inseguras) identificados en las instalaciones y procesos de la compañía.
- **Fortalecimiento de las prácticas de cultura HSE,** en cuanto a la intervención de comportamientos en riesgo.
- **Realización de paradas nacionales de seguridad,** en donde se analizan las causas raíz de los incidentes, generando conversatorios con personal directo y aliado.
- **Fomento del conocimiento de las lecciones por aprender** para evitar la recurrencia de eventos a través el programa Cenit *Aprende de la Experiencia.*

Por otra parte, en Cenit, cada proceso de nivel 1 cuenta con un objetivo definido y los procesos de nivel 2 soportan la consecución del objetivo general. Estos procesos están soportados por Activos de conocimiento que la compañía ha determinado como necesarios para la eficacia del Macroproceso HSE. En esta documentación se establecen lineamientos para implementar los procedimientos operativos y de mantenimiento, los cuales tienen como finalidad documentar instrucciones requeridas para operar y mantener un proceso, sistema o equipo de manera segura y confiable.

La vicepresidencia HSE&S tiene un mecanismo de seguimiento y control sistemático que permite un monitoreo constante de los planes de acción para prevenir o mitigar la materialización de los riesgos. Esto se hace por medio de comités directivos y de vicepresidencia, e internos de equipos de trabajo con sus gerencias.

Además, la compañía cuenta con la herramienta *Salesforce*, donde se reportan, gestionan y cierran incidentes, condiciones subestándar y comportamientos en riesgo o seguros. *Salesforce* es de libre acceso para cualquier empleado, trabajador que no sea empleado de Cenit y grupos de interés. El acceso es público a través de una URL donde se pueden notificar los peligros laborales.

De la misma manera, la herramienta digital ADAN, para la planeación estructurada y viabilización de actividades, cuenta con un módulo de control operativo, en donde, con base en procesos de seguimiento y control por parte de algunos roles específicos de la compañía, se reportan hallazgos relacionados con desviaciones de seguridad en el trabajo.

En esa línea, se cuenta con indicadores de gestión del proceso de SST, los cuales se alinean de acuerdo con las metas estratégicas del Grupo Empresarial, así como del comportamiento particular de estas variables en la compañía durante el año inmediatamente anterior, ayudando a identificar las oportunidades para mejorar y ajustar los procesos frente a una visión más realista y retadora que favorezca el aseguramiento de la gestión. Los Indicadores usados en la compañía son los siguientes:

- Frecuencia total de lesiones registrables (TRIF)
- Indicadores asociados a estándares mínimos en SST (Resolución 0312 del 2019)
- Índice de frecuencia de seguridad de procesos Nivel 1 y Nivel 2 (IFSP N1 y IFSP N2)
- Tasa de accidentes vehiculares (TAV)
- Incidentes alto potencial (HIPO)
- Prácticas de cultura HSE

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-2)(GRI 11.9.3)

El proceso empleado para la identificación de peligros laborales y evaluación de riesgos en Cenit se realiza a través del Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en salud y seguridad en el trabajo HSE-PD-039, en el cual se define el método para la identificación, evaluación y valoración de los peligros, riesgos y controles existentes en SST, con el fin de establecer las medidas necesarias que permitan eliminar, minimizar y/o reducir la probabilidad de ocurrencia de accidentes y la aparición de enfermedades laborales, garantizando la seguridad y la salud de quienes efectúan actividades en centros de trabajo controlados por la organización.

Esta metodología permite usar resultados para evaluar y mejorar de forma continua el proceso SHO-SI mediante el procedimiento aplicado a todas las actividades operativas y administrativas bajo la responsabilidad de Cenit, desarrolladas por empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización.

Cenit, a través de la Jefatura de Seguridad Industrial y del experto en Salud Ocupacional, realiza la aplicación del procedimiento y establece las medidas de control necesarias para asegurar el cumplimiento en las áreas de trabajo donde hay control operativo de Cenit, esto apoyado en una red de profesionales con licencia para la prestación de servicios en Seguridad Industrial y Salud e Higiene Ocupacional.

De forma periódica se realiza revisión de la valoración del riesgo a fin de garantizar que:

- Se incluyan los riesgos nuevos provenientes de cambios o modificaciones.
- Cuando se modifiquen o se implementen las medidas para el tratamiento del riesgo, se revise la evaluación del riesgo. Esto incluye trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores.

Con el fin de asegurar que el personal de contratistas cuenta con las competencias necesarias con respecto al conocimiento de peligros, riesgos y controles asociados a la infraestructura y procesos de la compañía, estas obligaciones se encuentran definidas en las especificaciones técnicas de los contratos, los anexos HSE y la normatividad legal vigente asociada a SST.

En este proceso, los empleados y trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización, deberán, en situaciones de peligro laboral en Cenit, reportar y gestionar eventos HSE, los cuales incluyen incidentes, reflexiones, condiciones y comportamientos en riesgo o seguros a través de la herramienta en línea *Salesforce*. En esta plataforma, Cenit tiene definida su estructura organizacional e instalaciones, garantizando que se puedan realizar reportes en cualquiera de sus plantas o sistemas de transporte de hidrocarburos.

Ahora bien, como parte del proceso de consolidación de la plataforma, la compañía ha realizado sesiones de entrenamiento al personal que gestiona los casos reportados en la herramienta y de capacitación a empleados directos y trabajadores que no son empleados y que solo realizan el reporte de eventos HSE. Adicionalmente, Cenit cuenta con otros recursos para la notificación de peligros, tales como la herramienta digital ADAN, buzones funcionales HSE, COPASST, una red de Especialistas HSE distribuidos en cada una de las troncales de la compañía y tiene a disposición de los empleados dos líneas telefónicas que funcionan las 24 horas del día. La primera, destinada al reporte de las condiciones de salud mental y, la segunda, para reportar los accidentes de trabajo que requieren apoyo en la atención por parte de la ARL.

Finalmente, dentro del proceso de identificación, se cuenta con políticas y procesos que deben seguir los empleados y trabajadores no empleados que quieran evitar situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades. La principal es la Política de Gestión Empresarial que, consigna dentro de sus principios culturales HSE. Primero la vida: nos cuidamos y cuidamos el planeta.

Aunado a lo anterior, existen comités o áreas de la compañía para establecer las solicitudes, quejas y reclamos:

- **Comité de Convivencia**
- **COPASST**
- **Gremios Sindicales**
- **Comité de reclamo sindical**
- **Oficina de Participación Ciudadana**
- **Oficina de Relaciones Laborales Cenit**

Para la definición de acciones correctivas mediante jerarquía de control y las mejoras necesarias al Sistema Integrado de Gestión y Mejora Continua se tiene definido el HSE-PD-047 Procedimiento para la investigación y reporte de incidentes de seguridad industrial y de seguridad de procesos, en el cual se definen los lineamientos generales para la investigación y reporte de incidentes que ocasionen o tengan potencial de generar consecuencias en personas, operaciones de la infraestructura, comunidades o el ambiente. Con estos insumos, se procede a la determinación de acciones correctivas, si procede.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre SST

(GRI 403-4)(GRI 11.9.5)

En Cenit los procesos de participación y consulta en el sistema de SHO - SI son:

1. Matriz para la comunicación, participación y consulta donde, de acuerdo con los procesos de nivel 1 y 2, se identifican las partes interesadas, la información a comunicar, quién la comunica, el medio y frecuencia en que se realiza. De igual forma, están relacionados los mecanismos de participación y consulta.

2. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión en diferentes escenarios como:

- Comité Paritario Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST
- Comité de Transporte Multimodal
- Comité de Convivencia
- Reportes en la herramienta HSE Salesforce
- Reportes en el módulo Control Operativo de la herramienta digital ADAN para la planeación estructurada y viabilización de actividades.
- Buzones funcionales HSE

La consulta de información que hace parte del sistema se realiza a través de la estructura de Activos de Conocimiento disponible en SharePoint.

Adicionalmente, los trabajadores cuentan con unos comités SHO – SI, a saber:

Comité Paritario Seguridad y Salud en el Trabajo:
Realizar actividades de promoción en salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales. Este comité sesiona una vez al mes. En Cenit está distribuido en 7 zonas y para cada una hay un representante de los trabajadores y uno del empleador.

Comité de Convivencia:
Crear mejores condiciones laborales para todos los empleados, con el fin promover un ambiente sano y cordial. Está conformado por 2 representantes de los trabajadores y 2 del empleador, y sesiona trimestralmente.

Comité de Transporte Multimodal:
Planificar, diseñar, implementar y medir acciones que logren objetivos a favor de la seguridad vial, a través del seguimiento y mejora del Plan Estratégico de Seguridad Vial, coordinando esfuerzos corporativos para prevenir la ocurrencia de accidentes de tránsito dentro y fuera del entorno laboral. Esté comité sesiona trimestralmente y está conformado por trabajadores de diferentes áreas de Cenit.

Servicios de salud en el trabajo

(GRI 403-3)(GRI 11.9.4)

Desde el proceso de identificación de peligros y valoración de riesgos presentes en el desarrollo de las actividades en las operaciones y enfocado en los aspectos de salud ocupacional se logran establecer controles que buscan consolidar espacios de trabajo seguros y saludables. De acuerdo con lo anterior, la compañía ha establecido acciones como:

- Realización de exámenes médicos ocupacionales para conocer las condiciones de salud de los colaboradores y direccionar adecuadamente los procesos de intervención y vigilancia de la salud.
- Implementación de programas de promoción y prevención (biológico, conservación visual), así como sistemas de vigilancia de salud (cardiovascular, hipoacusia, biomecánico, químico respiratorio, psicosocial y salud mental).
- Asesoramiento permanente y con plan de trabajo estructurado en materia de salud e higiene ocupacional, con un grupo interdisciplinario competente en los distintos programas de riesgos prioritarios.
- Acompañamiento y soporte en primeros auxilios psicológicos por medio de la línea de orientación de salud mental.
- Asesoría y acompañamiento técnico en el proceso de adopción de nuevo mobiliario, como las consolas en estaciones, evaluando aspectos ergonómicos que favorezcan el desarrollo de las tareas.
- Fortalecimiento de los procesos de atención de emergencias de salud, por medio de la actualización de Medevac y la red asistencial en salud de líneas y estaciones. Realización de simulacros, entrega de capacidades a través de procesos de conformación de brigadas de emergencia, entrenamiento en primeros auxilios, y dotación de insumos para botiquines.

Cobertura del sistema de gestión

(GRI 403-8)(GRI 11.9.9)(ISSB NEIS S1-14)

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de Cenit comprende su alcance a todas las dependencias de la organización, sus trabajadores, contratistas, partes interesadas y todas aquellas personas que contribuyen a la gestión de los riesgos de las operaciones, en línea con nuestros principios culturales HSE, Primero la Vida: nos cuidamos y cuidamos el planeta.

Categoría	Cantidad	Cobertura
Número de trabajadores	11.878	100%
Cenit	1.190	100%
Contratistas	10.688	100%

Nuestros impactos y resultados

La identificación de los peligros presentes en el trabajo y la valoración de riesgos son el punto de partida para establecer los diferentes mecanismos de control y medidas de intervención, correspondientes a lineamientos nacionales e internacionales, en busca de asegurar ambientes de trabajo seguros y saludables, prevenir accidentes y enfermedades laborales y dar cumplimiento a los requisitos legales vigentes. Todo esto, combinando diferentes metodologías que permitan una adecuada valoración y tratamiento de los riesgos.

(GRI 403-7)(GRI 11.9.8)

La gestión de los riesgos de SST y seguridad de procesos, así como la gestión de los impactos ambientales, son lideradas por la Vicepresidencia HSE&S, y desarrolladas en su conjunto, y de manera integral, por diferentes áreas de la compañía. La gestión integral de riesgos e impactos HSE- SP se apalanca en procesos diversos para la toma de decisiones, la ejecución, el seguimiento y el control, siendo dinámicos, reiterativos y receptivos al cambio, acorde con las necesidades de la compañía.

Sumado a lo anterior, se cuenta con matrices de identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos en SST para cada instalación donde se identifican los peligros presentes en el trabajo de personal directo y aliado, valorando los riesgos de acuerdo con su exposición. La prevención y/o mitigación de los impactos negativos significativos se encuentran reglamentamos bajo el marco del Sistema Integrado de Gestión dentro del elemento Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos. En este se define el conjunto de principios, acciones, herramientas y documentación, articulados entre sí para gestionar los riesgos de seguridad industrial, salud en el trabajo, ambiente y seguridad de procesos en la compañía.

A su vez, Cenit planifica, implementa, controla y mantiene las acciones necesarias para la prevención de incidentes, enfermedades laborales, impactos negativos al ambiente, pérdida de contención y/o daños a la infraestructura, a través de:

- Gestión de salud e higiene ocupacional
- Gestión de seguridad en el trabajo
- Gestión de aspectos ambientales
- Gestión de procesos basado en riesgos
- Revisión de seguridad pre-arranque
- Integridad de activos
- Gestión del cambio
- Gestión de contratistas
- Preparación y respuesta ante emergencias

(GRI 403-5)(GRI 11.9.6)

Cenit, en línea con el elemento Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos, abordó las siguientes temáticas a través de acciones de aprendizaje enmarcadas dentro de la Escuela de HSE y Seguridad de Procesos, dirigidas a la población de trabajadores de acuerdo con su rol. Por mencionar algunas:

Salud e Higiene Ocupacional escenarios presenciales y virtuales en:

- Salud mental - Riesgo psicosocial
- MEDEVAC
- Desorden músculo esquelético
- Salud laboral - Riesgo cardiovascular
- Salud laboral - Riesgo químico IARC
- Salud laboral - Conservación auditiva
- Uso de sustancias psicoactivas
- Prevención riesgo biológico

Seguridad en el trabajo para escenarios presenciales y virtuales en:

- EVA – Estándar de Viabilización de Actividades
- Programa para trabajo en alturas
- Programa para trabajo en espacios confinados
- Programa de manejo de sustancias químicas
- Programa de trabajo seguro en excavaciones
- Programa para medición de gases - Uso y calibración de equipos portátiles
- Programa de operación segura – Equipos de levantamiento mecánico - Personas y cargas
- Programa de seguridad vial: manejo defensivo, seguridad vial de ciclistas y peatones
- Programa SAS y MASE/SAES

Gestión ambiental para escenarios presenciales y virtuales en:

- Estaciones SosTECnibles
- Medidas de manejo ambiental
- Innovación para la sostenibilidad y economía circular

Seguridad de procesos para escenarios presenciales y virtuales en:

- Seguridad de procesos
- Sistema comando de incidentes
- Análisis de riesgos
- Entrenamiento de respuesta a derrames OMI
- Investigación de incidentes de seguridad de procesos a nivel táctico y operativo
- Liderazgo visible en seguridad de procesos
- Observaciones comportamentales
- Disciplina operativa

Sumado a lo anterior, a través del programa Cenit Aprende de la Experiencia, se fomenta el conocimiento de las lecciones aprendidas para evitar la recurrencia de eventos y disminuir la tendencia de accidentalidad, promoviendo la actuación de las personas de manera segura y apalancando el fortalecimiento de las prácticas de cultura HSE. En cuanto a la intervención de comportamientos en riesgo, se realizaron paradas nacionales de seguridad, en las cuales se hicieron conversatorios basados en el análisis de las causas principales de los incidentes con personal directo y aliado. Adicionalmente, dentro de procedimiento para la Investigación y Reporte de Incidentes de Seguridad Industrial y de Seguridad de Procesos HSE--PD-047, se contempla la divulgación y seguimiento de estas lecciones aprendidas, evitando así la materialización de estos eventos nuevamente.

Todos los eventos presentados durante el año 2023, registrables a los indicadores HSE, seguridad de procesos, incidentes de alto potencial y con afectación de nivel 3, 4, 5 y 6 generaron una lección por aprender, que fueron cargadas en la herramienta informática corporativa Salesforce y divulgadas a través del correo corporativo. De igual forma, se generaron alertas de seguridad para los incidentes de seguridad industrial y de seguridad de procesos de niveles 1 y 2 presentados durante el año, informando los eventos ocurridos con el fin de que las áreas pudieran revisar situaciones similares y evitar nuevamente su ocurrencia.

(GRI 403-6)(GRI 11.9.7)

En cuanto a la promoción de la salud de los colaboradores, la organización garantiza a todos los trabajadores acceso integral a servicios médicos y de salud mediante su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud y alianzas estratégicas con empresas de medicina prepagada y aseguradoras. Los planes voluntarios ofrecen tarifas especiales, amplias coberturas y la opción de incluir a familiares, abarcando más de 8,800 prestadores médicos, 420 odontólogos y 275 farmacias en 72 municipios y ciudades principales.

La Gerencia de Salud facilita la gestión administrativa y asegura la prestación de servicios, ofrece consultas médicas y promoción de la salud en las diferentes estaciones a lo largo del territorio nacional e impulsa programas de prevención. Los colaboradores pueden contactar directamente a los médicos o utilizar un buzón de correo para consultas, gestiones administrativas, seguimiento de solicitudes, entre otros. La enfermera organiza valoraciones anuales de riesgos y citas de control, brindando orientación sobre recomendaciones médicas y acceso a servicios de salud. La Gerencia de Salud se asegura de que las necesidades de los trabajadores y sus familias sean atendidas, actuando como intermediaria con las empresas prestadoras de servicios y realizando planes de mejora continuos.

Así mismo, Cenit implementa una serie de programas y servicios voluntarios de fomento de la salud, dirigidos a colaboradores, para abordar riesgos importantes no relacionados con el trabajo. En 2023 se logró conectar al 100% de los colaboradores para evaluación individual de riesgo, derivando a programas y especialidades para aquellos riesgos identificados.

En el ámbito de la salud física, emocional y mental, la organización ha establecido convenios con aliados nacionales, ofreciendo acceso a gimnasios, aplicaciones de bienestar y programas de autocuidado, como meditación y yoga. Además, se han vinculado cajas de compensación en todo el país, proporcionando opciones de recreación, deporte y bienestar. La Línea Amiga, como parte del programa de Prevención del Riesgo Psicosocial, ofrece orientación y acompañamiento en caso de trastornos emocionales. Estas iniciativas demuestran el compromiso de la organización con la salud integral de sus empleados.

Ahora bien, durante el 2023 los principales logros y resultados a destacar en materia de seguridad industrial y salud e higiene ocupacional fueron:

Seguridad industrial

- **Desarrollo de la herramienta digital ADAN** como mecanismo tecnológico para asegurar el ciclo integral de planeación estructurada y viabilización de actividades.
- **Apropiación del cambio cultural EVA y de la herramienta tecnológica ADAN en roles clave de personal directo y aliado a nivel nacional.**
- **96% de cumplimiento en auditoría externa** del *Plan Estratégico de Seguridad Vial Cenit*.
- **Consolidación de programas de gestión de riesgos** en áreas operativas, mediante seguimiento de personal experto.
- **Construcción de activos de conocimiento** que soportan la iniciativa de *Academia Cenit y Escuela de Aprendizaje* HSE+SP.

Salud e higiene ocupacional

- Realización del **ciclo de mediciones higiénicas al 100%**, logrando caracterizar y controlar el riesgo en las operaciones, evitando enfermedades laborales por agentes de riesgo físico y químico.
- Disponibilidad de MEDEVAC actualizado y publicado en **52 estaciones y 47 líneas.**
- **Realización de talleres teórico-prácticos** con especies vivas para manejo de riesgo biológico por animales ponzoñosos.
- **Disponibilidad 24/7 de línea orientación** de salud mental para primeros auxilios psicológicos.

Así mismo, dentro de la gestión se presentaron varios retos, a saber:

Seguridad industrial

- Fortalecer la *Cultura Organizacional Estándar para la Viabilización de Actividades* en el marco de iniciativas de innovación y transformación digital de procesos.
- Conectar los macroprocesos y procesos para el desarrollo de iniciativas digitales.
- Cumplir la normatividad legal vigente asociada al *Programa Estratégico de Seguridad Vial* de la compañía.
- Gestionar el cierre de condiciones subestándar con áreas operativas.

Salud e higiene ocupacional

- Asegurar la cobertura y ejecución de exámenes médicos ocupacionales para colaboradores a todos los niveles.
- Unificar y centralizar el contrato de servicios de exámenes ocupacionales a nivel nacional.
- Causar del 100% del presupuesto asignado para la gestión aplicada al riesgo.
- Garantizar el proceso de reincorporación laboral a colaboradores con ausencia de sus sitios de trabajo superiores a 2 años.
- Garantizar las buenas prácticas de manufacturas en alimentos en los lugares de difícil acceso y con presencia de casinos, para evitar intoxicaciones alimentarias.
- Fortalecer la cultura HSE con la presencia de asesores de salud en todos los frentes de trabajo a nivel nacional.
- Retirar de la operación sustancias peligrosas con alto potencial de daños a la salud de los colaboradores.
- Asegurar el cumplimiento de la *Política de Alcohol y Drogas*, por medio de la realización de pruebas aleatorias en los frentes de trabajo.

Lesiones por accidentes laborales

(GRI 403-9)(GRI 11.9.10)(Pacto Global L9)(WEF 15)

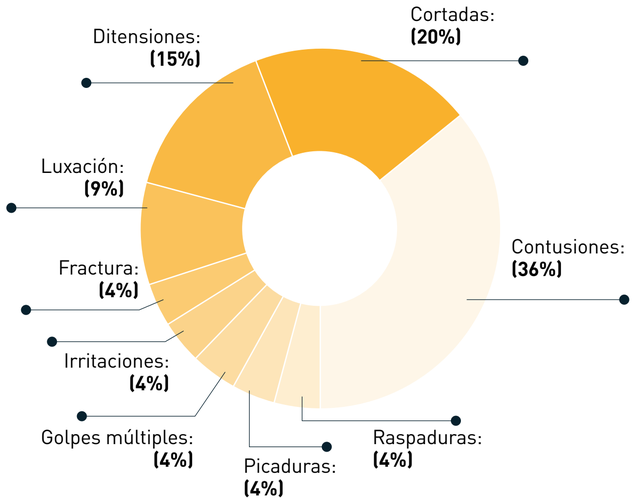
Empleados	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Número de horas trabajadas	#	970.730	2.478.775	2.691.255	2.789.953
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	#	0	0	0	0
HIPO	#	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	#	0	1	0	1
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Índice	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	0	0	0	0
TRIF	Índice	0	0.403	0	0.358

En 2023 se presentaron tres (3) accidentes laborales en empleados y los principales tipos de lesión que se presentaron fueron: un caso de fractura, un caso de laceración y un caso de contusión.

Contratistas	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Número de horas trabajadas	#	15.346.886	17.527.465	19.991.410	22.354.398
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	#	0	0	0	1
HIPO	#	0	1	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	#	9	5	4	2
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Índice	0	0	0	0.045
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	0	0.011	0	0
TRIF	Índice	0.586	0.285	0.2	0.089

Para el caso de los contratistas, se presentaron **47 accidentes laborales** y los principales tipos de lesiones que se presentaron fueron:

Contusiones: 17 casos
Cortadas: 9 casos
Distensiones: 7 casos
Luxación: 4 casos
Fractura: 2 casos
Irritaciones: 2 casos
Golpes múltiples: 2 casos
Picaduras: 2 casos
Raspaduras: 2 casos



Total	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Número de horas trabajadas	#	16.317.615	20.006.240	22.682.665	25.144.351
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	#	0	0	0	1
HIPO	#	0	1	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	#	9	6	4	3
Límite/Meta TRIF anual	Índice	0.56	0.5	0.45	0.18
TRIF	Índice	0.55	0.3	0.176	0.119

En Cenit, la identificación de peligros se efectúa por parte de cada una de las dependencias de la compañía, tomando como base las características de la infraestructura y procesos, garantizando la participación de trabajadores y aplicando metodologías referentes, como la GTC 45. Cada instalación cuenta con la identificación de peligros basada en la clasificación de sus procesos asociados, descripción de las actividades (rutinarias y no rutinarias) y tareas que allí se ejecutan (procedimientos, equipos, máquinas, herramientas, entre otros).

Así mismo, se validan los peligros y se evalúan los riesgos y controles establecidos según jerarquía definida en el Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en Salud y Seguridad en el Trabajo HSE-PD-039. Los peligros relacionados con los incidentes en 2023 se relacionan con riesgos locativos y mecánicos; en cuanto a medidas de control se ha enfatizado en la eliminación de peligros mediante identificación y cierre de hallazgos.

(GRI 403-10)(GRI 11.9.11)(Pacto Global L10)(WEF 25E)(ISSB NEIS S1-14)

Durante el año 2023 no se presentaron enfermedades laborales en personal directo, aliados o contratistas.

Dolencias y enfermedades laborales Cenit					
Categorías		2020	2021	2022	2023
Empleados	Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0
	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	4	1	0
Contratistas	Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0
	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	0

En Cenit, se ha determinado que enfermedad laboral es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Además, de forma periódica, se determinan las enfermedades que se consideran como laborales y, en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

Hitos a destacar

Disminución del ***Índice de Frecuencia de Total de Casos Registrables***-TRIF, pasando de 0,18 en 2022 a 0,12 en 2023, a pesar del incremento de horas laboradas.

Ejecución al 100% de chequeos ejecutivos y exámenes médicos ocupacionales periódicos de colaboradores, como insumo para planificación y ajustes de programas de promoción, prevención y vigilancia de salud para 2024.

Nuestras metas

A corto plazo (cero a dos años):

Seguridad Industrial

- **Implementación de la herramienta digital ADAN** e iniciativas tecnológicas asociadas a programas de gestión de riesgos en el marco de la *Cultura Organizacional Estándar para la Viabilización de Actividades.* Esto nos permitirá asegurar el fortalecimiento de la planeación estructurada, el cumplimiento de roles y responsabilidades asociadas y el mejoramiento en el desempeño de Seguridad en el Trabajo.

Salud e Higiene Ocupacional

- **Implementar herramientas predictivas** en salud ocupacional de los diferentes sistemas de vigilancia.
- **Promover el auto reporte** de desviaciones en la salud de manera temprana, derivada de la exposición de riesgos ocupacionales.

A mediano plazo (tres a cinco años):

Seguridad Industrial

- **Continuar fortaleciendo** la consolidación de la *Cultura Organizacional Estándar de Viabilización de Actividades*, mediante apropiación del conocimiento y desarrollo de competencias HSE.
- **Desarrollar la estrategia** "Estación + Segura - Riesgos "Mejores prácticas asociadas a seguridad en el trabajo, acorde a requisitos legales en estaciones".

Salud e Higiene Ocupacional

- **Certificar a la compañía** como 'organización saludable' y promover la apropiación de la cultura de auto cuidado de la salud en los colaboradores.
- **Disminuir la tasa de ausentismo** mediante la implementación de programas de promoción y prevención.

A largo plazo (seis años o más):

Seguridad Industrial

- **Certificación del Sistema** de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Salud e Higiene Ocupacional

- **Implementación del centro de atención** de primeros auxilios en estaciones de difícil acceso.
- **Implementación de zonas** cardio protegidas.

DIMENSIÓN AMBIENTAL

- GESTIÓN AMBIENTAL
- ADAPTACIÓN, RESILIENCIA Y TRANSICIÓN CLIMÁTICA
- EMISIONES GEI – CONSUMO ENERGÉTICO
- EMISIONES ATMOSFÉRICAS
- BIODIVERSIDAD
- AGUA Y EFLUENTES
- RESIDUOS
- ESTACIONES SOSTECNIBLES

Gestión ambiental

(Pacto Global E1) (SASB EM-MD-160a.1)

Nuestra gestión

La estrategia ambiental hace parte de los procesos habilitadores de Cenit y establece la viabilidad de los procesos "core" del negocio, facilitando el logro de la promesa de valor al cliente y el propósito superior de conectar por naturaleza las oportunidades energéticas de Colombia hacia el futuro.

La compañía desarrolla un negocio innovador y ambientalmente responsable donde las decisiones tienen un enfoque ambiental, centrado en la conversación climática, la circularidad económica, la biodiversidad, la regeneración de ecosistemas, el uso de energías renovables no convencionales y la mejora del desempeño energético, las cuales están expuestas en la *Política de Gestión Empresarial*.

De igual manera, la estrategia ambiental habilita el desarrollo de nuevas oportunidades, liderando la gestión regulatoria que mantiene vigentes las autorizaciones otorgadas por las autoridades competentes, en el marco del proceso de viabilidad ambiental y realizando el seguimiento al cumplimiento legal ambiental para la continuidad de la operación.

La gestión ambiental se lidera desde la Jefatura Ambiental, la Gerencia de HSE y Vicepresidencia de HSE y Sostenibilidad y su cumplimiento normativo es una responsabilidad de todos en la organización y de las partes interesadas, asegurando una operación ética, rentable y sostenible. A su vez, cuenta con el *Manual del Sistema Integrado de Gestión y Mejora Continua*, que tiene alcance en las decisiones, actuaciones y procesos de la compañía y que incluye los requisitos legales y referencias normativas a las cuales, en materia de gestión ambiental, se les evalúa con los siguientes indicadores:

- **CLA (Cumplimiento Legal Ambiental),** donde se destaca que ni durante el 2023, ni en los últimos cuatro años, la compañía ha sido notificada por sanciones o multas por parte de autoridades judiciales ni penales en temas ambientales.
- **LTO (por sus siglas en ingles):** Autorizaciones ambientales necesarias para operar.

Nuestros impactos y principales resultados

La compañía contribuye al bienestar y al desarrollo de las áreas de influencia de sus operaciones, con la implementación de la estrategia de SosTECnibilidad y mediante la participación en la estructuración de inversiones socio ambientales que buscan transformar riesgos en oportunidades para el desarrollo, fomentando el uso eficiente de los recursos naturales y la protección de la biodiversidad.

Además, en el marco de la estrategia corporativa del *Midstream* y el compromiso con la SosTECnibilidad, se tienen como palancas estratégicas a las metas al 2030, el desarrollo de un negocio ambientalmente responsable con acciones de economía circular, biodiversidad, regeneración de ecosistemas, plan forestal, eco reservas, reducción de huella hídrica y aprovechamiento de residuos, las cuales para 2023 tuvieron los siguientes resultados:

- Oficialización de 1.079 puntos de intervención con estrategia de viabilidad y 173 permisos otorgados por las autoridades competentes. **Se destacan cuatro proyectos: la nueva línea Jet del Dorado; la variante PK 30 del poliducto Puerto Salgar - Bogotá; la reposición de la monoboya La Valeria, módulo de continuidad operativa del Terminal Pozos Colorados,** viabilizados por trámite de giro ordinario y el proyecto 170K del poliducto Coveñas - Sebastopol, tramo I y II.

- Se viabilizaron **1.291 puntos** del portafolio de mantenimiento: geotecnia, reparaciones mecánicas y del derecho de vía.

- Se actualizaron **20 planes de manejo ambiental.**

- La compañía fue parte de la transformación del programa de inversión socio ambiental 'Crecimiento Verde', que consiste en la incorporación de soluciones basadas en la naturaleza, con un foco para la toma de decisiones en la inversión socioambiental que se implementará a través de cuatro subprogramas: C-Siembra, Cenit-Azul, C-Impulsa y C-Conecta.

- Se cerraron **371 sitios** afectados por pérdidas de contención.

- Se hizo un reconocimiento a las estaciones SosTECnibles, entregando más de **200 insignias nivel bronce.**

- Se entregaron portafolios de alternativas de gestión de residuos y agua neutralidad por troncal.

- **Se consolidó el Programa C-Siembra con 181.466 árboles sembrados en 2023. Además se obtuvo un reconocimiento** por parte de la Gobernación de Norte de Santander por las acciones realizadas en el marco de la agenda verde departamental bajo este programa. **Desde 2018, se han sembrado 1.816.736 de árboles, lo que representa un avance del 45% en la meta 2030,** de sembrar 4.000.000 de árboles.

- **Se ejecutaron 203 proyectos de compensación ambiental** obligatoria, con una inversión de 10.996 MMCOP (COP$ 10.996.682.803).

Nuestras metas

A corto plazo (cero a dos años):

- Gestión de la viabilidad ambiental para nuevas alternativas de negocio en proyectos de energías renovables y en el marco de la transición energética.
- Ruta de trabajo para armonizar el desarrollo de las iniciativas ambientales voluntarias y obligatorias con la Gerencia de Entorno.
- Generación de nuevas alternativas para la identificación y concertación de áreas para siembra de árboles y la agrupación de obligaciones en compensación ambiental.
- Estructuración del programa de diseño paisajístico de las estaciones.
- Acciones para visibilizar los avances y aportes en biodiversidad con los proyectos en compensación ambiental e inversión del 1%.
- Desarrollo de Iniciativas digitales para el proceso de gestión ambiental.
- Apalancamiento del Programa de Estaciones SosTECnibles.
- Diagnósticos para el diseño paisajístico de 48 estaciones de Cenit.

Mediano plazo (tres a cinco años):

- 100% de las autorizaciones requeridas para operar.
- Cumplimiento: 99,2% del cumplimiento de las obligaciones.
- Cierre de sitios afectados por pérdida de contención: 100% de los eventos.
- Apalancamiento del Programa de Estaciones SosTECnibles.
- Finalización de la estrategia de compensación de los Bancos de Hábitat hacia 2028, que contempla acciones de conservación de la biodiversidad en más de 470 ha.
- Consecución de áreas para la siembra de árboles, en función de la meta a 2030 de completar 4 millones de árboles.

Adaptación, resiliencia y transición climática

Nuestra gestión

(GRI 3-3) (Pacto Global E3) (TCFD Estrategia (A)) (ISSB E1-2)

Cenit está comprometida con la adaptación al cambio climático. Además de trabajar por su propia resiliencia ante las presiones que recibe debido a los fenómenos de variabilidad y cambio climático (remoción en masa, erosión costera, inundaciones, incendios forestales, desertificación, entre otros), la compañía es proactiva respecto a la protección, manejo sostenible y restauración de ecosistemas estratégicos. A través de su programa de inversión socioambiental -Crecimiento Verde-, desarrolla acciones específicas para contribuir al desarrollo de las comunidades y sus ecosistemas promoviendo la biodiversidad, la resiliencia climática y el bienestar.

Cenit reconoce la importancia de su contribución específica a la captura de carbono y la resiliencia climática de Colombia, **el segundo país más biodiverso del mundo.**

La gestión de Cenit frente a la crisis climática global incorpora acciones para:

Reducción de emisiones

- Certificación Carbono Neutralidad
- Búsqueda de mayores eficiencias energéticas
- Reconocimiento de la importancia de su transformación hacia un futuro de bajas emisiones

Adaptación y resiliencia climática

- Resiliencia de su infraestructura
- Gestión adecuada de riesgos e impactos

Además, en el marco del programa Crecimiento Verde, Cenit adoptó cuatro subprogramas. El 50% están asociados directamente con adaptación y resiliencia climática:

- **Cenit Azul:** tiene como propósito conservar, recuperar y promover la conectividad de ecosistemas acuáticos.
- **C- Siembra:** busca la recuperación y resiliencia de ecosistemas estratégicos.

Nuestros impactos y resultados

(GRI 201-2) (GRI 305-5) (GRI 11.2.3) (Pacto Global E4 (Pacto Global E5) (WEF 7E) (TCFD) Métricas y metas (B)) (ISSB E1-9) (ISSB IRO-1)

En la actualidad, Cenit gestiona la acción climática como parte de sus procesos de aseguramiento para los activos que conforman su infraestructura. La compañía anticipa situaciones que pueden ocasionar riesgos para su operación y desarrolla las acciones necesarias para, entre otras, evaluar, mitigar, corregir, comunicar, preparar y responder, de manera adecuada y haciendo uso de los más altos estándares de seguridad.

En su gestión interna, Cenit viene desarrollando acciones puntuales de adaptación para lograr la resiliencia de su infraestructura y ha avanzado en simultáneo en la identificación de planes de adaptación regionales, que además de reconocer los fenómenos climáticos presentes en las distintas zonas del país, establecen las medidas necesarias para cerrar brechas respecto a la adaptación climática en el corto plazo.

El seguimiento de los planes de adaptación tiene lugar a partir del programa de Estaciones SosTECnibles, y más particularmente de la insignia PREparados, el cual se orienta como una apuesta para el desarrollo de planes de adaptación en cada una de las estaciones operativas, previniendo impactos potenciales negativos. Está previsto que, durante la vigencia 2024, se cuente con un avance significativo en el diseño del plan.

Cenit, dentro de la estructura de control y seguimiento al desempeño, ha declarado dos indicadores para el seguimiento de las acciones que aportan a la mitigación de las emisiones de gases efecto invernadero:

- **Descarbonización:** mide el desarrollo de actividades como verificación del inventario de emisiones, compensación de las emisiones residuales y seguimiento a la certificación carbono neutro. Este registro se hace de manera mensual siguiendo los lineamientos de la hoja de vida del indicador 'descarbonización del segmento transporte'.
- **Reducción de emisiones:** contabiliza las toneladas de CO2eq que se reducen por iniciativas de optimización de proceso, aprovechamiento de gas, eficiencia energética, cambios en la matriz energética, entre otros. Este registro de reducción de emisiones se hace de manera mensual siguiendo los lineamientos de la hoja de vida del indicador 'reducción' del Grupo Ecopetrol.

Estos indicadores se implementan en función de las hojas de vida diseñadas para cada indicador, teniendo cada año actualización de metas; las cuales son validadas por los directivos de la organización.

(GRI 305-5) (GRI 11.2.3) (ISSB E1-7) (ISSB E1-1)

Las iniciativas de reducción de emisiones están enfocadas en el desarrollo de energías renovables para autoconsumo de las estaciones y el desarrollo de programas de eficiencia energética, destacándose en 2023 las siguientes iniciativas:

Granja menor Etapa 1:

Generación de energía a partir de fuente fotovoltaica para apoyar la operación de las estaciones Baranoa, Pereira, Miraflores, Yumbo, Mansilla y Tocancipá, con una capacidad mínima total de 0.53 MWp.

Cantidad de emisiones reducidas o evitadas (Ton de CO2 eq):

91

Granjas menores Etapa 2:

Generación de energía a partir de fuente fotovoltaica para apoyar la operación de las estaciones El Retiro y Gualanday.

Cantidad de emisiones reducidas o evitadas (Ton de CO2 eq):

94

Proyecto Cantayús:

Desplazar el consumo de energía eléctrica proveniente del Sistema Interconectado Nacional de la estación Cisneros (estación de bombeo), por la energía producida en la PCH. Esto permitirá reducir las emisiones asociadas al SIN.

Cantidad de emisiones reducidas o evitadas (Ton de CO2 eq):

4.292

Certificado de Energía Renovable i-REC

Parque Solar San Fernando.

Cantidad de emisiones reducidas o evitadas (Ton de CO2 eq):

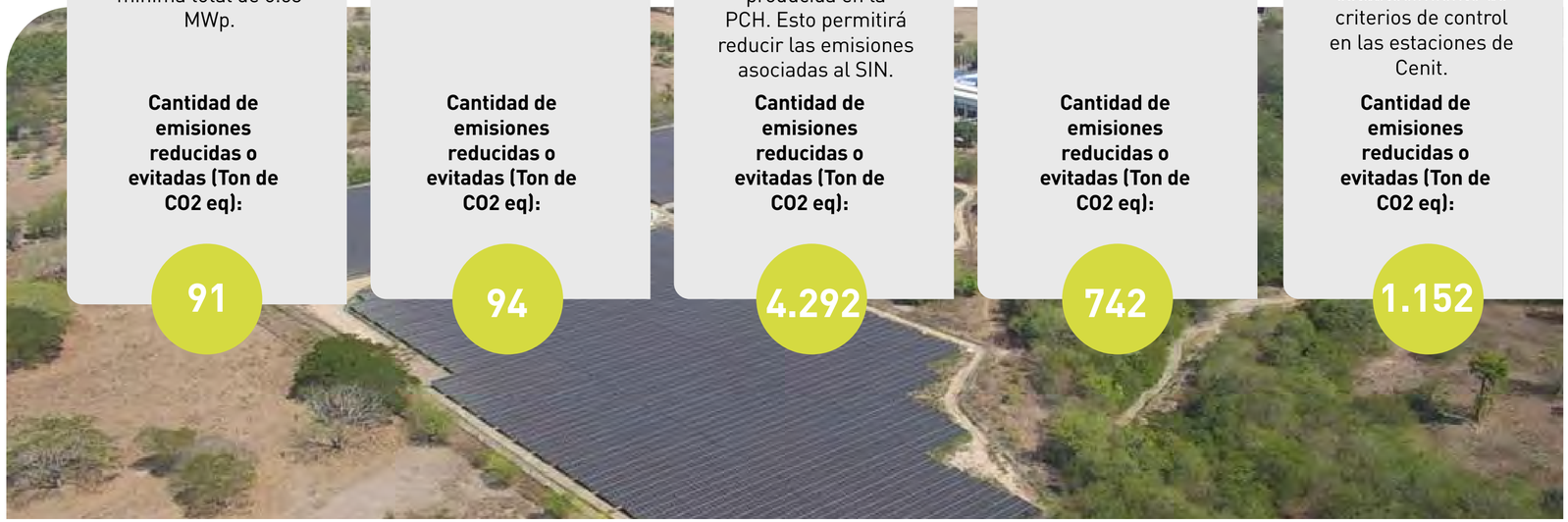
742

Control operacional:

Mejorar el desempeño energético a través de la inclusión de mejores prácticas operacionales y de mantenimiento, que permitan la reducción de la variabilidad operacional y el establecimiento de criterios de control en las estaciones de Cenit.

Cantidad de emisiones reducidas o evitadas (Ton de CO2 eq):

1.152



(TCFD Gestión de riesgos (A))

Cenit ha identificado los riesgos emergentes teniendo en cuenta aquellas situaciones que puedan generarle un impacto a largo plazo. Dentro de estos, se encuentran los siguientes relacionados con el clima:

- Aumento de la demanda de energías bajas en carbono y cero emisiones.
- Políticas de gobierno centradas exclusivamente en energéticos diferentes a hidrocarburos (renovables no convencionales).
- Eventos climáticos extremos.
- Incremento en costos para la reconversión de infraestructura a energías alternativas.
- Riesgo de pérdida de oportunidades y limitaciones del negocio frente a las necesidades variables del mercado debido a la transición energética.

Para la gestión de estos riesgos, la compañía ha desarrollado herramientas de control interno que permiten:

- Analizar y evaluar los diferentes riesgos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos de los procesos y los empresariales.
- Cargar evidencia de la ejecución de los controles realizados por los responsables.

- Reportar y analizar los eventos de riesgos materializados.
- Hacer seguimiento a los planes de acción de los hallazgos.
- Efectuar seguimiento a los resultados de los indicadores claves de riesgos.

De igual manera, Cenit identifica una gran oportunidad en los temas climáticos derivados de la transición energética, mediante el desarrollo de nuevos negocios que le permitan ser pionera en la región en operaciones carbono neutral y en la disminución de los impactos del cambio climático.

Cenit y sus filiales son el primer segmento del sector de petróleo y gas, carbono neutro a nivel mundial

Como aporte a la estrategia de SosTECnibilidad de Ecopetrol, Cenit alcanzó el estatus de carbono neutral en 2021, a través de la certificación Carbono Neutro entregada por ICONTEC; proceso que soporta la implementación del Plan de Descarbonización de la empresa, lo que la convierte en la primera compañía del grupo de Ecopetrol y del segmento *Midstream* de hidrocarburos en lograr este importante hito en la gestión del cambio climático. Este plan tiene como objetivo alcanzar y mantener la neutralidad de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero - GEI de la compañía al 2050, en línea con las disposiciones del gobierno nacional a través del Plan Integral de Gestión de Cambio Climático del sector minero energético.

Nuestras metas

(GRI 3-3) (ISSB E1-4)

A corto plazo (cero a dos años):

- Compensar las emisiones de GEI residuales de la compañía con créditos de carbono de proyectos certificados.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- A 2030, reducir el 25% de las emisiones alcance 1 y 2, según el estándar corporativo de contabilidad y reporte del GEI frente a la línea base establecida en el año 2019.

A largo plazo (seis años o más):

- A 2050, reducir el 50% de las emisiones totales alcance 1 ,2 y 3, según el estándar corporativo de contabilidad y reporte del GEI.
- Lograr cero emisiones netas para los alcances 1 y 2, a través de acciones a corto, mediano y largo plazo en la gestión del inventario de emisiones de GEI, soluciones naturales del clima y reducción de emisiones, utilizando la innovación y el desarrollo tecnológico.

Emisiones GEI – Consumo energético

Nuestra gestión

(GRI 3-3) (Pacto Global E3) (TCFD Estrategia (A))

La gestión energética desempeña un papel fundamental en la estrategia corporativa de Cenit, ya que la empresa se ha comprometido de manera decidida a orientar su modelo de negocio hacia la sostenibilidad y la transición energética. Este compromiso se manifiesta a través de diversas iniciativas y prácticas que tienen como objetivo optimizar el uso de los recursos energéticos, reducir la huella de carbono y fomentar la eficiencia en las operaciones de transporte de hidrocarburos. Estas acciones no solo buscan incrementar la eficiencia y cumplir con la legislación energética para evitar restricciones, sino que también tienen un impacto directo en la imagen corporativa de la empresa a nivel nacional e internacional. La adopción de prácticas sostenibles, como el incentivo al uso de energías renovables, contribuye a reforzar esta imagen y a cumplir con las expectativas de diversos grupos de interés, consolidando así el compromiso de Cenit con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

La gestión energética es crucial para la operación, ya que permite evaluar de manera periódica el rendimiento de los equipos y generar alertas tempranas ante posibles fallos o disminución de la eficiencia. Estas alertas facilitan la implementación de

Dentro del programa Estaciones SosTECnibles se cuenta con la Insignia **'Ni un Grado Más',** cuyo foco es el desarrollo de iniciativas que promuevan una cultura para el uso eficiente de la energía en las estaciones de bombeo.

planes de acción preventivos y correctivos para evitar impactos negativos en la continuidad de la operación y costos excesivos por consumo de energía.

Cenit cuenta con un *Sistema de Gestión de la Energía*, certificado en la norma ISO 50001, el cual hace parte del *Sistema Integrado de Gestión* y *Mejora Continua de la organización* y se denomina Elemento de *Eficiencia, Descarbonización y Transición Energética*. Adicionalmente, la compañía ha implementado el programa de 'Estaciones SosTECnibles', en el cual se cuenta con la Insignia 'Ni un Grado Más', cuyo foco es el desarrollo de iniciativas que promuevan una cultura para el uso eficiente de la energía en las estaciones de bombeo.

Para fortalecer y asegurar los objetivos energéticos, se ha establecido e implementado un control operacional del desempeño energético, además de una mesa de energía que desarrolla reuniones con las áreas involucradas, en las cuales se hace seguimiento a los KPI y se aseguran los planes de acción para mantener los criterios de control dentro de los rangos deseados.

La estrategia de gestión energética se evalúa a través de:

- Cumplimiento de los KPI's establecidos para el seguimiento, monitoreo y control del desempeño energético a nivel operativo, táctico y estratégico y el cumplimiento de las metas propuestas.
- Auditorías internas y externas.
- Revisión de la alta dirección para el elemento de eficiencia energética.

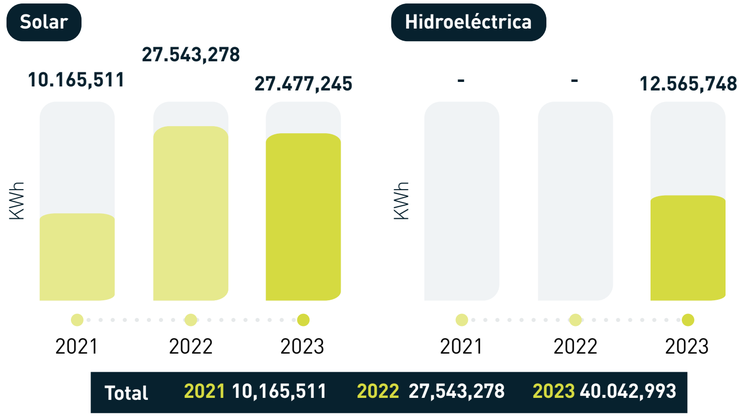
(GRI 302-1) (GRI 11.1.2) (ISSB E1-5)

Consumo energético proveniente de la red eléctrica

	2021	2022	2023
Energía red eléctrica (MWh)	456.974,92	456.334,57	488.640,18

(Pacto Global E10)

Consumo de energía renovable



Nuestros impactos y resultados

(GRI 3-3) (SASB EM-MD-110a.2) (ISSB E1-3)

Al reducir las emisiones de CO2 asociadas al consumo de energía, la organización contribuye a la mitigación del cambio climático

y al cuidado del entorno. Además, al fomentar el desarrollo de proyectos de generación de energía sostenible con fuentes no convencionales de energía renovables (FNCER), se generan empleos y se promueve el desarrollo de las comunidades locales. Para los empleados, la participación en actividades de capacitación y sensibilización relacionadas con la eficiencia, descarbonización y transición energética refuerza el compromiso y la conciencia ambiental. Para los accionistas, la gestión energética no solo implica la reducción de costos financieros, sino también el incremento de la rentabilidad, beneficiando así el crecimiento de la organización. Además, la transparencia en el manejo de los recursos energéticos, en línea con las regulaciones estatales, permite mantener la trazabilidad de la información, establecer metas y compromisos y contribuir al control y disposición de datos clave para la gestión energética a nivel gubernamental.

(GRI 3-3) (SASB EM-MD-110a.2) (ISSB E1-3)

Energía consumida proveniente de combustibles no renovables

Combustibles no renovables	2021	2022	2023
Diesel (gal)	1.090,356	1.278,072	1.308,991
Gas (MBTU)	1.152,873	1.192,776	984.147.8
Crudo combustible (bbls)	73.446	88.730	74.975

Energía excedentaria

Energía excedentaria (kWh)	2021	2022	2023
Eléctrica	4.607,504	2.821,118	-
Gas	-	2.370,605	5.255,123
Total	**4.607,504**	**5.191,723**	**5.255,123**

Consumo energético total renovable y no renovable

Consumo Energético total (Kwh)	2021	2022	2023
Energía renovable y no renovable	471.747,937	489.069,572	533.938,294

(GRI 302-3) (GRI 11.1.4) (ISSB E1-5)

Intensidad energética

Intensidad energética (kWh por barril transportado)	2021	2022	2023
Barriles transportados	9.957,166	316.284,401	330.696,284
Consumo de energía	471.747,937	489.069,572	533.938,294
Ratio intensidad energética	47.4	1.5	1.6

Pese a que el consumo de energía de Cenit ha aumentado con respecto a los años anteriores, producto del aumento en las actividades de la compañía, la intensidad energética se ha mantenido muy por debajo a las cifras presentadas en 2021, lo que demuestra el impacto en las iniciativas de eficiencia energética.

(GRI 302-4)

Reducción del consumo energético en KWh

Reducción de energía (kWh)	Nombre proyecto	2021	2022	2023
Proyecto 1	Parque Solar San Fernando y Parques Menores	6.127,525	24.274,000	83.884,104
Proyecto 2	Pequeña Central Hidroeléctrica Cantayús	10.165,512	83.405,633	12.183,101

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 11.1.6) (Pacto Global E6) (SASB EM-MD-110.a.1) (WEF 7) (TCFD Métricas y metas (B) (ISSB E1-6))

Emisiones de gases de efecto invernadero – GEI

Emisiones (Ton de CO2 eq)	2019	2020	2021	2022
Valor bruto de emisiones directas de GEI (Alcance 1)	132.318	157.981	125.335	128.938,15
Valor bruto de emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	135.937	102.774	113.964	56.220,22

**Se actualizaron las cifras de Alcance 1 y 2 desde el año 2019, teniendo en cuenta los ajustes desarrollados en los procesos de verificación y certificación de la huella de carbono. De igual manera pueden cambiar marginalmente, con respecto a los procesos de verificación futuros.*

En el año 2023 se redujeron alrededor de 6.500 CO2eq eq adicionales por la operación de nuevos parques solares, la PCH Cantayús y el control operacional de desempeño energético.

En su gran mayoría, las emisiones de GEI de Cenit son directas (alrededor del 70%) y provienen del uso de combustibles fósiles para operar la maquinaria que permite el bombeo y almacenamiento de hidrocarburos. El 30% restante son emisiones asociadas al uso de la energía eléctrica del Sistema Interconectado Nacional (SIN).

Nuestras metas

(GRI 3-3) (GRI 11.2.3) (SASB EM-MD-110a.2)

A corto plazo (cero a dos años):

- Cumplir con la auditoría de seguimiento para mantener la certificación en la norma ISO 50001 - Sistemas de gestión de energía
- Ampliar el alcance de la certificación ISO 50001 a tres sistemas de transporte adicionales (ODECA, SEB-YUM, VAS-GRB)
- Monitorear y controlar el 97% de las estaciones de bombeo de Cenit de manera centralizada en el CORE
- Implementar proyectos de energía renovable:
  - Hidráulica (PCH) 10 MW
  - Solar 2,1 MW
- Compensar las emisiones de GEI residuales de la compañía con créditos de carbono de proyectos certificados.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- Electrificar estaciones de bombeo (Monterrey y Pozos Colorados).
- Sustituir equipos de baja eficiencia, obsoletos, sobredimensionados o subcargados.
- Implementar proyectos de energía renovable:
  - Eólico: 34,5 MW
  - Hidráulico: 25 MW
  - Hidrógeno: 1,2 MW
- A 2030, reducir del 25% de las emisiones alcance 1 y 2, según el estándar corporativo de contabilidad y el reporte del GEI frente a la línea base establecida en el año 2019.

A largo plazo (seis años o más):

- Monitorear las variables relevantes de los usos significativos de la energía de Cenit en tiempo real, además de contar con herramientas para la toma decisiones basados en inteligencia artificial.
- Electrificar la estación de bombeo El Retiro.
- Implementar proyectos de energía renovables:
  - Mareomotriz: 30 MW
  - Biomasa: 20 MW
- A 2050, Reducir el 50% de las emisiones totales alcance 1 ,2 y 3, según el estándar corporativo de contabilidad y el reporte del GEI.
- Lograr cero emisiones netas para los alcances 1 y 2, a través de acciones a corto, mediano y largo plazo en la gestión del inventario de emisiones de GEI, soluciones naturales del clima y reducción de emisiones utilizando la innovación y el desarrollo tecnológico.

Nuestros logros

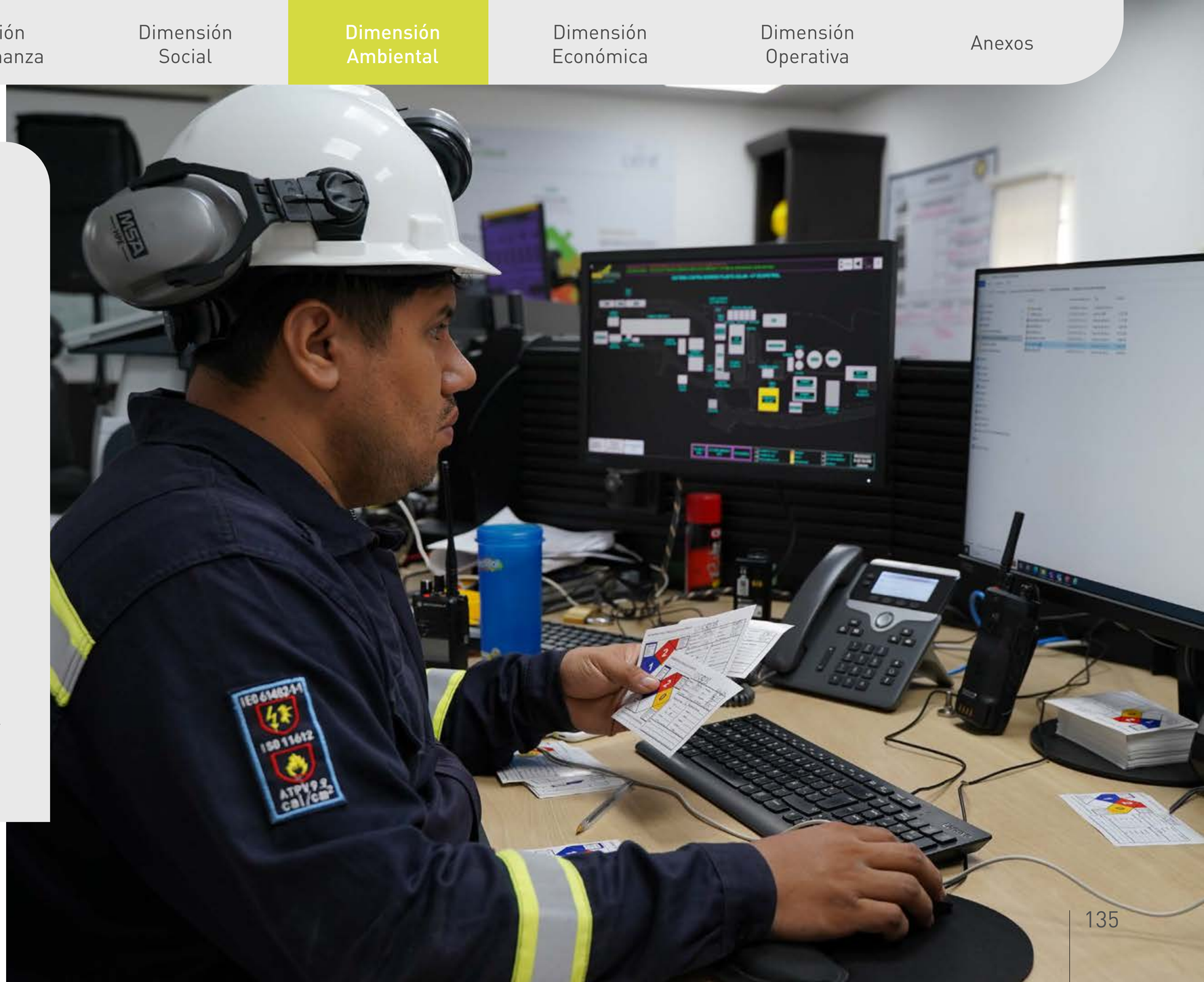
El 14 de abril de 2023 se obtuvo la **certificación ISO 50001:2018 Sistema de Gestión de la Energía,** con vigencia al 13 de abril de 2026.

La compañía logró una optimización en consumos de energía eléctrica de **6.334 MWh** y en energía térmica de **9.499 MBTU,** equivalentes a **COP $4,4 MM.**

Se desarrolló un prototipo para el seguimiento, monitoreo y control del desempeño energético en el sistema Pozos Colorados - Galán L14.

Se realizaron capacitaciones en fundamentos de gestión energética al personal clave de la organización.

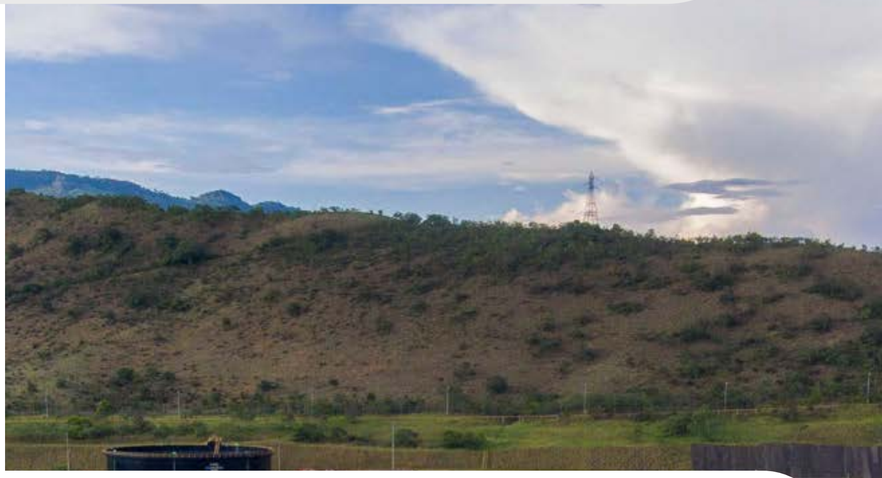
Cenit realizó una inversión de compra de créditos de carbono por **4.093 millones $COP** en proyectos REDD+, en los departamentos de Chocó y Caquetá; proyectos que tienen la promesa de valor de beneficiar a alrededor de **8.668 personas** de comunidades indígenas.



Emisiones atmosféricas

(GRI 3-3) (GRI 11.3.1) (Pacto Global E3) (ISSB E1-4)

*En el marco de la **Estrategia de SosTECnibilidad** y de las decisiones con enfoque ambiental que desarrolla la compañía, Cenit monitorea en sus operaciones las emisiones de otros gases que incluyen contaminantes que podrían impactar negativamente la calidad del aire, los ecosistemas y la salud humana.*



Nuestros impactos y resultados

(GRI 305-7) (GRI 11.3.2) (Pacto Global E18) (SASB EM-MD-120.a1) (ISSB E2-4)

Igual que para los Gases de Efecto Invernadero, Cenit utiliza las metodologías de balance de masa basado en la aplicación de la ley de conservación de materia en el proceso, teniendo en cuenta que, si no hay acumulación dentro del sistema, entonces la masa de los materiales que entran al sistema debe salir. Además, utiliza los factores de emisión publicados por la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

A continuación, se relacionan las emisiones de estos gases desde 2020:

Emisiones atmosféricas

Emisiones	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
NOX	TonNOx	1.588,68	1.542,98	1.345,62	1.376,35
SOX	TonSOx	125.93	122.31	100.08	115.08
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	TonCOVs	1.378,56	1.338,91	1.010,78	1.174,80
Partículas (PM10)	TonPM10	34.53	33.53	28.04	29.48
Metano (CH4)	Ton	832.31	808.36	128.11	136.4

(GRI 305-6)

Las emisiones en sistemas de refrigeración y aires acondicionados no están consideradas en el inventario, esto debido a que su operación está a cargo de organizaciones especializadas en el tema y no se cuenta con un registro de la cantidad de refrigerante que es repuesto en estos sistemas en los mantenimientos efectuados; sin embargo, en una estimación preliminar hecha a partir de información secundaria, los resultados señalan que la emisión en los aires acondicionados de la organización es del orden de 0,05kg CO2/año, lo que es una cifra inmaterial para el inventario de emisiones atmosféricas de la organización.

(GRI 305-6)

Cenit no ha realizado exportaciones de SAO en toneladas métricas de CFC-11 (triclorofluorometano) equivalente en los años 2019 a 2023.

Biodiversidad

La biodiversidad es un atributo fundamental para el cumplimiento de la estrategia 2030 de la organización. Teniendo en cuenta esto, Cenit ha desarrollado mecanismos que le permitan a los empleados apropiarse y aportar a la conservación de la naturaleza desde cada una de sus actividades.

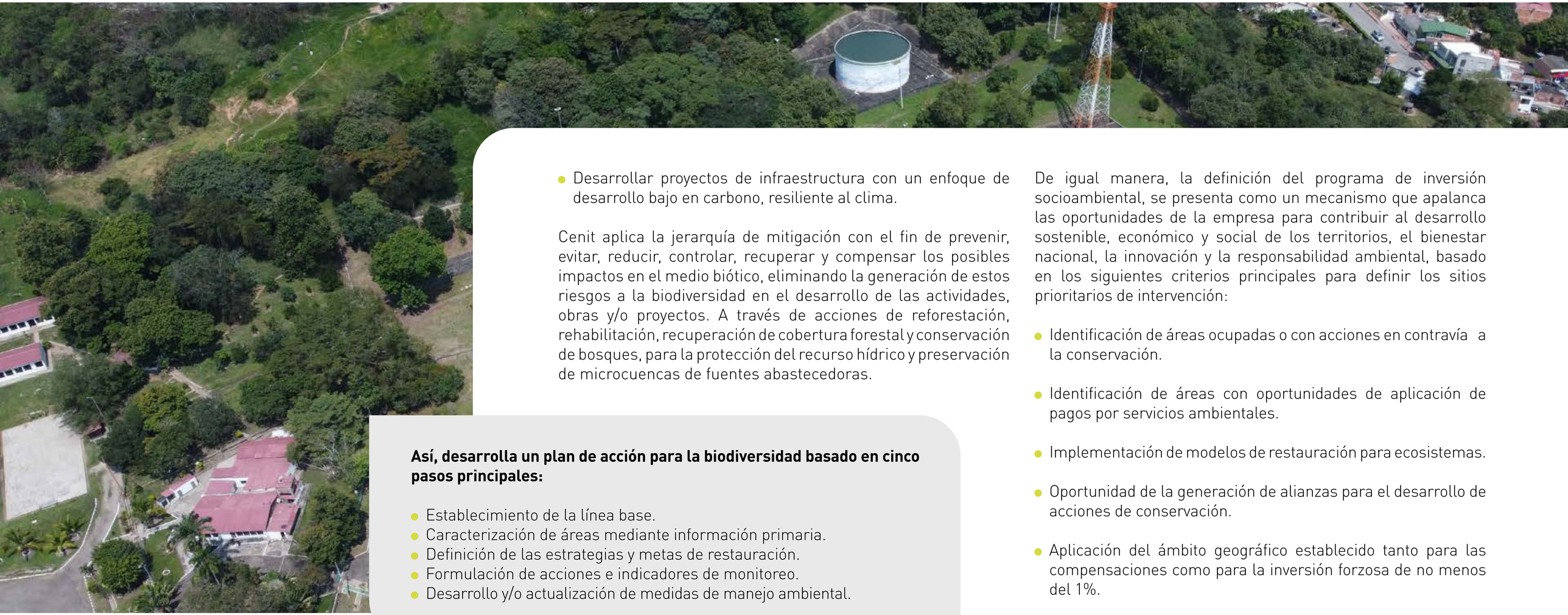
Nuestra gestión

(GRI 3-3) (GRI 304-2) (GRI 11.4.1) (GRI 11.4.3) (ISSB IRO-1) (ISSB E4-2) (Pacto Global E3)

La estrategia de SosTECnibilidad de la compañía traza una senda con un enfoque en la regeneración de ecosistemas y el desarrollo sostenible en los territorios donde hace presencia, en un marco de trabajo de crecimiento verde que genera oportunidades con un enfoque programático integral, usando las soluciones basadas en la naturaleza como una herramienta que permite:

- Contribuir a la recuperación y resiliencia de ecosistemas estratégicos.
- Conservar, recuperar y promover la conectividad de los ecosistemas.
- Fortalecer la transformación productiva y los emprendimientos de los territorios a partir del capital natural, cultural y vocacional de las comunidades.

Echando Raíces es una de las insignias que componen el programa Estaciones SosTECnibles. Es una iniciativa que invita a armonizar paisajísticamente las estaciones, reconociendo las condiciones del entorno e identificando la flora y fauna que interrelaciona con la operación.



- Desarrollar proyectos de infraestructura con un enfoque de desarrollo bajo en carbono, resiliente al clima.

Cenit aplica la jerarquía de mitigación con el fin de prevenir, evitar, reducir, controlar, recuperar y compensar los posibles impactos en el medio biótico, eliminando la generación de estos riesgos a la biodiversidad en el desarrollo de las actividades, obras y/o proyectos. A través de acciones de reforestación, rehabilitación, recuperación de cobertura forestal y conservación de bosques, para la protección del recurso hídrico y preservación de microcuencas de fuentes abastecedoras.

Así, desarrolla un plan de acción para la biodiversidad basado en cinco pasos principales:

- Establecimiento de la línea base.
- Caracterización de áreas mediante información primaria.
- Definición de las estrategias y metas de restauración.
- Formulación de acciones e indicadores de monitoreo.
- Desarrollo y/o actualización de medidas de manejo ambiental.

De igual manera, la definición del programa de inversión socioambiental, se presenta como un mecanismo que apalanca las oportunidades de la empresa para contribuir al desarrollo sostenible, económico y social de los territorios, el bienestar nacional, la innovación y la responsabilidad ambiental, basado en los siguientes criterios principales para definir los sitios prioritarios de intervención:

- Identificación de áreas ocupadas o con acciones en contravía a la conservación.
- Identificación de áreas con oportunidades de aplicación de pagos por servicios ambientales.
- Implementación de modelos de restauración para ecosistemas.
- Oportunidad de la generación de alianzas para el desarrollo de acciones de conservación.
- Aplicación del ámbito geográfico establecido tanto para las compensaciones como para la inversión forzosa de no menos del 1%.
- Áreas de propiedad de Cenit en donde se compatibilice la operación con el cuidado del medio ambiente.

Gestión de la biodiversidad en los sitios de operación

(GRI 304-1) (GRI 304-3) (GRI 11.4.2) (GRI 11.4.4) (SASB EM-MD-160a2)
(Pacto Global E15)(Pacto Global E17) (WEF 9) (ISSB SBM-3) (ISSB E4-3)

En la actualidad, Cenit cuenta con 11.853,51 Ha de tierra destinada para su operación, de las cuales el 8,47% equivalente a 1.004 Ha se encuentran en áreas de conservación.

(GRI 304-3) (GRI 11.4.4)

Cenit ha desarrollado asociaciones con terceras partes para proteger y restaurar hábitats distintos a las áreas donde tiene su operación.

- Área de influencia del ParqueNacional Natural Serranía Yariguies - Santander: **90% Conservación**
- Predio Gioconda del Parque Nacional Natural Serranía Yariguies - Santander: **80% Conservación**
- 9 municipios del Norte de Santander en el marco del programa C-Siembra Norte Santander:**40% Conservación**
- Alcaldía de Puerto Salgar – Cundinamarca, en el DMI Cuchilla de San Antonio y Laguna del Coco: **100% Restauración**
- Reserva Natural de la Sociedad Civil Los Charcones – Atlántico: **100% Restauración**
- Proyectos de Uso Sostenible en Meta y Casanare: **50% Conservación y 50% Uso Sostenible**

El Banco – Magdalena

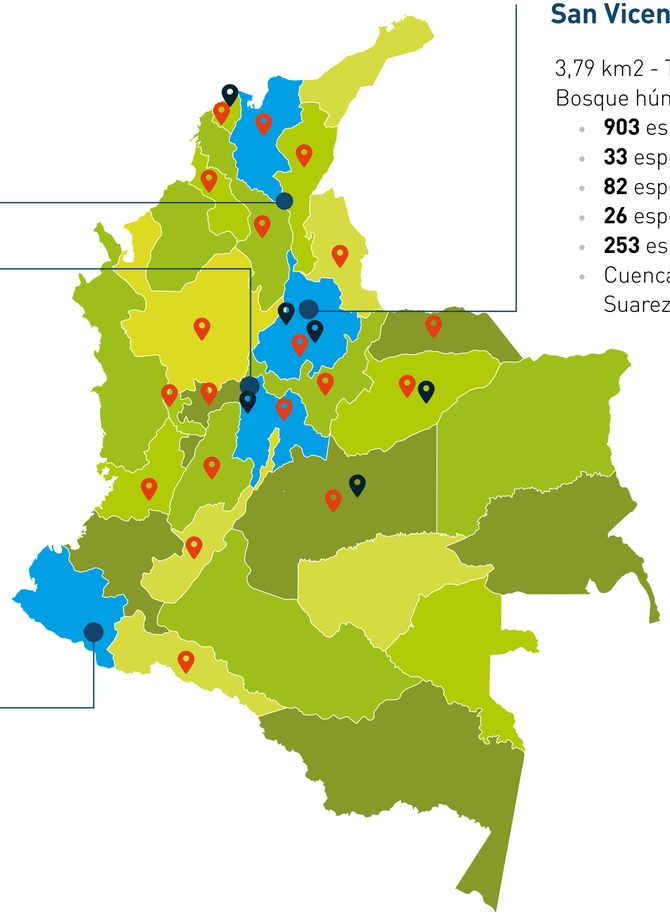
4,7 km2 - Tierra subsuperficial
Propuesta a Humedal RAMSAR Complejo Cenagoso de Zapatosa

Puerto Salgar y Quebradanegra Cundinamarca

0,37 km2 - Tierra subsuperficial
Distrito de Manejo Integrado - DMI Cuchilla de San Antonio y Laguna del Coco

Sapuyes, Gualmatán, Contadero, Pupiales, Guachucal, Iles y Ospina - Nariño

1,5 Km2 - Tierra subsuperficial
Parque Natural Regional Páramo de Paja Blanca



San Vicente de Chucurí – Santander

3,79 km2 - Tierra subterránea y subsuperficial
Bosque húmedo y bosque muy húmedo tropical

- **903** especies de planta.
- **33** especies migratoria aves.
- **82** especies mamíferos.
- **26** especies de reptiles y **31** especies de anfibios.
- **253** especies de mariposas.
- Cuencas hidrográficas de los ríos Sogamoso, Opón y Suarez

(GRI: 304-3, 11.4.4) (WEF: 9)

Ubicación de las Áreas Protegidas o Restauradas por parte de Cenit:

- Antioquia
- Arauca
- Atlántico
- Bolívar
- Boyacá
- Caldas
- Casanare
- Cesar
- Cundinamarca
- Huila
- Magdalena
- Meta
- Norte de Santander
- Putumayo
- Risaralda
- Santander
- Sucre
- Tolima
- Valle del Cauca

(SASB EM-MD-160a.3)

En los 72 sitios operativos en los que Cenit ha encontrado algún tipo de riesgo en biodiversidad, se cuenta con un plan de acción para la mitigación y compensación de estos impactos.

Nuestros impactos y resultados

(GRI 11.4.1) (Pacto Global E4)(Pacto Global E5)(Pacto Global E16)

Cenit desarrolla una ruta de trabajo a partir de su estrategia de SosTECnibilidad en la cual declara ser un negocio innovador y ambientalmente responsable, mediante acciones de regeneración ecosistémica, identificando la oportunidad de buscar una ganancia neta en biodiversidad, la implementación de acciones de compensación ambiental y la inversión obligatoria y voluntaria.

El seguimiento se hace mediante los siguientes indicadores principales:

	2023
Número de árboles sembrados	**181.466 árboles plantados,** generando impactos positivos en **294** Ha aproximadamente.
Hectáreas restauradas	Del total de área restaurada, **el 48% de esta se destinó a actividades de recuperación** correspondientes a inversiones voluntarias, mientras que el **52% corresponde a compensaciones** obligatorias de años anteriores y del año en vigencia. Además, en 0,26 Ha se realizaron actividades relacionadas con los permisos de aprovechamiento forestal y ocupación de cauce.

(GRI 304-4) (GRI 11.4.5)

Del total de especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación, se encuentra que una especie amenazada y una especie en preocupación menor, tienen sus hábitats en áreas afectadas por las operaciones de la organización.

Nuestras metas

(GRI 3-3) (ISSB E4-4)

De manera anual se determinan metas volantes, las cuales tienen seguimiento trimestral y con las cuales se busca el cumplimiento de la meta a 2030.

A corto plazo (cero a dos años):	Siembra de **81.600 árboles** y la restauración **93Ha.**
A mediano plazo (tres a cinco años):	Siembra de **4 millones árboles** y **1.700 Ha** restauradas.
A largo plazo (seis años o más):	Implementar soluciones basadas en la naturaleza como **alternativas para el desarrollo sostenible** en los territorios donde Cenit hace presencia.

Nuestros logros

- Declaración de dos áreas de conservación en zona industrial denominados ***Ecoreservas.***
- Siembra de **181.466 árboles** y la restauración de **345** Ha con acciones voluntarias en el 2023.

Agua y efluentes

Nuestra gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.6.1) (Pacto Global E3) (ISSB IRO-1) (ISSB E2-1) (ISSB E3-1)

Cenit declara su compromiso con la gestión hídrica, lo posiciona como tema relevante y reconoce su importancia para Colombia, haciéndolo parte de la Estrategia de SosTECnibilidad y adhiriéndose a la Estrategia de Agua Neutralidad construida por Ecopetrol S.A. A través de esta estrategia, la compañía se compromete a eliminar los vertimientos a fuentes hídricas, reducir los consumos de agua necesaria para operar e implementar proyectos en zonas estratégicas que permitan compensar el volumen de agua que no sea operativamente posible reducir, buscando llevar sus operaciones a la máxima eficiencia, eliminando los desperdicios y optimizando el proceso y yendo más allá del cumplimiento normativo.

Fruto de este compromiso adquirido se logró en la vigencia 2023 alcanzar la neutralidad en dos facilidades: Estación Mansilla y Estación Miraflores, ratificando el camino hacia la SosTECnibilidad.

Nuestros impactos y resultados

(GRI 303-1) (GRI 11.6.2) (WEF 15E) (Pacto Global E5) (ISSB IRO-1) (ISSB E3-2)

La interrelación que la operación tiene con el recurso hídrico está

normalizada a través de licencias ambientales, de esta forma, las autoridades competentes establecen medidas específicas en virtud de los impactos reales y/o potenciales que se podrían llegar a materializar con ocasión de la operación en cierto territorio, adicional a la imposición de medidas de manejo, las autoridades frecuentemente realizan visitas de seguimiento a través de las cuales validan la información remitida por la organización y verifican en campo la implementación y correcto manejo para la mitigación, control y/o compensación de posibles impactos que se puedan generar.

En la operación de Cenit es indispensable el uso del recurso hídrico para uso doméstico e industrial. Para el caso de uso doméstico, se destacan principalmente las actividades en las oficinas, campamentos y jardinería. Para el uso industrial, se cuenta con las pruebas de los sistemas contra incendio que se realizan semanalmente, y el lavado de equipos y unidades. Cada instalación cuenta con un *Programa Uso Eficiente de Ahorro de agua – PUEAA*, que fomenta el adecuado uso del recurso, teniendo en cuenta los aspectos técnicos, operativos, económicos, financieros y pedagógicos del transporte de hidrocarburos.

(GRI 303-2) (GRI 11.6.3) (ISSB E2-4) (Pacto Global E4)

Cenit cuenta con un proceso definido y estructurado denominado *Viabilidad Ambiental* que, a partir del análisis del alcance de las intervenciones que se desarrollan en el marco de los procesos de operación, mantenimiento, proyectos y nuevos negocios, analiza las futuras interacciones en las diferentes instancias de tiempo y los impactos que estas generan, identificando y evaluando la relación que tendrá el proyecto con el componente hídrico.

Además, cuenta con un plan de contingencia estructurado que varía en cada una de las instalaciones considerando los requerimientos de cada territorio. Algunas de las medidas más relevantes desarrolladas son:

- **Monitoreo y seguimiento** de parámetros ambientales a fuentes de abastecimiento y vertimientos.
- **Instalación y calibración** de instrumentos de medición y lectura de volúmenes de captación y/o vertimiento.
- **Identificación y gestión** de fugas buscando eliminar el desperdicio.
- **Identificación** de las fuentes de consumo de agua buscando establecer maniobras operativas o procedimientos que permitan la reducción del consumo.
- **Desarrollo** de simulacros constantes frente a posible escenario de riesgo asociados a la fuga de producto en fuentes de abastecimiento de agua.

Se desarrollaron múltiples sesiones de trabajo con equipos interdisciplinarios y discusiones de lecciones aprendidas con empresas del sector para recoger las mejores experiencias, seleccionando a la estrategia de Cosecha de Aguas como el mejor abordaje para iniciar el camino hacia la *Neutralidad del Agua*, teniendo hoy en día 10 cosechas de agua en Cenit.

Para realizar el seguimiento se cuenta con profesionales enfocados en un trabajo colaborativo, que realizan periódicamente visitas de inspección con el propósito de identificar oportunidades de mejora en el proceso, cierre de los hallazgos y gestión de las necesidades para asegurar el cumplimiento de las medidas ambientales; por otro lado, se realiza una socialización con las obligaciones ambientales por parte de los contratistas, garantizando el conocimiento de las actividades y brindando recomendaciones y/o mejoras para ejecutar. De esta forma, se asegura que el personal que labora en las estaciones está al tanto de las medidas y su papel en la ejecución de las actividades.

Se desarrollaron múltiples sesiones de trabajo con equipos interdisciplinarios y discusiones de lecciones aprendidas con empresas del sector para recoger las mejores experiencias, seleccionando a la estrategia de *Cosecha de Aguas* como el mejor abordaje para iniciar el camino hacia la *Neutralidad del Agua*, teniendo hoy en día 10 cosechas de agua en Cenit.

Hoy Cenit está más cerca de alcanzar el *Agua Neutralidad* ¡Y seguirá ratificando su compromiso con el agua!

En términos hídricos los objetivos están concentrados en dos sentidos:

1. **Reducción del consumo de agua captada para las operaciones:** el objetivo es lograr disminuir el volumen de agua captada de fuentes superficiales, subterráneas o acueductos en las diferentes estaciones para el uso industrial, buscando ratificar nuestro compromiso con la disponibilidad del recurso en los territorios. De esta forma, se han utilizado fuentes de almacenamiento alternativas que permitan operar consumiendo el mínimo necesario de las fuentes frescas, es así como al día de hoy, se cuentan con las 10 cosechas de agua, a través de las cuales se recoge el agua que escurre por los tejados de las facilidades para ser utilizada en los diferentes procesos.

Extracción de agua

(GRI 303-3) (GRI 11.6.4) (Pacto Global E13) (WEF 10)

Extracción de agua (m3)	2021	2022	2023
Agua superficial	152.093	134.219	89.941
Agua subterránea	35.196	38.048	24.609
Agua de acueductos	67.627	58.754	66.622
Agua de proveedor externo	544	387	271
Total extracción de agua	**255.460**	**231.408**	**18.1443**

2. **Reducción del volumen de vertimiento a fuentes hídricas:** en el marco de la *Estrategia de Agua Neutralidad*, se monitorean las estaciones para buscar alternativas que permitan recircular el agua en otras actividades o desarrollar sinergias con terceros. Para el año en vigencia la compañía logró cerrar el primer vertimiento con descarga a fuente superficial en la Estación Manizales.

Vertimiento de agua

(GRI 303-4) (GRI 11.6.5) (ISSB E2-1)

	Doméstico			Industrial		
Vertimiento de agua (m3)	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Cuerpo agua superficial	35.155	26.768	27.190	67.968	78.331	71.799
Suelo	30.296	38.471	29.521	18.221	6.187	2.246
Alcantarillado	7.333	3.903	4.900	4.772	885	1.016
Mar	4.511	4.324	1.960	4.649	2.026	1.646
Gestor externo	3.993	4.127	4.238	22.715	34.872	26.508
Total vertimiento	**81.288**	**77.593**	**67.809**	**118.325**	**122.301**	**103.215**

En 2023 se disminuyeron **16,9% de los vertimientos de aguas residuales** con respecto a 2022, cumpliendo con el objetivo de reducción de vertimientos a fuentes hídricas.

Vertimiento de agua total (m3)	2021	2022	2023
Cuerpo agua superficial	103.123	105.099	98.989
Suelo	4.517	44.658	31.767
Alcantarillado	12.105	4.788	5.916
Mar	9.160	6.350	3.606
Gestor externo	26.708	38.999	30.746
Total vertimiento	**199.613**	**199.894**	**171.024**

Para el año en vigencia la compañía logró cerrar el primer vertimiento con descarga a fuente superficial en la Estación Manizales.

Reutilización de agua

(GRI 303-5) (GRI 11.6.6) (Pacto Global E13) (WEF 10) (ISSB E3-4)

Consumo de agua reutilizada (m3)	2021	2022	2023
Agua reutilizada	6.993	12.453	42.850
Total consumo	255.460	231.408	181.443
Porcentaje de agua reutilizada	2.74%	5.38%	23.62%

En 2023 la compañía aumentó considerablemente la **reutilización de agua, con un 18%** más de agua reutilizada con respecto al año 2022, **duplicando así la meta planteada de 10%** para el presente año.

Nuestras metas

(ISSB E2-3) (ISSB E3-3)

Cenit ha construido las metas a corto y mediano plazo alineadas al propósito superior de reducir el consumo de agua y eliminar el vertimiento a fuentes hídricas.

A corto plazo (cero a dos años):

- En **2024**, captar **70.000 m³** de agua fresca para uso industrial y en el **2025, 60.000 m³.**
- Alcanzar en **2024** un **10%** de reutilización de agua captada y en **2025** un **12%.**

A mediano plazo (tres a cinco años):

- Captar **50.000 m³** de agua fresca para uso industrial en **2026,** alcanzando una reducción de **10.000 m³** por año.
- Alcanzar un **15%** de reutilización de agua captada **en 2026.**

Nuestros logros

Durante el 2023 la compañía inició la consolidación como una empresa comprometida con la neutralidad del agua y avanzó materializando resultados tangibles, logrando:

- La reducción de consumo de más de **70.000 m³** del total de la operación en comparación al año **2021** como año base.
- **Declaración de 2 estaciones como Agua Neutrales**: Estación Mansilla y Estación Miraflores.
- Construcción de **10 cosechas de agua** en estaciones estratégicas.
- **Clausura del primer vertimiento** a fuente hídrica en la Estación Manizales.
- **Cálculo de la huella de agua** bajo la **ISO 14046** en el primer oleoducto del segmento de transporte: Troncal Caño Limón.

Residuos

Nuestra gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.5.1) (Pacto Global E3)(Pacto Global E4)(Pacto Global E12) (ISSB E1-4) (ISSB E2-1) (ISSB E5-1)

Cenit está comprometido con la gestión integral de los residuos sólidos generados con ocasión de su operación, razón por la cuál a través del Programa de Estaciones SosTECnibles, ha declarado como objetivo para las diferentes estaciones la certificación de BasuraCero, buscando incrementar los índices de aprovechamiento de los residuos generados.

La actividad de la organización consiste en transportar hidrocarburos y sus derivados; los residuos generados son producto de insumos impregnados de hidrocarburos y refinados, catalogados como peligrosos. Con ocasión de la operación también se generan baterías, tubos fluorescentes, pintura e implementos de limpieza, así como residuos ordinarios y aprovechables. Para el seguimiento y gestión de estos materiales la compañía cuenta con bitácoras donde colaboradores y aliados reportan cantidades, tipo, origen y disposición final de estos residuos, las cuales son el insumo principal de los informes de cumplimiento ambiental que se radican ante las autoridades competentes.

Cenit en el año **2023** logró aprovechar más de **30 toneladas** de material, gracias a la alianza estratégica desarrollada con el programa **Visión 30/30** de **la ANDI** y con **ESENTTIA** del grupo empresarial **Ecopetrol S.A**.

Nuestros impactos y resultados

(GRI 306-1) (GRI 11.5.2) (Pacto Global E21) (ISSB E2-2) (WEF 16E) (ISSB E5-5)

La gestión de residuos sólidos tiene el potencial de generar impactos positivos en los territorios y el medio ambiente, y son dichos impactos hacia los que Cenit trabajó en la vigencia 2023. El principal impacto positivo es la oportunidad de transformar los residuos en materias primas para otros procesos, bajo un concepto de *Economía Circular*, es así como Cenit en el año 2023 logró aprovechar más de 30 toneladas de material, gracias a la alianza estratégica desarrollada con el programa *Visión 30/30* de la ANDI y con *ESENTTIA* del grupo empresarial Ecopetrol S.A. Mediante estas alianzas logró llegar a las asociaciones de recicladores de los territorios y asegurar la circularidad de los residuos aprovechables, además de reconocer a 15 instalaciones como libres de materiales de un solo uso. Asimismo, en 2023 la compañía optimizó el pesaje de residuos en sus instalaciones, con mejores herramientas de metrología, mejorando la calidad y oportunidades de la información mes a mes.

Por otro lado, la compañía también trabajó en el aprovechamiento de residuos orgánicos generados en las instalaciones, incidiendo en la separación adecuada de los materiales, logrando tener más de 15 proyectos de compostaje y lombricultura en las facilidades.

Generación de residuos

(GRI 306-3) (GRI 11.5.4) (Pacto Global E19)(Pacto Global E20)

Residuos generados (kg)	2021	2022	2023
Residuos peligrosos	3.343.369,12	3.881.135,08	4.686,302
Residuos aprovechables	36.564,92	98.600,47	2.643.283,5
Residuos No aprovechables (orgánicos)	133.991,34	228.163,93	446.507
Residuos No aprovechables (ordinarios)	200.987,02	293.440,31	130.699,1
Total residuos	**3.714.912,4**	**4.510.539,79**	**7.906.791,6**

Residuos no destinados a eliminación

(GRI 306-4) (GRI 11.5.5)

Residuos no destinados a eliminación (kg)	2021	2022	2023
Peligrosos	0	0	0
Aprovechables	0	9.200	2.629.558,8
No aprovechables (orgánicos)	0	1.105	49.134
No aprovechables (ordinarios)	0	0	0
Total residuos no destinados a eliminación	**0**	**10.305**	**2.678.692,8**

Residuos destinados a eliminación

(GRI 306-5) (GRI 11.5.6) (ISSB E2-4)

Residuos no destinados a eliminación (kg)	2021	2022	2023
Residuos peligrosos	3.343.369,12	3.881.135,08	4.686,302
Residuos aprovechables	36.564,92	98.600,47	13.724,7
Residuos No aprovechables (orgánicos)	133.991,34	227.058,93	397.373
Residuos No aprovechables (ordinarios)	200.987,02	293.440,31	130.699,1
Total residuos destinados a eliminación	**3.714.912,4**	**4.500.234,79**	**5.228.098,8**

(GRI 306-2) (GRI 11.5.3) (ISSB E5-2) (Pacto Global E5)

En cuanto a residuos peligrosos Cenit adelantó inteligencia de mercado a través de la cual, busca aliados que tengan la capacidad de realizar aprovechamiento energético de los residuos peligrosos o impregnados con hidrocarburos.

La organización cuenta con planes de contingencia y emergencias mediante los que se mapean todas las posibles condiciones y riesgos que podrían desencadenar un impacto negativo sobre las personas, el medio ambiente y/o la infraestructura, razón por la cual realiza simulacros internos y externos con apoyo de entes territoriales y

de socorro que permiten evaluar y mejorar el nivel de respuesta. Además, Cenit cuenta con personal capacitado periódicamente, lo que asegura las competencias frente a la respuesta a cualquier emergencia y garantiza la existencia de todos los materiales necesarios para atender posibles escenarios de riesgo.

Frente a los impactos negativos sobre el manejo de los residuos sólidos y derrames que se puedan generar durante el almacenamiento, transporte y disposición final, la compañía cuenta con la infraestructura necesaria y apta para el correcto almacenamiento; durante el transporte y disposición cuenta con el apoyo de terceros autorizados por la autoridad ambiental, lo cual asegura el manejo correcto de estos residuos, además de garantizar un seguimiento continuo de las condiciones de transporte y disposición final en los diferentes territorios donde opera la compañía.

Asimismo, Cenit ha definido una estrategia para la preparación y respuesta a emergencias operacionales a partir del análisis de requerimientos legales, análisis de riesgos, valoración de consecuencias, investigación de incidentes y el desempeño mismo de la implementación del proceso, esto teniendo en cuenta que la compañía es responsable de la atención primaria, contención, limpieza y recuperación de los impactos generados por derrames de causa operacional. Además, para las afectaciones que son causadas por terceros, realiza la contención, limpieza y coordinación con autoridades y entidades locales que permiten disminuir los impactos negativos generados.

Una de las lecciones aprendidas más relevantes identificadas durante el 2023 fue la necesidad de enmarcar todos los esfuerzos, campañas y actividades a un propósito superior en torno a residuos, que pudiera recoger con una única visión la posición de la empresa y el camino que está recorriendo, razón por la que, se finaliza el año construyendo una *Guía de Basura Cero* y un plan de trabajo que logre abarcar las diferentes iniciativas hacia una meta global que es la declaratoria de Cenit a futuro como una organización *Basura Cero.*

Nuestras metas

(ISSB E2-3) (ISSB E5-3)

En Cenit la economía circular es entendida como un habilitador de la SosTECnibilidad, y apalanca las metas que le permitirá llegar a la compañía al propósito superior.

A corto plazo:	Buscar y materializar alternativas de aprovechamiento y/o transformación del **20% de los residuos aptos.**
A mediano plazo:	Buscar y materializar alternativas de aprovechamiento y/o transformación del **35% al 40% de los residuos aptos.**
A largo plazo:	Certificación **Basura Cero** de las instalaciones.

Estaciones SosTECnibles

(Pacto Global E1) (SASB EM-MD-160a.1)

*La compañía ha implementado el **Programa Estaciones SosTECnibles**, el cual tiene como propósito materializar la estrategia de SosTECnibilidad de la organización en las actividades propias de las instalaciones, partiendo del cumplimiento ambiental y en busca de la generación de valor en la operación, articulando las temáticas de gestión de residuos y materiales, gestión hídrica, cambio climático, biodiversidad y preparación ante emergencias. Esto se ha traducido en 5 insignias que han evidenciado mejoras en la operación de Cenit:*

Componentes Relevantes

Transformación y aprovechamiento de residuos. Separación, almacenamiento y adecuación de patios de chatarra y facilidades. Cuantificación y conocimiento.	Reducción de consumo y construcción huella de agua. Manejo de vertimientos, reducción y reutilización. Medición, reporte y conocimiento.	Implementación Plan descarbonización. Conocimiento y participación del Programa de eficiencia energética. Medición Huella de carbono personal.	Siembra de árboles y desarrollo de Ecoreservas. Integración paisajística de las estaciones. Conocimiento, divulgación y consciencia planetaria.	Conocimiento del riesgo, capacitación y entrenamiento. Articulación interna y externa.

En el 2023 se fortaleció el cumplimiento de la normatividad ambiental, la identificación de aspectos ambientales, la evaluación de impactos y los riesgos ambientales derivados de la interacción de Cenit con el entorno natural, motivando el desarrollo sostenible en las áreas de influencia y consolidándose como una empresa Carbono Neutro, pasando a un negocio innovador y ambientalmente responsable.

Para ello se trabaja en la consolidación e implementación de los subprogramas *C-Siembra, el Programa Cenit Azul* y otras iniciativas como la estrategia *Basura Cero* y *Agua Neutralidad.*

Subprogramas invrsión socio ambiental

Soluciones basadas en Naturaleza (SbN)

C- Impulsa	Cenit AZUL	C- SIEMBRA	C- Conecta
TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA - EMPRENDIMIENTOS SOSTENIBLES (natural / Cultural / vocacional)	**CONSERVACIÓN, RECUPERACIÓN Y CONECTIVIDAD** Ecosistesmas acuáticos	**RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA** Ecosistesmas estratégicos	**INFRAESTRUCTURA** Conectividad energética y servicios básicos
50% de la Senda Carbono Neutralidad *(Incluye carbono intensidad y Certificación ISO 50001)*	Certificación **Basura Cero** *(35% al 40% de aprovechamiento)*	Declaratoria **Agua Neutralidad**	**Armonización Paisajística** *(Incluye monitoreo de especies y fortalecimiento ecoreservas)*	**Respuesta Optimizada** *(Acciones de adaptación a los efectos del cambio y/o la variabilidad climática)*

Teniendo en cuenta los lineamientos estratégicos ambientales del Grupo Empresarial Ecopetrol, Cenit implementa 5 líneas estratégicas ambientales que aportan al desarrollo y bienestar del entorno: gestión integral del agua, biodiversidad, cambio climático, economía circular y autorizaciones ambientales. La implementación de estas líneas estratégicas permite obtener una operación eficiente y equilibrada que genera un crecimiento económico y asegura el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

De igual manera, la compañía aplica el 'principio de precaución', con acciones de protección previo a la ocurrencia de impactos en el medio ambiente y a través de la identificación de aspectos ambientales, la evaluación de impactos y riesgos ambientales que son resultado de la interacción de las actividades, operaciones, y proyectos.

Nuestros logros

2 Estaciones Agua Neutra

18% de reducción
agua captada en 2023
(corresponde 46.095 m^3)

10 Cosechas de agua
(Innovación en fuentes alternativas de abastecimiento *(aprovechamiento agua lluvias)*

65% de avance
Talleres de gobernanza, uso del suelo y negocios verdes

1,78 millones de árboles
aportados al programa Forestal C-Siembra

30,4 Tonledas
de residuos reciclabas aprovechados y **11 proyectos de compostaje**

Alianzas suscritas
con ANDI y Essentia para aprovechamiento de residuos

Carbono neutralidad
de las operaciones del *Midstream*

Certificado ISO50001
Mejora cotinua en la eficiencia energética

8 Granjas Solares
61,95 MW
Capacidad Instalada

100% cumplimientos en las instalaciones al Plan de Respuesta a Emergencias (PRE).

DIMENSIÓN ECONÓMICA

- VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
- GESTIÓN FINANCIERA
- GESTIÓN TRIBUTARIA
- INFORME ESPECIAL DE GRUPO EMPRESARIAL
- DESEMPEÑO DE LAS FILIALES *MIDSTREAM*

Valor Económico Generado y Distribuido

(GRI 3-3)

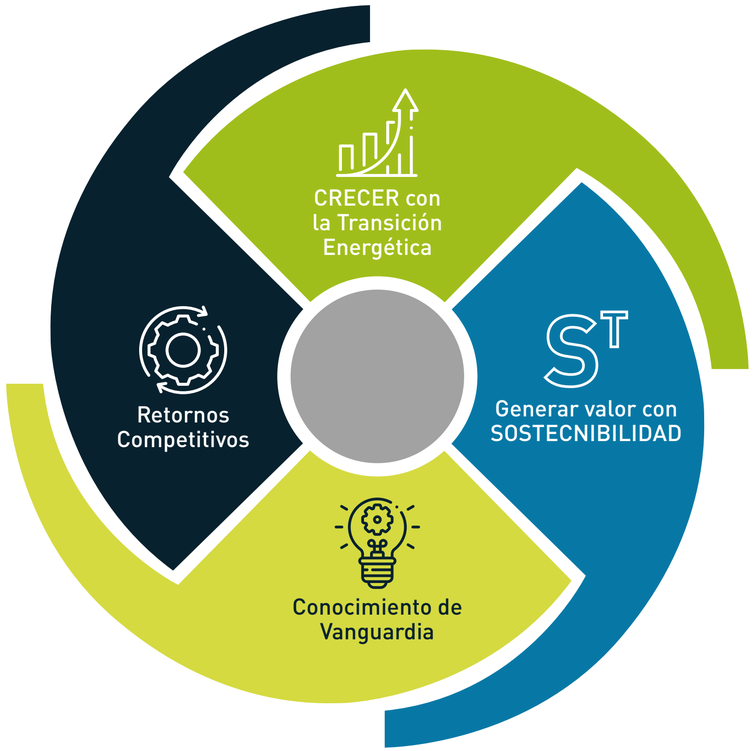
La estrategia 2040, 'Energía que Transforma', del Grupo Empresarial Ecopetrol, se orienta a su consolidación como líder regional en materia energética, incluyendo hidrocarburos, soluciones de bajas emisiones, entre otros negocios vigentes en el grupo empresarial. El 11 de septiembre de 2023, Ecopetrol presentó la actualización de su estrategia, en medio de la conmemoración de sus 15 años en la Bolsa de Nueva York. Se mantiene la promesa de preservar el valor del negocio de hidrocarburos y acelerar los nuevos negocios de bajas emisiones bajo una estricta disciplina de capital, que asegure retornos competitivos sostenibles, estableciendo tres ajustes a la estrategia vigente:

- Maximización del potencial de gas offshore del Caribe colombiano.
- No desarrollo de yacimientos no convencionales en Colombia.
- Reemplazo del objetivo de eficiencia energética por optimización del consumo de energía en 25 PJ al 2030.

Cenit continúa con el despliegue y la ejecución de la estrategia formulada y aprobada en 2022, que apunta a consolidar la operación del *Midstream* a través de crecimiento y diversificación,

bajo criterios de sostenibilidad y en línea con las dinámicas de la transición energética.

A continuación, se describe el alcance de cada pilar estratégico y las principales iniciativas desarrolladas en 2023:



1. **Retornos competitivos:**
Este pilar se centra en mantener retornos competitivos a largo plazo mediante la disciplina de capital, eficiencia en costos, uso eficiente de infraestructura y gestión regulatoria eficiente. Destacamos la integración operativa del Oleoducto Bicentenario a la operación de Cenit y eficiencias en costos, incluyendo la optimización energética y la formulación del PEGA - Plan Estratégico de Gestión de Activos.

2. **Crecer con la transición energética:**
Este pilar busca la diversificación hacia negocios sostenibles ante la declinación de reservas de hidrocarburos, destacando la conversión de infraestructura existente y proyectos de baja emisión. En 2023, se evaluaron proyectos como la expansión de sistemas de poliductos, conversión de infraestructura para transporte de gas, y desarrollo de iniciativas para fluido multifásico y pilotos de hidrógeno. Se logró un aumento de capacidad de almacenamiento en Pozos Colorados, Yumbo y Sebastopol.

3. **Generar Valor con SosTECnibilidad:**
Este pilar aborda retos ambientales y sociales, promoviendo una operación responsable y ética. Destacamos la operación carbono neutral desde 2022 y la incorporación de energías renovables, como generación solar y avances en eólica, mareomotriz y suministro de hidrógeno para la movilidad sostenible en Bogotá.

4. **Conocimiento de vanguardia:**
El pilar integra ciencia, tecnología e innovación para lograr una logística inteligente y talento humano adaptado a nuevos retos. En 2023, se destacó la apropiación de conocimientos en transición energética e innovación, así como la implementación de herramientas digitales para eficiencias.

La estrategia y el contexto del sector son fundamentales para Cenit por varias razones.

- La formulación estratégica del segmento de transporte y logística de hidrocarburos define los objetivos a largo plazo, alineándolos con la estrategia 2040 del grupo empresarial Ecopetrol. Esta estrategia busca la consolidación y liderazgo de Cenit en la cadena de transporte y logística en Colombia y la región, respaldada por criterios de sostenibilidad.

- La estrategia contribuye a la consecución de resultados operacionales y a la diversificación del negocio tradicional, apoyando la transición energética, la innovación y la operación inteligente de los sistemas. El segmento ha sido clave en la generación de valor, aportando entre el 23% y el 54% del Ebitda consolidado del Grupo Empresarial Ecopetrol en los últimos 10 años, demostrando la importancia de la integración de los segmentos del negocio, especialmente en escenarios adversos.

- En el contexto de las tendencias y retos del entorno, la estrategia se enfoca en desarrollar proyectos y actividades de crecimiento y nuevos negocios para diversificar y asegurar la sostenibilidad a largo plazo. La aspiración de mantener el Ebitda y alcanzar metas financieras específicas resalta la necesidad de asegurar la demanda y la posición de mercado, así como diversificar hacia negocios alternativos.

- Las líneas estratégicas específicas, como la disminución de riesgos en los oleoductos, la optimización de infraestructuras y la preparación del expediente tarifario, son esenciales para alcanzar los objetivos de largo plazo. Además, la captura de oportunidades en energías renovables, el desarrollo de iniciativas con otros energéticos y la promoción de la eficiencia operativa son parte integral de la estrategia para asegurar la resiliencia ante posibles escenarios adversos y contribuir al éxito sostenido del segmento.

Nuestra Gestión

Gestión y monitoreo de estrategia y contexto del sector en Cenit

En Cenit, la estrategia y el contexto del sector se gestionan mediante un ejercicio anual de planeación de negocio, operativizado a través de un Tablero Balanceado de Gestión (TBG). Este se define y aprueba anualmente para el segmento, las compañías y las vicepresidencias de Cenit, alineando los objetivos estratégicos con las metas del Grupo Empresarial Ecopetrol.

El TBG facilita el seguimiento de objetivos a corto plazo, permitiendo a la organización monitorear su progreso, anticipar riesgos y optimizar esfuerzos. Este ejercicio de desempeño se alinea para garantizar el apalancamiento con la estrategia del negocio.

Para evaluar el contexto del sector, Cenit establece procesos de formulación, actualización y alineación de la estrategia según los lineamientos del Grupo. Se realiza un análisis estratégico que evalúa factores internos y externos, permitiendo valorar los efectos que influyen en el rendimiento del segmento y evaluar resultados de metas establecidas.

El plan de negocios se formula con la identificación, consolidación y análisis de insumos recibidos de áreas y filiales del segmento. Para el seguimiento a corto plazo, se define el TBG del Grupo Empresarial basado en retos del plan financiero y pilares de la estrategia corporativa, determinando resultados empresariales alineados con la revisión estratégica en curso y principios culturales, maximizando el valor con visión de sostenibilidad.

En el segmento de transporte, se realiza un seguimiento al desempeño evaluando periódicamente indicadores definidos para monitoreo y cumplimiento de la estrategia corporativa. Sesiones de revisión de objetivos y metas se llevan a cabo en diversos órganos colegiados, desde la Junta Directiva hasta el Comité de Segmento, identificando desviaciones y planes de acción para cumplir los objetivos establecidos.

Gestión Financiera

El 28 de diciembre de 2023, se llevó a cabo un proceso significativo de fusión reorganizativa por absorción entre Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos SAS (absorbente) y Oleoducto Bicentenario de Colombia SAS (absorbida). Como resultado de esta transacción, la existencia de la sociedad absorbida se extinguirá, transfiriéndose todos sus derechos, privilegios y facultades a la sociedad absorbente. Esta última también asumirá las responsabilidades, restricciones y obligaciones anteriormente pertenecientes a la sociedad absorbida.

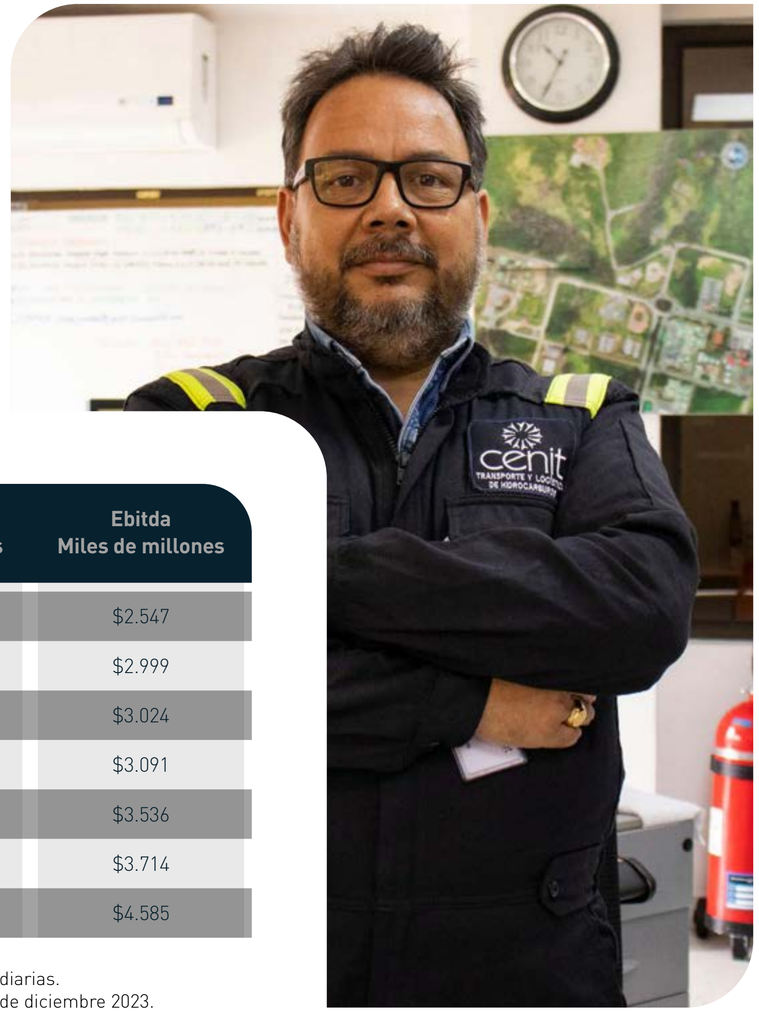
A continuación, se presenta un resumen de las cifras recibidas de Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S. hasta el 28 de diciembre de 2023:

Rubro	Estados financieros recibidos fusión	Ajustes eliminaciones	Efecto fusión
Activo	$2.171.717	($1.517.320)	$654.397
Pasivo	$854.680	($212.727)	$641.953
Efecto de la fusión en el patrimonio neto	$1.317.037	($1.304.593)	$12.444

Resultados financieros

Los 'Estados Financieros' y sus notas correspondientes, elaborados con propósitos generales, reflejan la situación al 31 de diciembre de 2023 e incluyen la información que la administración debe presentar a la Asamblema de Accionistas según la ley y los estatutos sociales.

Para facilitar el análisis y la comparación de los resultados financieros que se detallan a continuación, se mencionan los acumulados del año 2023 frente a los del 2022, expresados según las 'Normas Internacionales de Información Financiera'.
En 2023, la compañía logró alcanzar una **utilidad neta de $4.707 millardos,** superior en un **2,7%** a una utilidad neta de **$4.585 millardos** presentada el año inmediatamente anterior.



Cenit en cifras

Año	Ingresos operacionales Miles de millones	Utilidad operacional Miles de millones	Utilidad neta Miles de millones	Ebitda Miles de millones
2017	$4.058	$2.058	$2.958	$2.547
2018	$4.590	$2.302	$3.576	$2.999
2019	$4.920	$2.272	$4.294	$3.024
2020	$4.802	$2.922	$4.697	$3.091
2021	$5.045	$2.776	$4.958	$3.536
2022	$5.700	$2.686	$4.585	$3.714
2023 **	$7.074	$2.988	$4.707	$4.585

(*) La utilidad operacional no incluye la participación en las utilidades del periodo de las subsidiarias.
(**) Incluye cifras recibidas por la fusión con Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S. al 28 de diciembre 2023.

El Ebitda tuvo un incremento de **$871 millardos en 2023**, pasando de **$3.714 en 2022 a $4.585 millardos en 2023,** lo que significó un incremento en el Ebitda del 23,5% y reflejando un margen Ebitda del 64,8% en 2023.

Los ingresos totales al cierre de 2023 ascendieron a **$7.074 millardos,** con un aumento del **24,1%,** equivalente a **$1.374 millardos** frente al cierre de 2022 de **$5.700 millardos.** Este aumento se explica principalmente por:

- **Aumento de $1.066 millardos** en el ingreso de transporte por oleoducto en 2023, generados por mayor producción país, principalmente en la zona Llanos y efecto de ajuste tarifario.

- **Aumento de $132 millardos** en el ingreso de transporte por poliducto en 2023, generados principalmente por i) mayores evacuaciones de barriles desde las refinerías, impulsado por el alto desempeño del sistema Pozos Colorados – Galán, ii) optimizaciones operativas en los sistemas de transporte que permitieron la captura de volúmenes que antes se movilizaban en carrotanque y iii) efecto de cambio de tarifas.

- **Aumento de $175 Millardos** en otros ingresos, generados principalmente en servicios de apoyo industrial.

El aumento de los ingresos totales incluye el efecto por el proceso de fusión con Oleoducto Bicentenario de Colombia SAS, el cual generó un ingreso adicional por $910 millardos correspondientes

a: $864 millardos por ingresos por transporte por oleoductos y $46 millardos de otros ingresos, principalmente servicio de apoyo industrial.

El costo presentó un aumento del 31% comparado con el año 2022 por un valor de **$669 millardos,** esta variación se genera principalmente por:

- **Aumento de $291 millardos** en costos de depreciación y amortización por derechos de uso frente a 2022, principalmente por mayores propiedades y equipos fruto de capitalizaciones realizadas en el periodo.
- **Aumento en los costos fijos de $267 millardos,** principalmente en mantenimientos, costos de operación y servicios contratados.
- **Aumento de $111 millardos en costos variables** frente a 2022, principalmente por mayores volúmenes evacuados y mayores tarifas de energía.

El incremento en los costos incluye **$301 millardos** recibidos de Oleoducto Bicentenario de Colombia SAS como efecto de la fusión, representado principalmente por **$247 millardos** en costos de depreciación y amortizaciones por derecho de uso y **$52 millardos de costos fijos** representados en mantenimientos y servicios contratados.

Todos los años, Cenit realiza una actualización de la estimación contable con respecto a su deterioro en propiedades, equipos y derechos de uso, tomando en consideración las respectivas Unidades Generadoras de Efectivo (UGEs). Lo anterior, generó para el año 2023 un reconocimiento en el valor del deterioro por **$630 millardos,** los cuales corresponden a **$482 millardo**s para la UGE Norte, **$140 millardos** en la UGE Sur y **$8 millardos** para la UGE Yaguaray-Tenay.

Producto de estos resultados, el margen operacional para el año 2023 fue de **42%** comparado con el 47% obtenido en 2022.

La disminución del ingreso por método de participación patrimonial en subsidiarias fue de **$7 Millardos** ($2.824 millardos en 2023 y $2.832 millardos en 2022).

Finalmente, en el estado de resultados, el gasto por impuesto de renta de la compañía en 2023 asciende a **$1.032 millardos,** frente a los $972 millardos de 2022. Para el año 2023 la tasa efectiva de tributación es del **35,40%**, disminuyendo en comparación con la del 2022, la cual estuvo en 35,69%.

Balance general

Al finalizar diciembre de 2023, **los activos totales de la empresa alcanzaron los $19.593 millardos,** mostrando un **aumento de $32 millardos** en comparación con los $19.561 millardos reportados en 2022.

Este incremento se debe principalmente a un aumento en propiedades y equipos de $2.048 millardos, efectivo y equivalentes de $392 millardos, inventarios de $73 millardos, otros activos a largo plazo de $60 millardos, activos por impuestos corrientes de $42 millardos y otros activos de $20 millardos. Esto se compensó con la disminución de otros activos financieros por **$610 millardos**

y el impacto en las inversiones en subsidiarias de **$2.006 millardos,** derivado de la aplicación del método de participación patrimonial y la eliminación de la inversión debido a la fusión con Oleoducto Bicentenario SAS.

Para el año 2023, los activos totales incluyen un efecto de fusión con Oleoducto Bicentenario de Colombia SAS por un valor de **$2.171 millardos,** principalmente representado por la incorporación de propiedades y equipos ($1.662 millardos), efectivo y equivalentes ($306 millardos) y activos por impuestos corrientes ($111 millardos).

Al 31 de diciembre de 2023, los pasivos totales de la compañía ascienden a **$2.981 millardos,** representando el 15% de sus activos totales y con un aumento respecto al año anterior de $633 millardos, equivalente al 27%.

El 67% de los pasivos son corrientes, siendo el 58% explicado por **$1.163.117 millardos** en acreedores comerciales. Por otro lado, el pasivo no corriente aumentó en **$330 millardos,** pasando de $641 millardos en 2022 a $971 millardos en 2023. Este aumento incluye **$245 millardos** en provisiones a largo plazo, que abarcan costos de abandono, provisiones ambientales, créditos de carbono, litigios, entre otros. Además, debido a la fusión con Oleoducto Bicentenario de Colombia SAS, se incorporaron **$199 millardos** en otros pasivos no financieros, relacionados con ingresos anticipados de los clientes para servicios de transporte y almacenamiento de crudo.

El patrimonio de la compañía disminuyó en **$601 millardos** en comparación con el año anterior, principalmente debido al ajuste por conversión en moneda de presentación de filiales.

Indicadores financieros

Indicador de liquidez:
Corresponde a los recursos requeridos por la compañía para operar y enfrentar sus obligaciones contraídas a corto plazo. La razón corriente muestra un resultado de 2,0 y la prueba ácida, de 1,8 para el año 2023; mientras que para 2022 se encontraban en 2,4 y 2,2, respectivamente.

Al cierre de 2023 los activos corrientes presentaron una disminución de $78 millardos, equivalentes a un 2%, representada principalmente por una disminución en otros activos financieros por $610 millardos. Esto se compensa con un incremento en efectivo y equivalentes al efectivo por $392 millardos: inventarios por $73 millardos, activos por impuestos corrientes por $42 millardos y otros activos por $25 millardos.

Los pasivos corrientes mostraron un aumento del 18%, explicado principalmente por préstamos y financiaciones de $154 millardos y otros pasivos de corto plazo valorados en 61 millardos. Lo anterior incluye pasivos recibidos en el proceso de fusión con Oleoducto Bicentenario de Colombia SAS. Adicionalmente se presenta un incremento en acreedores comerciales por $35 millardos, otros impuestos por $18 millardos y provisiones por beneficios a empleados de $11 millardos.

Indicadores financieros

Indicador de endeudamiento:

La compañía presenta bajos indicadores de endeudamiento en 2023, que se reflejan en un porcentaje de endeudamiento de 15%, frente al 12% en 2022, y un apalancamiento financiero total de 18%, frente al 14% de 2022. Es importante resaltar que este indicador se calcula sobre el total del pasivo de la compañía, incluyendo pasivos diferidos, provisiones, acreedores comerciales, etc.

En 2023, el incremento de los pasivos corrientes se representa en préstamos y financiaciones recibidas en la fusión con Oleoducto Bicentenario de Colombia SAS, correspondientes a un crédito sindicado con el sistema financiero local.

En 2023, el total de pasivos aumentó en $633 millardos equivalentes al 27% con respecto a 2022. Los principales rubros que generaron este aumento fueron provisiones de largo plazo por $244 millardos, otros pasivos no financieros por $199 millardos, préstamos y financiaciones por $154 millardos, pasivos de corto plazo por valor de $61 millardos, acreedores comerciales por $35 millardos, otros impuestos por $18 millardos y provisiones por beneficios a empleados de $11 millardos, compensado con una disminución en el pasivo por impuesto diferido de $115 millardos.

Los activos se incrementaron en $32 millardos equivalente a un 0,16% con respecto al año anterior, explicado principalmente por un aumento de $2.048 millardos en propiedad y equipos, compensado con una disminución en las inversiones en subsidiarias de $2.006 millardos.

Indicador de rentabilidad:

Los márgenes de rentabilidad de 2023 disminuyeron con relación al año anterior, principalmente por la diferencia en cambio de $237 millardos y el gasto por impuesto a las ganancias de $1.031 millardos.

Estos resultados generaron al final del año un margen de rentabilidad de 42% en 2023, frente a un margen de 47% en 2022.

Indicador de actividad:

El índice de actividad de la compañía aumentó con respecto al año anterior, dando como resultado un 36% en el año 2023, comparado con un 29% en 2022.

INDICADORES FINANCIEROS		
Indicadores de liquidez	**2023**	**2022**
Capital de trabajo en millones de pesos (Activo corriente - pasivo corriente)	$2.028.044	$2.409.428
Razón corriente (Activo corriete/Pasivo corriente)	2,0	2,4
Prueba ácirda (Activo corriente - inventarios)/ Pasivo corriente	1,8	2,2

Indicadores de endeudamiento	**2023**	**2022**
Nivel de endeudamiento (Total pasivo / Total activo)	15%	12%
Apalancamiento financiero total (Total pasivo / Total patrimonio)	18%	14%
Concentración a corto plazo (Pasivo corriente / Total pasivo)	67%	73%
Concentración a largo plazo (Pasivo no corriente / Total pasivo	33%	27%

INDICADORES FINANCIEROS		
Indicadores de rentabilidad	**2023**	**2022**
Margen operacional (Utilidad operacional / Ventas) No incluye método de participación	42%	47%
Margen neto (Utilidad neta / Ventas)	67%	80%
Rendimiento sobre activos – ROA (Utilidad neta / Activos totales)	24%	23%
Ebitda (miles de millones)	$4.585	$3.714
Margen Ebitda	63,82%	65,15%

Indicadores de rentabilidad	**2023**	**2022**
Rotación del activo total (Ventas netas / Activo total)	36%	29%

Personal Clave de la Compañía

Cenit considera personal clave a su Presidente, Vicepresidentes y miembros de Junta Directiva. Los honorarios de los miembros de Junta Directiva, por asistencia a las reuniones y/o del Comité de Auditoría para el año 2023, ascienden a la suma de $397 millones mientras que para el año 2022 ascendieron a $460 millones.

La compensación total pagada al presidente y vicepresidentes durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 fue de $15.113 millones.

Hechos relevantes ocurridos entre la fecha del cierre contable y la publicación de este informe

A la fecha de la emisión de los 'Estados Financieros Separados' no se presentan hechos posteriores que impliquen ajustes, reclasificaciones o revelaciones sobre los mismos.

Gestión Tributaria

(GRI 207-1) (GRI 11.21.4)

El enfoque fiscal de Cenit sigue fielmente los lineamientos establecidos por su casa matriz, el Grupo Ecopetrol. La estrategia fiscal se centra en el cumplimiento riguroso del marco legal tributario en todas las operaciones, garantizando la sostenibilidad empresarial, el logro de objetivos estratégicos y una gestión adecuada de riesgos, sin incurrir en ineficiencias fiscales.

La compañía se compromete a seguir prácticas comerciales y estructuras de proyectos basadas en razones comerciales y la esencia del negocio, evitando abusos, elusión o evasión fiscal. Para ello, se aplican los siguientes principios en la relación con las autoridades fiscales nacionales e internacionales:

- Cumplimiento oportuno de todas las obligaciones tributarias, conforme a la legislación vigente en los países donde opera.
- Toma de decisiones fiscales fundamentada en la legislación vigente, con una interpretación razonable y justificada de la normativa aplicable.
- Evitar decisiones fiscales agresivas o riesgosas que puedan cuestionar las declaraciones tributarias.
- Asegurar que la tributación del grupo refleje su estructura y la naturaleza de sus operaciones según criterios materiales, temporales y geográficos.

- Suministrar información solicitada por las autoridades tributarias, aplicando principios como generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria.

- Realizar operaciones, convenios y contratos entre compañías del grupo en condiciones de mercado, cumpliendo con el principio de plena competencia.

- Informar a la Junta Directiva sobre las principales implicaciones fiscales de operaciones o materias sujetas a su aprobación, especialmente cuando sean relevantes para la toma de decisiones.

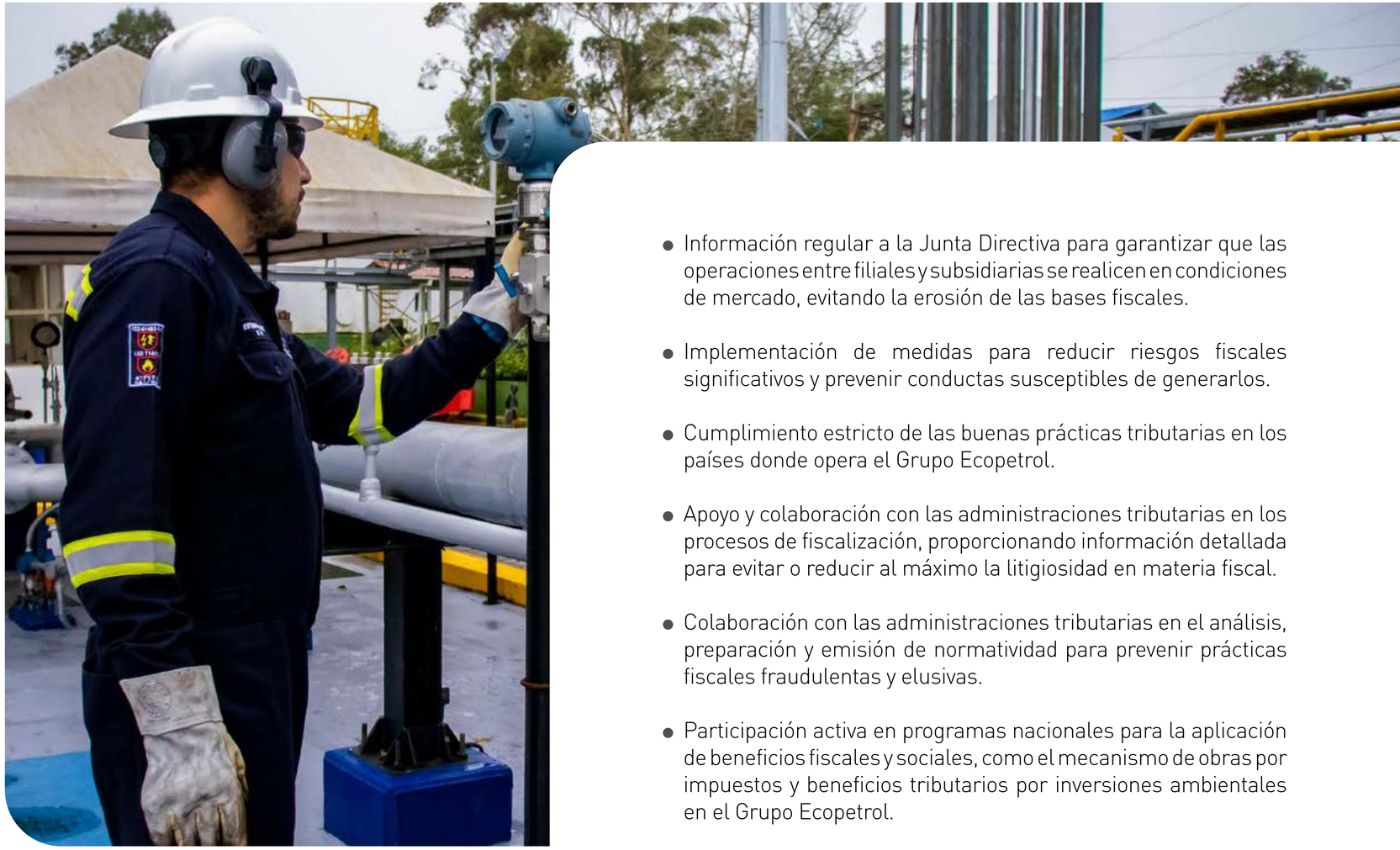
Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos

(GRI 207-2) (GRI 11.21.5)

Por su parte, la gobernanza fiscal y el marco de control de Cenit reflejan la adopción de las siguientes buenas prácticas tributarias:

- Implementación de la documentación y estandarización en la planificación tributaria del grupo, asegurando el adecuado uso de los beneficios fiscales contemplados en la legislación vigente.

- Seguimiento semestral a la guía de precios de transferencia del Grupo Ecopetrol.



- Información regular a la Junta Directiva para garantizar que las operaciones entre filiales y subsidiarias se realicen en condiciones de mercado, evitando la erosión de las bases fiscales.

- Implementación de medidas para reducir riesgos fiscales significativos y prevenir conductas susceptibles de generarlos.

- Cumplimiento estricto de las buenas prácticas tributarias en los países donde opera el Grupo Ecopetrol.

- Apoyo y colaboración con las administraciones tributarias en los procesos de fiscalización, proporcionando información detallada para evitar o reducir al máximo la litigiosidad en materia fiscal.

- Colaboración con las administraciones tributarias en el análisis, preparación y emisión de normatividad para prevenir prácticas fiscales fraudulentas y elusivas.

- Participación activa en programas nacionales para la aplicación de beneficios fiscales y sociales, como el mecanismo de obras por impuestos y beneficios tributarios por inversiones ambientales en el Grupo Ecopetrol.

Proceso de verificación de los contenidos en materia fiscal

Cenit atiende a los controles SOX (Ley Sarbanes-Oxley) mediante las siguientes actividades:

- Notificación a las áreas de la compañía y subsidiarias sobre cambios en la legislación tributaria.
- Implementación de un mecanismo de control y seguimiento de la normatividad tributaria para garantizar el cumplimiento de la legislación vigente.
- Control del calendario tributario y aseguramiento del pago oportuno de las declaraciones tributarias correspondientes.
- Presentación de informes detallados en los cierres trimestrales y anuales, que incluyen aspectos relevantes como el comportamiento de la tasa efectiva de tributación, transacciones relevantes que afectaron la misma, tabla comparativa anual del efecto en resultados y la tasa efectiva en comparación con el período anterior, entre otros.
- Ejecución de actividades de control de manera oportuna y con la calidad esperada.
- Conservación de evidencias y soportes necesarios, disponibles para requerimientos de revisoría fiscal, auditoría interna y terceros.
- El Revisor Fiscal realiza la verificación de la información contenida en las declaraciones tributarias de la compañía.
- Revisión del impuesto a las ganancias, incluyendo el impuesto de renta e impuesto diferido, evaluando la razonabilidad de las cifras al cierre del ejercicio fiscal en los estados financieros de la compañía.

Mecanismos de notificación de inquietudes

Las inquietudes relacionadas con conductas no éticas o ilegales y la integridad de la organización en relación con la fiscalidad en Cenit se estructuran de la siguiente manera:

1. **Recepción de inquietudes:** La compañía recibe notificaciones de inquietudes a través de PQR (Preguntas, Quejas y Reclamos) o mediante requerimientos de información.
2. **Marco Ético y responsabilidades:** Las operaciones fiscales, tanto de la compañía como del Grupo Ecopetrol (GE), están alineadas con los principios establecidos en el Código de Ética. Además, se siguen los lineamientos y responsabilidades definidos en la política de gestión de riesgos y control interno.
3. **Ejecución de Actividades de control:** Se ejecutan actividades de control de manera oportuna y con la calidad esperada y se conservan las evidencias y soportes necesarios para estar disponibles frente a los requerimientos de terceros.
4. **Principio de Cero Tolerancia:** Cenit se rige bajo el principio de cero tolerancia ante cualquier acto que viole los principios éticos que rigen la organización.

La compañía enfatiza la importancia de la transparencia y el cumplimiento ético en todas las operaciones fiscales. El compromiso con la integridad y la ética se refuerza mediante la disposición de canales para recepción de PQR y requerimientos de información, asegurando que cualquier inquietud relacionada con conductas no éticas o ilegales sea abordada de manera efectiva y en conformidad con los principios éticos y legales establecidos.

Participación de los grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal

(GRI 207-3)(GRI 11.21.6)

Cenit adopta un enfoque proactivo en la participación de los grupos de interés y la gestión de sus inquietudes relacionadas con la fiscalidad. Este enfoque abarca a diversos actores, incluyendo inversionistas, asociados, clientes, empleados, el Estado, proveedores, contratistas, y la sociedad en general.

Las acciones concretas incluyen la emisión de conceptos tributarios, la realización de charlas o capacitaciones para funcionarios, contratistas y proveedores. Además, se atienden visitas y requerimientos de entidades tributarias como la DIAN y/o entes territoriales.

Cualquier solicitud proveniente de los grupos de interés se aborda de manera efectiva, reflejando el compromiso de Cenit con la transparencia y la respuesta adecuada a las inquietudes planteadas por sus diversos stakeholders.

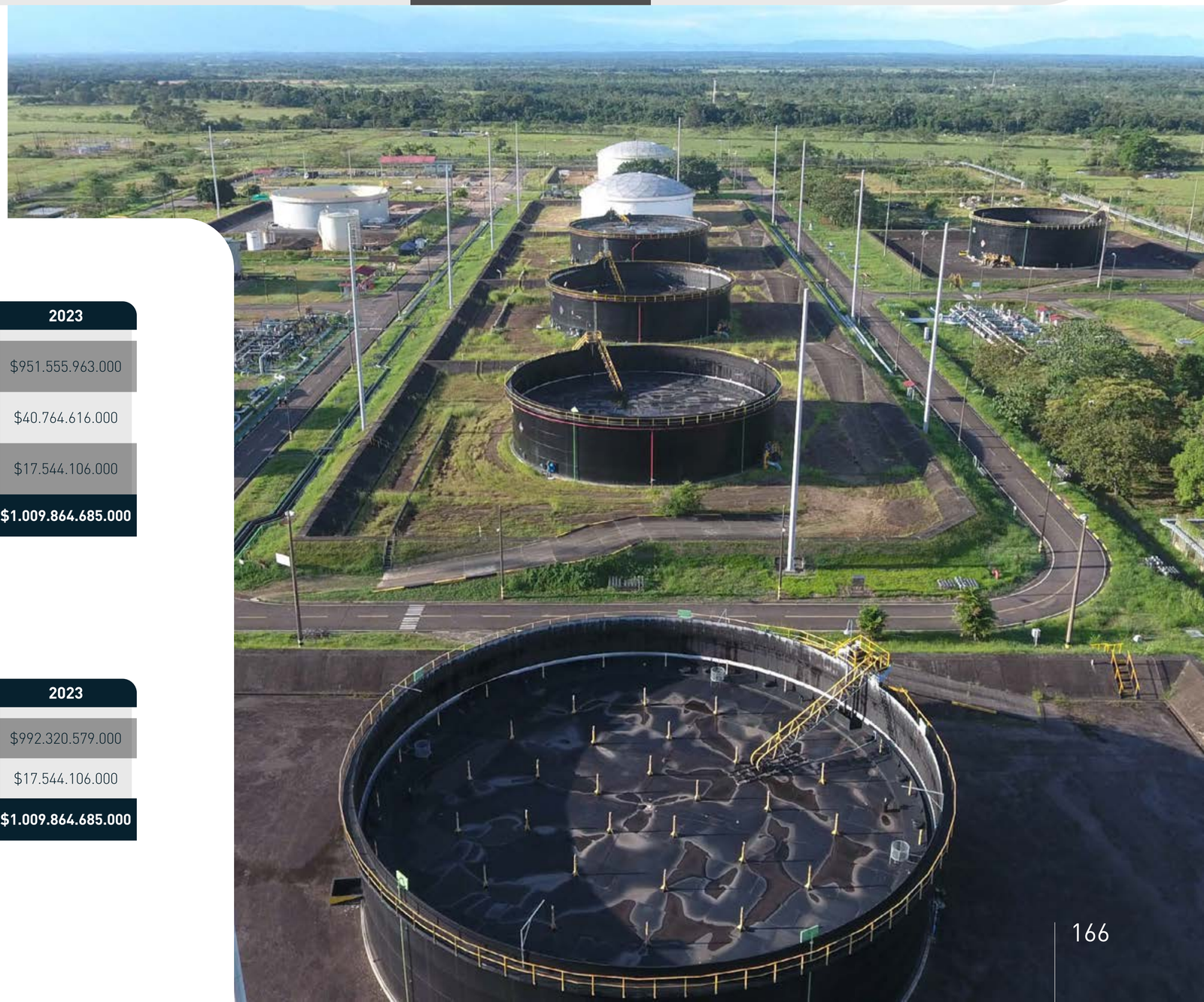
Impuestos y transferencias a la nación

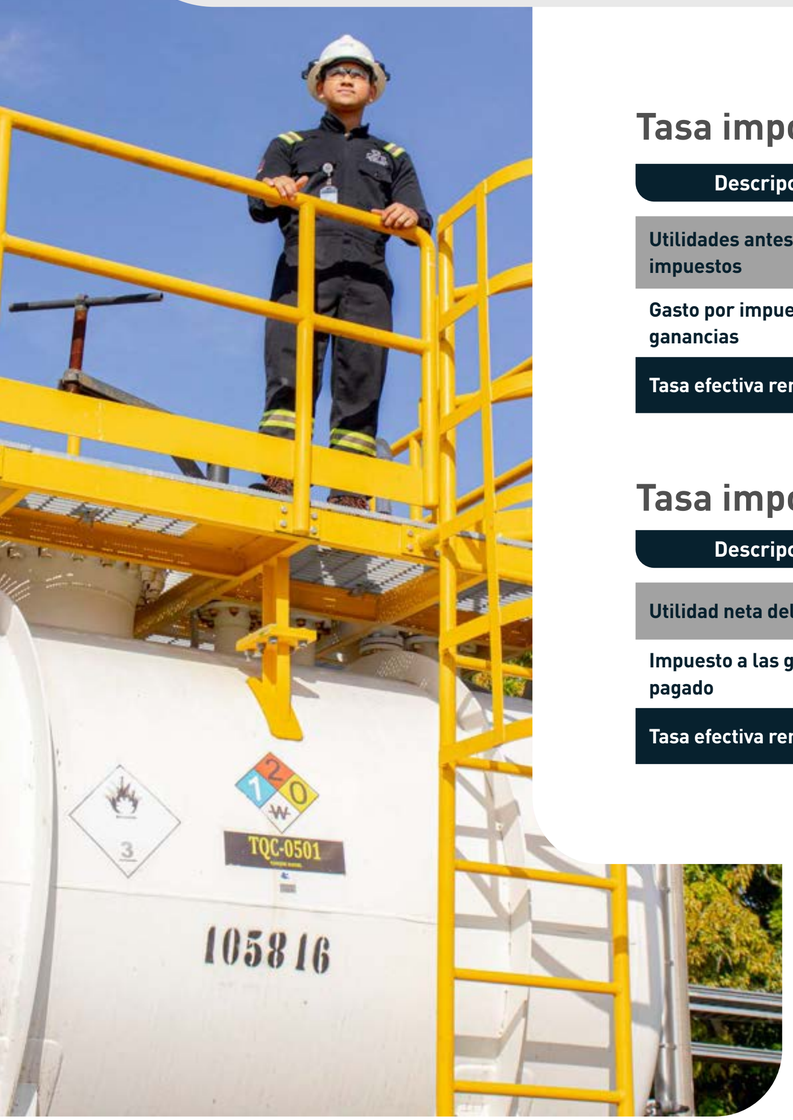
(GRI 207-4) (GRI 11.21.7) (WEF 21)

Impuesto	2020	2021	2022	2023
Declaración de renta y complementarios	$800.116.297.000	$890.639.065.000	$617.057.318.000	$951.555.963.000
Declaración de impuestos a las ventas IVA	$18.192.086.000	$15.562.651.000	$30.913.504.000	$40.764.616.000
Declaración de industria y comercio ICA	$24.202.987.000	$23.086.746.000	$16.839.360.000	$17.544.106.000
Total	**$842.511.370.000**	**$929.288.462.000**	**$664.810.182.000**	**$1.009.864.685.000**

Distribución de impuestos pagados a nivel nacional y territorial

Impuesto	2020	2021	2022	2023
Impuestos nacionales	$818.308.383.000	$906.201.716.000	$647.970.822.000	$992.320.579.000
Impuestos territoriales	$24.202.987.000	$23.086.746.000	$16.839.360.000	$17.544.106.000
Total	**$842.511.370.000**	**$929.288.462.000**	**$664.810.182.000**	**$1.009.864.685.000**





Tasa impositiva declarada

Descripción	2020	2021	2022	2023
Utilidades antes de impuestos	$5.029.023.266.499	$5.765.326.706.453	$5.935.734.000.000	$5.738.559.397.066
Gasto por impuesto a las ganancias	$735.256.402.473	$1.068.622.095.509	$977.606.000.000	$1.031.612.597.150
Tasa efectiva renta	14,62%	18,54%	16,46%	17,98%

Tasa impositiva de efectivo

Descripción	2020	2021	2022	2023
Utilidad neta del ejercicio	$4.293.766.864.026	$4.696.704.610.944	$4.958.128.000.000	$4.584.956.000.000
Impuesto a las ganancias pagado	$800.026.564.000	$898.055.000.000	$1.011.559.000.000	$730.270.000.000
Tasa efectiva renta	18,63%	19,12%	20,40%	15,93%

Desgravaciones fiscales y créditos fiscales

Descripción	2023
Ingresos no constitutivos de renta	$2.766.394.316.000
Rentas exentas	$0
Descuentos tributarios	$64.247.462.000

(WEF 33E)

Cenit realiza la recaudación anticipada de impuestos sobre la Renta, Industria y Comercio (ICA) e IVA de proveedores y trabajadores mediante la retención en la fuente. También recopila el impuesto al transporte de ciertos clientes. Además, lleva a cabo retenciones de la contribución en contratos de obra pública y de la Estampilla UNAL, así como de otras universidades públicas.

Pagos al accionista

(WEF 19)

Pagos al accionista	2023
Pago de dividendos	$4.584.955.983.194
Recompra de acciones	N/A
Total	$4.584.955.983.194

Asistencia financiera recibida del gobierno

(GRI 201-4)(GRI 11.21.3) (WEF 18)

Asistencia financiera recibida del gobierno	2023
Valor monetario total de la asistencia financiera que recibe la organización de cualquier gobierno	$64.247.462.000
"Desgravaciones fiscales y creditos fiscales	$64.247.462.000

Informe Especial de Grupo Empresarial

Operaciones con partes vinculadas Ley 222 de 1995

Según lo estipulado en el artículo 29 de la Ley 222 de 1995, Cenit presenta su 'Informe Especial de Grupo Empresarial'. Las operaciones con vinculados comprenden principalmente ingresos derivados de servicios de transporte, gastos por servicios, actividades de mantenimiento y gestión de proyectos, además de la adquisición de crudos, gas y energía. A continuación, se detallan los saldos y las transacciones más relevantes al cierre del ejercicio fiscal, el 31 de diciembre de 2022. Esta información también se refleja en los Estados Financieros correspondientes a dicho periodo y en el 'Informe Especial de Grupo Empresarial' publicado por Ecopetrol S.A.

Cuentas comerciales

(GRI 207-4) (GRI 11.21.7)

Filial	2020	2021	2022	2023
Ecopetrol S.A.	$296.127.152.633	$338.709.524.378	$404.180.741.916	$358.639.131.323
Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S.	$294.541.328.385	$1.748.345.396	$909.147.791	$0
Oleoducto de Colombia S.A.	$9.458.491.055	$5.604.079.277	$7.123.467.662	$67.123.655.037
Refinería de Cartagena S.A.S.	$4.367.464.204	$0	$789.090.846	$264.253
Hocol S.A.	$639.182.944	$605.414.758	$1.010.085.843	$959.774.642
Oleoducto Central S.A.S.	$357.984.273	$1.535.420.668	$1.874.641.279	$2.376.685.391
Combustibles Líquidos de Colombia S.A. E.S.P.	$16.674.280	$6.531.472	$27.828.218	$13.753.337
Oleoducto de los Llanos S.A.	$0	$35.620.072	$38.156.220	$173.867.761
Total	**$605.508.277.774**	**$348.244.936.021**	**$415.953.159.775**	**$429.287.131.744**

Acreedores comerciales (Otras cuentas por pagar)

Filial	2020	2021	2022	2023
Ecopetrol S.A.	$50.554.734.691	$22.589.226.557	$33.237.378.555	$22.438.446.891
Oleoducto de Colombia S.A.	$3.962.579.962	$5.254.730.988	$8.936.666.000	$6.396.078.388
Hocol S.A.	$2.520.023.274	$489.396.082	$1.294.186.665	$586.560.368
Refinería de Cartagena S.A.S.	$1.184.985.801	$13.960.125.713	$1.525.954.735	$193.106.551
Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S.	$871.991.056	$847.547.343	$1.225.933.454	$0
Oleoducto Central S.A.S.	$126.757.667	$82.745.562	$430.535	$622.807.951
Interconexión Eléctrica S.A.	$0	$13.097.567	$13.097.567	$0
Oleoducto de los Llanos S.A.	$0	$0	$0	$1.304.698.820
Serviport S.A.	$591.934.968	$1.351.626.791	$4.655.675.000	$3.449.216.741
Total	**$59.813.007.419**	**$44.588.496.603**	**$50.889.322.511**	**$34.990.915.710**

Otros pasivos

Filial	2020	2021	2022	2023
Hocol S.A.	$2.099.052.972	$0	$0	$2.809.482.744
Ecopetrol S.A.	$467.187.003	$0	$0	$257.212.694.206
Oleoducto de Colombia S.A.	$0	$6.077.114.326	$0	$0
Oleoducto Central S.A.S.	$0	$348.270.908	$0	$0
Total	**$2.566.239.975**	**$6.425.385.234**	**$0**	**$260.022.176.950**

Ingresos operacionales de transporte por Oleoducto

Filial	2020	2021	2022	2023
Ecopetrol S.A.	$2.327.315.625.341	$2.415.044.534.648	$2.877.657.468.919	$3.991.522.029.073
Hocol S.A.	$5.856.645.015	$6.261.086.083	$6.991.176.005	$7.735.868.867
Total	**$2.333.172.270.356**	**$2.421.305.620.731**	**$2.884.648.644.924**	**$3.999.257.897.940**

Ingresos operacionales de transporte de Poliducto

Filial	2020	2021	2022	2023
Ecopetrol S.A.	$780.926.925.825	$810.543.799.185	$852.663.811.282	$891.684.479.047
Combustibles Líquidos de Colombia S.A. E.S.P.	$559.982.714	$528.516.236	$478.121.491	$580.816.960
Total	**$781.486.908.539**	**$811.072.315.421**	**$853.141.932.773**	**$892.265.296.007**

Ingresos operacionales por servicios de apoyo industrial y otros

Filial	2020	2021	2022	2023
Ecopetrol S.A.	$239.713.000.000	$253.755.000.000	$386.634.000.000	$478.708.000.000
Hocol S.A.	$0	$0	$0	$101.566.116
Oleoducto Central S.A.S.	$2.090.673.259	$3.411.590.302	$2.483.323.972	$2.579.644.062
Oleoducto de Colombia S.A.	$902.532.571	$137.929.206	$2.130.473.551	$2.422.402.052
Total	**$242.706.205.830**	**$257.304.519.508**	**$391.247.797.523**	**$483.811.612.230**

Costos

Filial	2020	2021	2022	2023
Ecopetrol S.A.	$315.460.566.688	$84.925.093.962	$91.924.287.175	$97.022.981.518
Hocol S.A.	$2.455.937.451	$3.769.399.794	$2.941.797.187	$3.275.289.895
Refinería de Cartagena S.A.	$540.926.681	$11.691.295.102	$12.134.655.816	$4.418.979.984
Oleoducto Central S.A.S.	$278.308.467	$0	$16.850.496	$4.625.848.537
Oleoducto Bicentenario	$55.709.717	$28.105.166	$454.865.681	$0
Oleoducto de Colombia S.A.	$2.592.712	$0	$319.694.301	$1.408.603.182
Interconexión Eléctrica S.A.	$0	$598.586.263	$1.573.581.560	$1.753.850.728
Serviport S.A	$0	$4.791.792.251	$13.521.945.072	$21.526.491.414
Oleoducto de los Llanos Orientales S.A	$0	$0	$0	$0
Total	**$59.813.007.419**	**$44.588.496.603**	**$50.889.322.511**	**$34.990.915.710**

Gastos

Filial	2020	2021	2022	2023
Ecopetrol S.A.	$4.394.416.160	$1.765.918.550	$2.732.438.670	$1.614.375.490
Hocol S.A.	$0	$0	$0	$0
Oleoducto de los Llanos S.A.	$117.503.127	$0	$0	$4.996.794.913
Oleoducto Central S.A.S.	$0	$0	$0	$0
Total	**$4.511.919.287**	**$1.765.918.550**	**$2.732.438.670**	**$6.611.170.403**

La formulación estratégica del segmento delinea los objetivos y metas a largo plazo, para guiar los esfuerzos y recursos de la organización para lograrlos, alineándose con la Estrategia 2040 del Grupo Empresarial Ecopetrol. La actual formulación estratégica busca consolidar y liderar a Cenit y sus filiales en la cadena de transporte y logística de hidrocarburos en Colombia, mediante una operación sostenible y responsable con los grupos de interés. Además, se enfoca en la diversificación hacia nuevos negocios de bajas emisiones y la transición energética justa y equitativa.

La estrategia del segmento de transporte contribuye a los resultados operacionales y a la diversificación del negocio tradicional, respaldando la transición energética, la innovación y la operación inteligente de los sistemas. También cumple con metas de descarbonización y genera valor para los diversos grupos de interés, fortaleciendo las relaciones con las comunidades, empleados, proveedores, contratistas y el Estado.

A lo largo de los últimos 10 años, el segmento de transporte y logística ha aportado entre el 23% y el 54% del Ebitda consolidado del Grupo Empresarial Ecopetrol, demostrando la solidez de la integración de los segmentos de negocio, incluso en condiciones adversas como las altas volatilidades y la variabilidad en los precios de los hidrocarburos.

El segmento busca generar resultados financieros sostenibles y acelerar los nuevos negocios de bajas emisiones con una estricta disciplina de capital. Se compromete a maximizar el potencial de gas offshore del Caribe Colombiano, a no desarrollar yacimientos no convencionales en Colombia y aoptimizar el consumo de energía en un 25 PJ (desde la línea base de 2018 hasta 2030); todo en línea con la estrategia reciente del Grupo Empresarial.

En el marco de la Transición Energética Justa y Equitativa, se reafirma el compromiso con la seguridad energética del país, el medio ambiente y la contribución a la sociedad. En 2023, se destaca el cumplimiento de los compromisos volumétricos con los clientes, transportando 1.112,9 KBPD, con un cumplimiento del 100% para oleoductos y poliductos.

Además de los objetivos estratégicos, el segmento avanzó en desafíos de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza. Mantuvo una operación carbono neutral desde 2022, certificada por ICONTEC, y logró una reducción de 15.930 tCO2eq de gases de efecto invernadero. También avanzó en la incorporación de energías renovables, generando aproximadamente 27,4 MW de energía solar en diversas ubicaciones.

Para el segmento de transporte y logística, el seguimiento al desempeño empresarial garantiza la evaluación periódica de los indicadores definidos para el monitoreo y cumplimiento de la estrategia.

Inversiones en el segmento *Midstream*

Filial	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S.	MUSD	$168,8	$233,5	$243,3	$316,7
Oleoducto Central S.A.S.	MUSD	$35,8	$45,6	$40,4	$34,6
Oleoducto de los Llanos S.A.	MUSD	$6,1	$9,8	$9,1	$18,3
Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S.	MUSD	$0,8	$3,8	$2,9	$3,1
Oleoducto de Colombia S.A.	MUSD	$6,4	$13,2	$24,5	$21,8
Total	**MUSD**	**$217,9**	**305,9**	**320,34**	**394,59**

Durante los últimos cuatro años, Cenit ha tenido inversiones en las siguientes subsidiarias: Oleoducto Central S.A. (72,65%), Oleoducto de los Llanos Orientales S.A. (65%), Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S. (99,03%), y Oleoducto de Colombia S.A. (51,28%). Además, tiene una asociada, Serviport S.A. (49%), cuyas actualizaciones se realizan periódicamente mediante el Método de Participación Patrimonial.

A partir del 28 de diciembre de 2023, Cenit incorporó a su operación el Oleoducto Bicentenario de Colombia, tras recibir la aprobación de la Superintendencia de Sociedades y protocolizar la escritura pública de fusión por absorción ante la Cámara de Comercio de Bogotá. Como parte de este proceso, Cenit entregó a Hocol el 0,07% de sus acciones como contraprestación por la participación minoritaria que Hocol tenía en el Oleoducto Bicentenario.

Con respecto a la inversión en la sociedad Serviport S.A. a partir de las pruebas cualitativas realizadas por la compañía en el año 2017, donde se concluye que presentaba indicios de deterioro, se procedió a registrar tal efecto por el monto total de la participación al 31 de diciembre de 2017. Según los análisis de la administración, se decide mantener deteriorada al 100% la inversión.

Desempeño de las Filiales *Midstream*

Nuestros Impactos y Resultados

En el primer trimestre de 2023, se llevó a cabo un despliegue estratégico en toda la organización para alinear los objetivos corporativos con las iniciativas clave y palancas estratégicas. Se definieron indicadores e iniciativas que respaldaran las metas, priorizando la optimización del negocio actual y dirigiéndose hacia la expansión y diversificación en negocios sostenibles y de transición energética.

Todo lo anterior hizo posible alcanzar los siguientes **logros en el año 2023:**

- Mantenimiento de una operación eficiente con un enfoque en "Primero la Vida", logrando un índice de accidentalidad mínimo en Cenit (TRIF: 0.13 # Lesión/ MHHL).
- Los ingresos consolidados del segmento superaron los **$15.556 millones de COP,** un crecimiento del 11% en comparación con el año 2022, con una generación de Ebitda que superó los **$11.824 millones de COP**, evidenciando un aumento del 17%.
- Transporte de aproximadamente 305 KBPD de refinados a través de poliductos, generando un **crecimiento del 7%.**
- Transporte de alrededor de 803 KBPD de crudo por oleoductos, logrando un **crecimiento del 5%.**
- Cumplimiento del programa de eficiencias con **$127.7 millones de COP**, superando en un 348% la meta establecida para el *Midstream* en 2023.
- Logro del plan de descarbonización, **superando en un 225%** la meta para el segmento de transporte, con una reducción de emisiones de 14.530 tCO2eq en 2023 (datos con corte a noviembre).

Por otra parte, en 2023, los desafíos del Grupo Empresarial Ecopetrol en sostenibilidad y crecimiento a corto, mediano y largo plazo están influenciados principalmente por cambios en el sector energético y el entorno:

A nivel global, los gobiernos se centran en descarbonización y transición a energías renovables, mientras que, a nivel local, el gobierno actual impulsa políticas para una transición energética justa, promoviendo energías renovables y desalentando la industria petrolera.

Se están revisando y ajustando las regulaciones de transporte de hidrocarburos a nivel nacional, lo cual podría afectar las tarifas y los resultados financieros. Además, la influencia de las comunidades en áreas de influencia del segmento impacta operaciones y proyectos de infraestructura.

Alrededor del mundo, los ataques cibernéticos han aumentado, especialmente en entidades gubernamentales y proveedores de servicios públicos, representando un riesgo significativo en términos de ciberseguridad.

Estas dinámicas llevaron a la actualización de la estrategia del Grupo Empresarial Ecopetrol en 2023, enfocando los recursos de cada segmento. Para el *Midstream*, los retos incluyen la minimización de accidentes, la optimización operativa, la participación proactiva en regulaciones de transporte, el desarrollo de iniciativas de crecimiento y la priorización de inversiones para maximizar el retorno y la generación de valor. Además, se destaca la importancia de la tecnología, la innovación y la implementación de la ruta de transición energética para mantener el compromiso de carbono neutralidad y contribuir a las metas de descarbonización.

Nuestros Objetivos

En la estrategia corporativa se han establecido metas ambiciosas para generar un crecimiento financiero significativo para el año 2030. Estas metas se centran en proyectos de expansión orgánica en áreas comerciales tradicionales como Oleoductos, Poliductos y Puertos, así como en iniciativas destinadas a impulsar el crecimiento y la diversificación en sectores como Multifásico, Gas y Energía. El logro de estos objetivos se traducirá en el cumplimiento de las siguientes metas específicas:

Retornos competitivos:

- Consolidar y robustecer la operación del *Midstream* como un operador de talla mundial.
- Generar valor sostenible mediante iniciativas de optimización y gestión inteligente y automatizada de los activos.
- Propender por ser la oferta más competitiva del mercado.
- Asegurar un margen Ebitda entre 55% - 65% promedio segmento al año 2030.
- Maximizar la utilización de los sistemas, viabilizando volúmenes incrementales y gestionando el riesgo de valor atrapado de los activos.
- Asegurar un margen ROACE entre un 10% - 15% promedio segmento al año 2030.

Crecer con la transición energética

- Robustecer el portafolio de servicios de valor agregado.
- Mantener la generación de caja del *Midstream* con una generación de Ebitda de 2,5 BUSD al año 2030.
- Garantizar la sostenibilidad del negocio tradicional, asegurando la participación y liderazgo dentro del negocio core y generando resiliencia ante cambios disruptivos del mercado.
- Generar +10% de los ingresos del *Midstream* en negocios bajo diversificación al año 2030.
- Viabilizar proyectos con valor intersegmento (upstream/downstream).
- Maximizar la captura de volúmenes transportados fuera de los sistemas.
- Dinamizar y desarrollar soluciones que garanticen la expansión y confiabilidad en el abastecimiento de combustibles líquidos.
- Habilitar la entrada de nuevos yacimientos al sistema de transporte.

Generar valor con SosTECnibilidad

- Gestionar relaciones de confianza con grupos de interés, a través de una operación carbono-neutral que promueve el respeto por los DDHH, el desarrollo de los territorios donde operamos, la inclusión y la diversidad.
- Mantener el compromiso de conservar la carbono-neutralidad del segmento.
- Lograr un -25% reducción emisiones de alcance 1 y 2 del *Midstream* vs la línea base establecida en 2021.
- Incorporar dentro de la matriz energética del *Midstream* +150 MW en Energías Renovables al año 2030.

Conocimiento de vanguardia

- Consolidar el mejor talento desarrollando competencias y adoptando la cultura organizacional requerida para habilitar el futuro.
- Promover la adaptación a las nuevas realidades incorporando CT+i y procesos ágiles.
- Cultura centrada en nuestras personas, su bienestar, su conocimiento.
- Asegurar que el 100% de los procesos en la organización sean apropiados e intervenidos en pro de la estrategia corporativa y sus retos.

Resultados Financieros

Aquí se presentan los resultados financieros clave de las subsidiarias de *Midstream* para el año 2023:

Oleoducto de Colombia

ODC – Oleoducto de Colombia:

- Resultados financieros récord en 2023: Ingresos de **$918,4 millardos** de COP y Ebitda de **$701,4 millardos de COP.**
- La utilidad neta alcanzó **$405 millardos de COP**, el segundo mejor resultado anual histórico.
- Transporte de ~189 kbpd logrado en 2023.

ODL

ODL – Oleoducto de los Llanos Orientales:

- Mejor año en ingresos operacionales: **$1,42 millardos de COP**, incremento del 26,4% respecto al año anterior.
- Ebitda de **$1.2 millardos de COP**, 29% superior al año anterior.
- **Margen Ebitda del 84%,** superando el plan del 82%.
- Logro de eficiencias de **MCOP 1.925,** con transporte de ~244 KBPD, un **15% más que en 2022.**

OCENSA

Ocensa:

- Resultados financieros récord en 2023: Ingresos de **$6.142 millardos de COP** y Ebitda de **$5.344 millardos de COP.**
- Captura de eficiencias por **MUS$1,9** y beneficios por iniciativas en manejo de caja por **MUS$10**.
- Utilidad neta de **$2.971,8 millardos de COP,** crecimiento del 5% respecto a 2022.
- Transporte de ~576 KBPD a través del segmento 2, un **7% más que en 2022.**

bicentenario
petróleo por Colombia

Oleoducto Bicentenario:

- Mantenimiento de la **certificación de Carbono Neutralidad** por parte del ICONTEC.
- Transporte de ~26,7 KBPD en 2023, **crecimiento del 221%** respecto a 2022.
- Integración de la operación del Oleoducto Bicentenario a la operación de Cenit mediante fusión por absorción el 28/12/2023.

DIMENSIÓN OPERATIVA

- LÍDERES DEL SEGMENTO DE TRANSPORTE
- SEGURIDAD DE LOS PROCESOS
- SEGURIDAD FÍSICA
- GESTIÓN DE EMERGENCIAS Y DERRAMES
- INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Líderes del segmento de transporte

Nuestra gestión

Cenit es la compañía que transporta la mayor parte de los crudos y refinados que mueven al país, energía que es esencial para el desarrollo económico y social de Colombia; además, mediante sus operaciones hace presencia en todo el territorio nacional. Como líderes del Segmento de Transporte y Logística de Hidrocarburos, Derivados y Afines del Grupo Ecopetrol, garantiza el encadenamiento entre Producción, Exploración, Refinación y Comercialización, convirtiéndose en un eslabón clave de la cadena de valor energética. Asimismo, trabaja de manera colaborativa con las filiales de este segmento (Ocensa, Oleoducto de Colombia, Bicentenario y Oleoducto de los Llanos), en torno a la ejecución de las operaciones y estándares de negocio.

Cenit trabaja constantemente para alcanzar niveles más altos de optimización y sostenibilidad de la operación, las nuevas dinámicas mundiales como la transición energética y la disrupción tecnológica son una oportunidad para retar y transformar constantemente a la compañía; la cual busca constantemente nuevas y mejores formas de hacer las cosas, nuevos servicios y alternativas logísticas para los clientes y con esto la continuidad en la generación de valor al país.

El macroproceso de transporte de hidrocarburos es el core del negocio. A partir de los planes de transporte de mediano y largo plazo, se realiza la planeación mensual y los programas diarios de transporte de los sistemas, los puertos, cargaderos y descargaderos, los cuales son ejecutados con criterios de optimización constantes, garantizando que los estándares de la operación sean cada día más seguros para las personas, el medioambiente y la infraestructura. Adicionalmente, se lleva a cabo el aseguramiento y control de calidad de los hidrocarburos, el aseguramiento de medición, balance y control volumétrico, y la gestión de las variaciones volumétricas.

La compañía continúa evolucionando sus activos fijos hacia sistemas de transporte de hidrocarburos inteligentes, más seguros y óptimos, cambiando de manera fundamental la forma de trabajar e interactuar y manteniéndose comprometidos con la disciplina operativa. Es por esto por lo que la operación de Cenit está concentrada en el Centro Integrado de Operaciones, CIO, conformado por el Centro de Operación Remota, el Centro de Excelencia Operacional, el Centro de Inteligencia de Analítica, la Sala de Control de Apoderamiento de Hidrocarburos y la Sala de Crisis.

Desde el CIO, con la ayuda de herramientas tecnológicas y la experiencia del equipo, se realiza la coordinación, supervisión, monitoreo y operación centralizada en tiempo real de los sistemas de transporte de hidrocarburos, los cuales se extienden a lo largo

En 2023, **Cenit transportó el 83% de productos refinados** que demanda el país.

y ancho de Colombia. El CIO utiliza de forma eficiente toda la información técnica y operativa proveniente de los activos que se tienen en campo (estaciones, líneas de transporte y condiciones de almacenamiento e inventarios), para realizar una operación y gestión de los activos más inteligente, con criterios de prevención y predicción. Además, permite la toma de decisiones oportunas y la maximización de las sinergias entre planeación, programación y operación local y remota.

Desde el Centro de Inteligencia Analítica se lideran los procesos de analítica avanzada que permiten descubrir correlaciones y patrones, con el fin de tener una mayor certidumbre acerca de las dinámicas operativas de la red de transporte como un todo. En 2023, se desarrollaron iniciativas que promueven la implementación y uso de soluciones de analítica avanzada y tecnologías cognitivas emergentes (como Inteligencia Artificial, Machine Learning y Deep Learning), proporcionando a la compañía herramientas con la capacidad de predecir lo qué pasará en el futuro e identificar las mejores decisiones de negocio ante problemas complejos. Mediante la maduración de cinco células de alto desempeño, se han desarrollado soluciones que impactan al core del negocio y a los procesos de apoyo, fomentando la cultura de toma de decisiones basadas en datos con calidad.

La estrategia de la compañía y los planes de transporte de mediano y largo plazo, se convierten en insumos principales para la definición del tablero balanceado de gestión (TBG), el acuerdo de desempeño y su despliegue en objetivos y KPIs. Mensualmente se realiza el seguimiento al TBG en el comité interno, identificando desviaciones y definiendo acciones para cerrar brechas. Los resultados y temas estratégicos de la operación son revisados mensualmente en el Comité de Operaciones, el cual es el escenario de gestión más relevante dentro de la estructura de gestión.

Nuestros impactos y resultados

Gracias a la red de transporte de Oleoductos y Poliductos, la compañía asegura el cumplimiento de los compromisos volumétricos y de calidad adquiridos con sus clientes, garantizando así la evacuación de los crudos que produce el país desde las facilidades de producción hasta las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena, y hasta los puertos por los cuales éstos se exportan. Adicionalmente, garantiza el abastecimiento de productos refinados (Gasolina Motor y Extra, BXE Mezcla Diésel -Biodiésel, Jet A-1, GLP y Nafta), contribuyendo con esto a la seguridad energética del país.

Crudos

Crudo transportado (KBPD)

KBPD transportados de crudo

2021	2022	2023
733,42	772,64	807,88

Métricas transporte	Total
KBPD transportados de crudo	807.884
Kilómetros transportados de crudo	1.514,10
Volumen transportado KBDE – Oleoductos (Evacuación país - consolidado *midstream*)	807,04

Refinados

Refinado transportado (KBPD)

KBPD transportados de petróleo refinado

2021	2022	2023
277,19	298.119	305.884

Métricas transporte	Total
KBPD transportados de petróleo refinado	305.884
Kilómetros transportados de petróleo refinado	958,70
Volumen transportado KBDE – Poliductos (Evacuación país - consolidado *midstream*)	305.884

(SASB EM-MD 540a.2)

Inspección de tuberías

Kms de tuberías de líquidos peligrosos

Cantidades derrames significativos	2021	2022	2023
Kilómetros totales de tuberías de líquidos peligrosos	6.592	6.605	6.605
Kilómetros totales de tuberías de líquidos peligrosos inspeccionados	2.362	3.319	3.296
Porcentaje de tuberías de líquidos peligrosos inspeccionados	35,83%	50,25%	49,89%

De igual manera, en 2023 la compañía definió la estrategia de descarbonización y la meta de alcanzar 150 MW de energía proveniente de Fuentes No Convencionales de Energía Renovable, en adelante FNCER, al 2030. A parte de culminar la instalación de los parques solares del Copey, Vasconia y Ayacucho, los cuales agregan alrededor de 15,7 MW a la matriz energética de la compañía, se instalaron dos torres de medición del potencial del recurso eólico onshore en las estaciones Pozos Colorados y Albán, con el fin de identificar las posibilidades de implementar FNCER a partir del viento con fines de autogeneración. De igual manera, se finalizó el estudio de potencial de energía del mar en los puertos de operación de la compañía, evidenciando grandes oportunidades de generación especialmente en Buenaventura y Tumaco; además, se concluyó la prueba de concepto de movilidad con hidrógeno en Bogotá con la finalidad de promover la descarbonización del transporte público y así promover las capacidades de O&M en el mercado de hidrógeno en el país.

Además de esto, se logró la meta de reducción de emisiones de GEI de 5.934 t CO2e, a través de la operación de los parques solares, la Pequeña Central Hidroeléctrica (PCH) Cantayús y el control operacional de desempeño energético; se avanzó en la preparación técnica, operativa y regulatoria del proyecto Multifásico el cual se estima entre en operación en el 2025; se realizó optimización de operaciones en la Red de Oleoductos, lo que aportó a lograr +34 kbd en evacuación país acumulado, frente a 2022 (2022: 772,6 kbd, 2023: 807 kbd).

Por otra parte, la compañía logró una optimización de COP $4.4 MM en el consumo de energía eléctrica y combustibles, alcanzando una reducción 6.3 GWh y 9.500 MBTU, a partir de buenas prácticas y esquemas operativos óptimos, además de no generar transmix gracias al manejo eficiente de los deltas de calidad y la implementación de nuevos esquemas operacionales optimizados, cumpliendo con los parámetros de calidad de contenido de azufre a nivel país establecidos regulatoriamente.

Operación portuaria

Cenit cuenta con la concesión portuaria de tres terminales, dos puertos de exportación de crudo en Coveñas y Tumaco y el puerto de importación de refinados ubicado en Pozos Colorados, cuyos resultados de la operación de los últimos cuatro años se ilustran en las siguientes tablas:

Operación portuaria	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Número de puertos	#	3	3	3	3
Buques atendidos	#	165	172	230	255
Capacidad de exportación	KBPD	3.216	3.216	3.216	3.216

Cantidad de buques atendidos para oleoductos

Buques Atendidos	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Coveñas + Tumaco	#	19	13	27	48
ODC + OCENSA	#	260	214	219	184
Total Segmento	#	279	227	246	232

Cantidad de buques atendidos para poliductos

Buques Atendidos	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Pozos	#	144	153	169	179
Buenaventura	#	2	6	34	28
Total Cenit	#	146	159	203	207

Volúmenes de exportación en KBPD

Volúmenes Exportación	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Coveñas segmento	KBPD	522,4	435,5	462,8	460,9
Tumaco	KBPD	6,1	9,4	6,4	8,9

Algunos retos:

En 2023 los retos para el transporte de poliductos estuvieron relacionados principalmente con la disminución de la demanda afectada por los eventos de fuerza mayor en compañías aéreas, el aumento del precio de la gasolina, la disminución en consumo de Diesel impulsado por el derrumbe de vía Panamericana, los eventos en el OCLC que disminuyeron la carga de GRB generando menor disponibilidad de Diesel, y las fallas técnicas en la refinería.

También se presentaron fallas técnicas internas que impactaron el desempeño de sistemas, sumado a altos inventarios de gasolina en el interior, el incremento en las válvulas ilícitas y la demora de los buques ocasionada por eventos del clima.

Nuestras metas

- **Mantener / superar los niveles** de desempeño alcanzados por los sistemas de poliductos en 2023, implementando optimizaciones y maximizando el uso de las soluciones logísticas alternativas, contribuyendo a la seguridad energética del país y a la optimización de costos de Fondo de Estabilización de Precios del Combustible (FEPC).
- **Continuar con la tendencia** hacia el incremento de la captura de barriles de crudo fuera de los sistemas de transporte del Grupo Ecopetrol y maximizar la entrega de crudos hacia la Refinería de Cartagena través de la optimización del bombeo desde Coveñas.
- **Continuar con el desarrollo de los lineamientos** de la unidad de negocio de renovables para asegurar la viabilidad económica, ambiental y social de las oportunidades. Continuar con la identificación y desarrollo de los negocios de bajas emisiones (incluido gas), alineados con la ruta definida dentro de la estrategia de la compañía y el Grupo Ecopetrol.
- **Continuar con la implementación y uso** de soluciones de Analítica Avanzada y tecnologías Cognitivas emergentes.
- **Asegurar la maduración del sistema de gestión energética** de la compañía, con la certificación de tres estaciones en 2024.

Seguridad de los procesos

Nuestra gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.8.1)

El respeto por el valor de la vida es una política para Cenit, así como la seguridad de los trabajadores y el público en áreas de influencia de los sistemas de transporte. Bajo este lineamiento, la compañía aplica las buenas prácticas de la industria con el propósito de tener una operación segura de sus activos. Para cumplir la promesa de valor de una operación segura, Cenit ha implementado la Gestión de Seguridad de los Procesos basada en Riesgos (GRSP), que tiene como propósito administrar el riesgo operativo relacionado con la prevención de pérdidas de contención de producto de los sistemas de transporte, que puedan llegar a ocasionar una afectación a los trabajadores directos o indirectos, comunidades de nuestras áreas de influencia, medio ambiente o activos de la compañía.

La estructura del modelo de gestión de la Seguridad de Procesos está contenida dentro del elemento Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos del Sistema Integrado de Gestión y Mejora Continua (SIG-MC) de Cenit. Así mismo, se sustenta en el cumplimiento normativo y las mejores prácticas de la industria, además del Decreto 1347 de 2021 mediante el cual se adoptó el Programa de Prevención de Accidentes y la guía para la Gestión en Seguridad de Procesos –GEE-G-038 del Grupo Empresarial Ecopetrol; con el propósito de posicionar a Cenit como una compañía responsable y ejemplo en el país en esta materia.

En línea con lo anterior, el marco para gestionar la Seguridad de Procesos está compuesto por cuatro pilares fundamentales y dieciocho subelementos de gestión o buenas prácticas. Este marco tiene como propósito prevenir la liberación no controlada y/o no planeada de sustancias peligrosas y/o energía con el potencial de afectar la salud de las personas, al medio ambiente, la continuidad operativa o la reputación de la compañía.

Cada uno de estos subelementos o buenas prácticas de la industria, que componen los pilares de gestión, se maneja a través de un ciclo de aseguramiento que incluye un objetivo y un conjunto de expectativas que, al ser implementadas de manera sistemática y rigurosa a lo largo del ciclo de vida de los activos, permitirá un mejor desempeño de la Seguridad de Procesos para Cenit.

Nuestros impactos y resultados

(SASB EM-MD 540a.4)

Como parte de la gestión en el año 2023, se destacan las siguientes actividades de subelementos de Seguridad de Proceso:

- **Cultura en seguridad:** de la mano de Dupont Sustainable Solutions (DSS), se realizó el diagnóstico de la cultura de seguridad con el propósito de conocer la madurez de la temática en la organización y, asimismo, establecer un plan para reforzar inicialmente 8 de las prácticas del elemento Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos del SIG-MC.

- **Análisis de riesgos de proceso (ARP):** análisis mediante el cual se busca evaluar el riesgo de posibles desviaciones de los parámetros operativos, determinar las salvaguardas existentes y generar las recomendaciones a que haya lugar. En el 2023 se realizaron 6 actualizaciones de Análisis Funcional de Operatividad (HAZOP por sus siglas en inglés) en las estaciones Mansilla, Guamuez, Orú, Neiva, Pereira y Cartago.

- **Desarrollo de revisiones de seguridad pre-arranque (RSPA):** en el 2023 se realizaron 181. Este elemento permitió realizar una revisión documental y de campo previo a la puesta en servicio de instalaciones nuevas, reparadas, modificadas o reactivadas, con la finalidad de verificar que se hayan cumplido todos los requisitos para una operación segura, permitiendo un 100% de arranques seguros.

- **Gestión de incidentes de seguridad de procesos:** se llevaron a cabo los análisis de identificación de las causas que generaron los incidentes relevantes para la compañía. Con base en las causas identificadas se proponen las acciones de mejora para prevenir la recurrencia de incidentes similares, en conjunto con el seguimiento a la implementación de dichas acciones y la divulgación de lecciones por aprender para el fortalecimiento de la cultura en seguridad de la organización.

- **Seguimiento a recomendaciones de análisis de riesgos:** el ciclo de la gestión de Seguridad de Procesos conlleva el seguimiento a todas las recomendaciones que se generaron para asegurar que las instalaciones reduzcan o eliminen las condiciones de riesgos que se priorizaron.

- **Cumplimiento legal:** se inició con el plan de implementación del decreto 1347 de 2021, mediante el cual se define el Programa de Prevención de Accidentes Mayores –PPAM. Se identificó el inventario inicial de instalaciones clasificadas en vista del decreto.

La evaluación y monitoreo de la gestión de Seguridad de Procesos se realiza a través de métricas e indicadores reactivos y proactivos. Entre los indicadores reactivos el más relevante es el Índice de Frecuencia de Incidentes en Seguridad de Procesos (IFSP).

Entre los proactivos se destaca el monitoreo al estado de avance en la implementación o cierre de las recomendaciones y/o controles identificados mediante los diferentes Análisis de Riesgos de Proceso (ARP) que se desarrollan en la organización. Las métricas diseñadas para este monitoreo son la reducción de riesgos en líneas y el cierre de recomendaciones para mitigar riesgos altos y muy altos identificados en los HAZOP de estaciones y puertos.

Todos estos resultados, traducidos en un valor dinámico objeto de seguimiento, se comunican en comités de gestión y reuniones periódicas a todos los niveles de la organización (vicepresidencias, gerencias de troncal y estaciones/líneas). Asimismo, los líderes de la Seguridad de Procesos en campo los comunican como parte de su gestión permanente en las áreas operativas.

Incidentes de seguridad de procesos

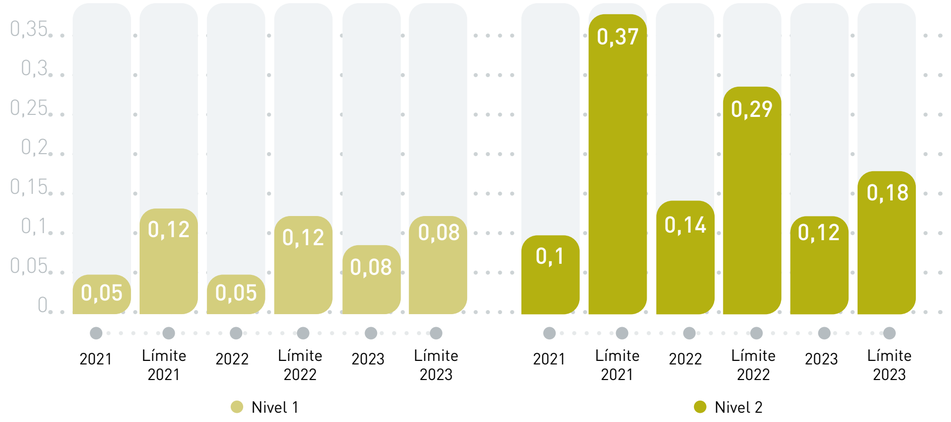
(GRI 11.8.3)

Como parte de la gestión en el año 2023, se destacan las siguientes actividades de subelementos de Seguridad de Proceso:

Incidentes de seguridad de procesos (IFSP):

Cantidad incidentes	2021	2022	2023
Nivel 1	1	1	2
Nivel 2	2	3	3
Nivel 3	647	732	9

Índice de frecuencia de seguridad de procesos:
(Número de incidentes por millón de horas hombre trabajadas)



Nuestras metas

(GRI 3-3) (GRI 11.8.1)

A corto plazo (cero a dos años):

- **Reforzar las siguientes temáticas:** Liderazgo visible y demostrado, organización estructurada, disciplina operativa, integridad mecánica y aseguramiento de calidad, gestión de contratistas, planeación y respuesta a emergencias, entrenamiento competencias y desempeño y observaciones comportamentales.
- Consolidar la implementación de gestión de Seguridad de Procesos dentro del marco del decreto 1347 del 2021.
- Continuar con la implementación del seguimiento de indicadores proactivos como herramienta de fortalecimiento del elemento Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos del SIG-MC.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- Evaluar la gestión de Seguridad de Procesos a lo largo de todas las áreas operativas de la compañía.
- Fortalecer competencias de supervisión y liderazgo en Seguridad de Procesos en Cenit.

A largo plazo (cinco o más años):

- Incorporación de la gestión de Seguridad de Procesos aplicada a nuevas energías.
- Ser referente en el segmento y en Latinoamérica.

Nuestros logros

(GRI 3-3) (GRI 11.8.1)

Cumplimiento de indicadores reactivos:

- IFSP N1: 120%
- IFSP N2: 120%

Aumento en efectividad de indicadores proactivos:

- Cierre de acciones de investigaciones de incidentes de seguridad N1 y N2: cierre de los indicadores al 100%.
- Cierre de acciones impeditivas resultantes de RSPA: cierre del indicador al 100%.
- Cierre de acciones no impeditivas resultantes de RSPA: aumento del 16% en el desempeño del cierre de acciones.

Talleres de refuerzo en temática: Disciplina operativa **(240 participantes),** Liderazgo visible en seguridad **(270 participantes),** Observaciones comportamentales **(112 participantes),** IMAC **(95 participantes).**

Curso de investigación de incidentes de alto potencial en Seguridad de Procesos **(19 trabajadores directos, 2 representantes de filiales).**

Programa Cenit Aprende de la Experiencia: **4 campañas con temáticas**: disciplina operativa, conocimiento del riesgo, lecciones por aprender, integridad mecánica y aseguramiento de calidad.

De acuerdo con los resultados de la evaluación de cultura en seguridad realizada por DSS, se identificó como reto para el 2023 - 2025 el fortalecimiento de prácticas priorizadas del elemento Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos, así como el cumplimiento efectivo de la nueva regulación nacional relacionada con la gestión de riesgos tecnológicos y Seguridad de Procesos.

Seguridad física

(GRI 3-3)(GRI 11.8.1)

La gestión de la estrategia de Seguridad Física de Cenit es de gran importancia ya que su propósito es proteger la vida, la infraestructura y brindar continuidad operacional, mediante la identificación de los riesgos asociados al negocio del *Midstream*.

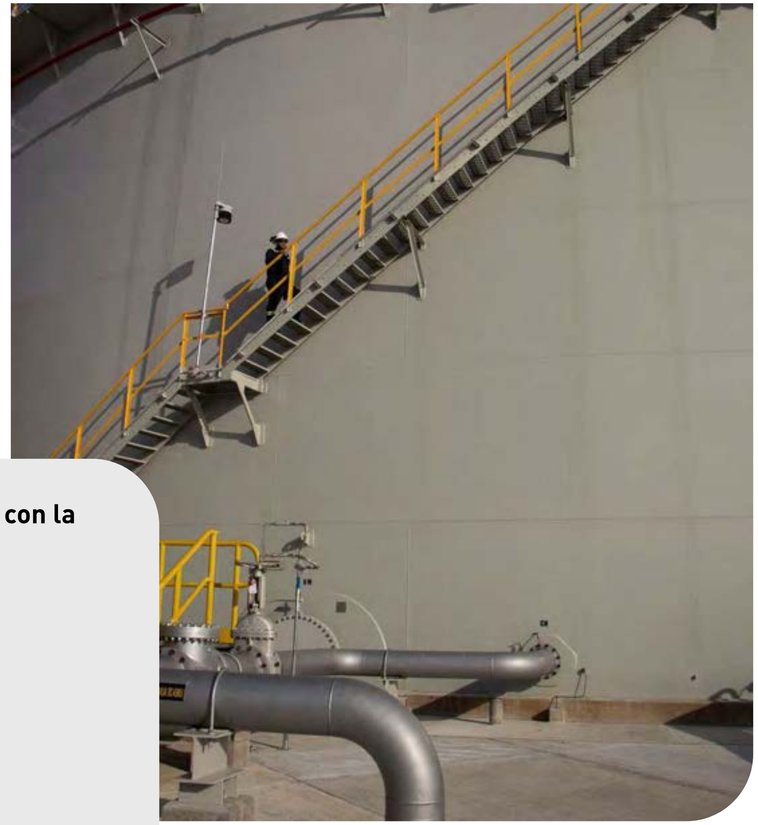
Nuestra gestión

La gestión de la Seguridad Física es fundamental para desarrollar una operación socialmente responsable, garantizada identificando los riesgos de seguridad en los territorios y aunando esfuerzos con las autoridades competentes para proteger la vida, la infraestructura y dar continuidad operacional.

La estrategia de Seguridad Física en Cenit se gestiona con la ejecución y desarrollo de los siguientes pilares:

- Recursos humanos
- Recursos tecnológicos
- Relacionamiento con grupos de interés
- Gestión interinstitucional
- Control operacional
- Judicialización
- Comunicación

Además, para garantizar una buena gestión en Cenit se monitorea la estrategia mediante auditorías internas y externas, a la par que se cuenta con un plan de trabajo anual, al cual se le realiza seguimiento mensual y contiene un sistema de medición.



En cuanto al relacionamiento con los grupos de interés, se cumple con un plan de relacionamiento y se participa en comités y reuniones de seguimiento en la materia.

Nuestros impactos y resultados

En 2023 los principales logros y resultados a destacar producto de la gestión de la Seguridad Física en Cenit, fueron:

- Se completó la planta de personal prevista para la Gerencia de Seguridad Física.
- Se fortaleció el relacionamiento con los grupos de interés.
- Se suscribieron los convenios y acuerdos con la Fuerza Pública.
- Se transformaron los contratos para la protección de la infraestructura y continuidad operacional.
- Se consolidó el equipo de la Jefatura de Prevención y Control de Apoderamiento en Cenit.
- Se aprobó el Plan de prevención y control de apoderamiento.
- Se implementaron los recursos tecnológicos para el control y prevención del apoderamiento.
- Se revisó, ajustó y actualizó el modelo de inspección de derecho de vía.
- Se transformó la sala de monitoreo de apoderamiento a una sala de monitoreo y análisis de apoderamiento.
- Se cumplieron al 100% los indicadores de seguimiento de la GSF.

Por otra parte, en el 2023 aumentó el número de atentados a la infraestructura de Cenit.

Número de atentados a la infraestructura de Cenit

2020	2021	2022	2023
-	37	21	37

Sin embargo, además de los logros y resultados, el 2023 fue un año de retos tanto a nivel interno, como a nivel externo, que llevaron al equipo de Cenit a adaptarse y estar alerta con el fin de salvaguardar la Seguridad Física, a saber:

- Nuevo escenario sociopolítico del país.
- Incremento en el número de hectáreas con cultivos ilícitos que demandan el apoderamiento de hidrocarburos.
- Incremento y fortalecimiento de estructuras de crimen organizado dedicados al apoderamiento de hidrocarburos.

Hechos relevantes sobre hurto de hidrocarburos
En respuesta a esos retos, el equipo de Cenit estuvo trabajando para reducir las afectaciones a la infraestructura y las pérdidas económicas en los sistemas de la compañía.

Conexiones ilícitas por concepto de Apoderamiento de hidrocarburos:

Conexiones ilícitas	2023
Para los sistemas de crudo	799
Para los sistemas de refinados	167
Total	**966**

Bajo la estrategia para la prevención de atentados y control de apoderamiento de hidrocarburos, se realizó el despliegue de capacidades y la coordinación con la Fuerza Pública, logrando:

Desmantelar **348 refinerías**
Intervenir **651 piscinas**

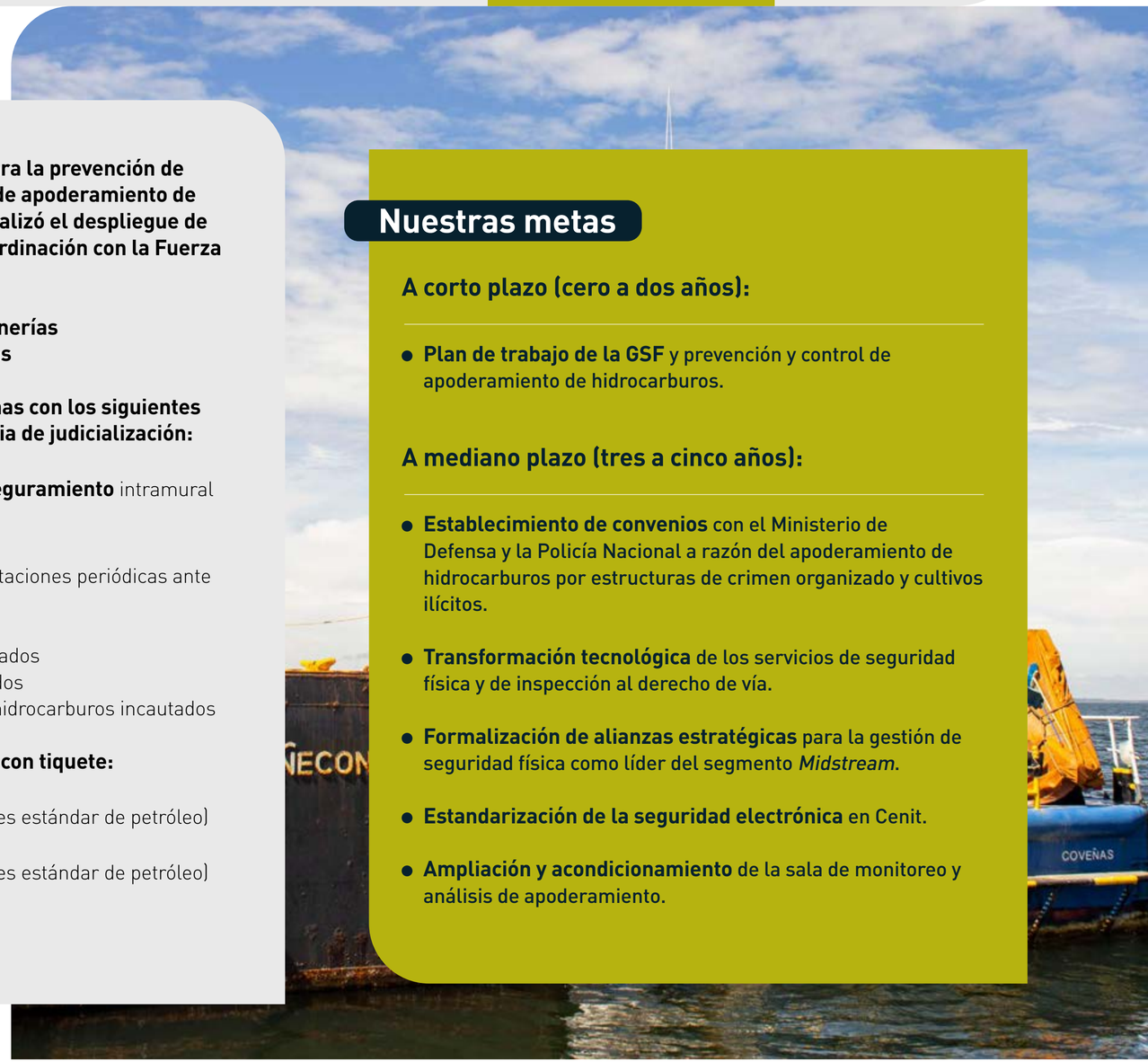
Capturar 141 personas con los siguientes resultados en materia de judicialización:

- **69 medidas de aseguramiento** intramural
- **46 domiciliarias**
- **17 sin medidas**
- **9 sujetos** a presentaciones periódicas ante autoridad judicial

114 operativos realizados
87 vehículos incautados
206.380 galones de hidrocarburos incautados

Recuperar producto con tiquete:

- **2006,31 Bls** (barriles estándar de petróleo) refinados.
- **1779,78 Bls** (barriles estándar de petróleo) crudo



Nuestras metas

A corto plazo (cero a dos años):

- **Plan de trabajo de la GSF** y prevención y control de apoderamiento de hidrocarburos.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- **Establecimiento de convenios** con el Ministerio de Defensa y la Policía Nacional a razón del apoderamiento de hidrocarburos por estructuras de crimen organizado y cultivos ilícitos.
- **Transformación tecnológica** de los servicios de seguridad física y de inspección al derecho de vía.
- **Formalización de alianzas estratégicas** para la gestión de seguridad física como líder del segmento *Midstream*.
- **Estandarización de la seguridad electrónica** en Cenit.
- **Ampliación y acondicionamiento** de la sala de monitoreo y análisis de apoderamiento.

Gestión de emergencias y derrames

Nuestra gestión

(SASB EM-MD-540a.4)

Cenit cuenta con una estrategia de preparación y respuesta a emergencias basada en normatividad, análisis de riesgos y consecuencias, lecciones aprendidas y resultados de la implementación del proceso, que incluye elementos para asegurar la respuesta a emergencias, la mitigación de consecuencias y el cumplimiento de los requerimientos de ley.

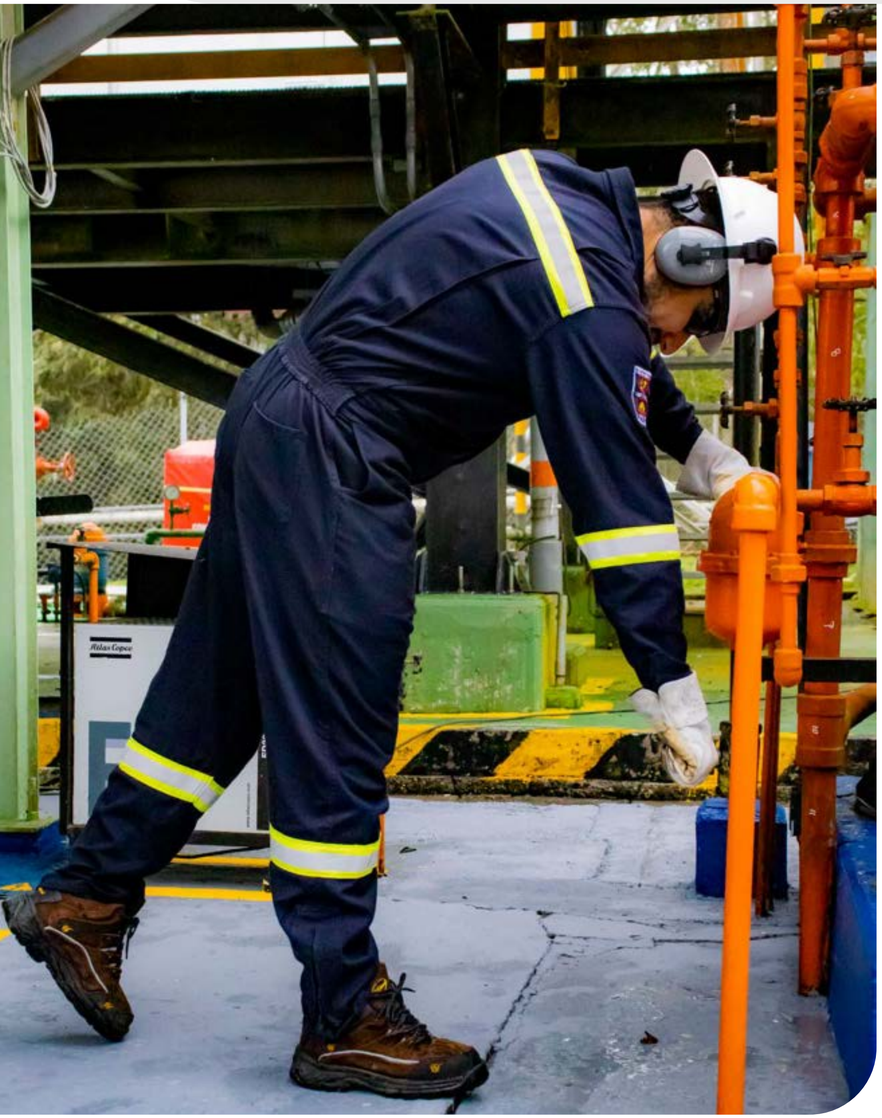
Incluye la actuación antes, durante y después de una emergencia. La preparación está enfocada en la capacidad de respuesta en términos de cantidad suficiente y calidad de recursos técnicos y humanos, y la definición de procedimientos para la respuesta en articulación con externos, de acuerdo con los escenarios de emergencia de cada instalación. La respuesta es la aplicación de los procedimientos definidos, haciendo uso de los recursos dispuestos, para que su efecto sea el menor posible y las consecuencias se reduzcan al máximo.

Todos estos lineamientos se encuentran definidos en *el Estándar para la Preparación y Respuesta a Emergencias Operacionales*, y se ejecutan a través del Plan Anual PRE, donde también se hace seguimiento y evaluación de la respuesta a los eventos materializados.

Articulado con esta estrategia, la compañía también cuenta con el Plan de Gestión de Riesgo de Desastre, el cual incluye la identificación, prevención y manejo de incidentes que puedan ser catastróficos; y no solo se limita a la identificación y reducción de riesgos, sino que también enfatiza medidas proactivas para prevenir la materialización de estos escenarios susceptibles de desastre.

También incluye la revisión y actualización de los protocolos de seguridad, estrategias de monitoreo, promoción de prácticas seguras en todas las fases operativas y la priorización y ejecución de actividades basadas en riesgo, acciones orientadas a preservar la integridad de la infraestructura.

La compañía también cuenta con el Plan de Gestión de Riesgo de Desastre, el cual incluye la identificación, prevención y manejo de incidentes que puedan ser catastróficos



Nuestos impactos y resultados

(GRI 306-3, 2016) (GRI 11.8.2) (SASB EM-MD-160a.4)

Derrames significativos

Cantidades derrames significativos	2020	2021	2022	2023
Número de derrames	13	10	296	381
Volumen de derrames (bbls)	43,13	0,36	4.815,5	16.379,94
Volumen de hidrocarburos derramados removidos del medio ambiente (bbls)	1,83	0,17	4.815,5	12.000

Detalle de derrames significativos

Sistema de transporte	Fecha	Causa	Barriles derramados	Material derramado	Impacto ambiental
Oleoducto Caño Limón Coveñas	18/08/2023	En investigación*	3.478	Petróleo	Suelo 15.500 m^2, Agua 23.000 m
Oleoducto Caño Limón Coveñas	16/03/2023	Atentando Terrorista	2.720	Petróleo	Suelo 8.000 m^2, Agua 1000m
Oleoducto Caño Limón Coveñas	27/03/2023	Atentando Terrorista	1.973	Petróleo	Suelo 4.000 m^2
Oleoducto Caño Limón Coveñas	01/07/2023	Atentando Terrorista	1.200	Petróleo	Suelo 9.000 m^2
Oleoducto Transandino	20/02/2023	Operativo	960	Petróleo	Suelo 5.800 m^2
Oleoducto Caño Limón Coveñas	17/03/2023	Atentando Terrorista	954	Petróleo	Suelo 5.000 m^2, Agua 1.200m
Oleoducto Caño Limón Coveñas	15/04/203	Atentando Terrorista	954	Petróleo	Suelo 12.000 m^2, Agua 180m
Oleoducto Caño Limón Coveñas	01/04/2023	Válvula Ilícita	789	Petróleo	Suelo 600 m^2
Oleoducto Caño Limón Coveñas	03/03/2023	Atentando Terrorista	606	Petróleo	Suelo 1.000 m^2, Agua 300m
Poliducto Puerto Salgar - Bogotá	04/04/203	Operativo	559	Petróleo	Suelo 800 m^2, Agua 200 m
Oleoducto Caño Limón Coveñas	20/04/2023	Atentando Terrorista	540	Petróleo	Suelo 12.000 m^2
Oleoducto San Miguel Orito	03/07/2023	Válvula Ilícita	124,85	Petróleo	Suelo 60 m^2
Oleoducto Transandino	03/11/2023	Atentando Terrorista	75,4	Petróleo	Suelo 400 m^2, Agua 90m
Poliducto Sebastopol Medellin Cartago	02/07/2023	Operativo	57	Petróleo	Suelo 1 m^2

***Nota: evento cuya causa se encuentra pendiente por definir por el grupo investigador de CENIT. Este evento hace parte de la sumatoria total de barriles.**

Innovación y transformación digital

(GRI 3-3)

La transformación digital y el uso de nuevas tecnologías son fundamentales para Cenit por diversas razones. En primer lugar, la visión estratégica proyectada para los próximos tres años se centra en la exploración y aplicación de tecnologías de punta que satisfacen las necesidades del negocio alineadas con la estrategia corporativa. Estas tecnologías no sólo maximizan los beneficios de Cenit, sino que también promueven un crecimiento seguro y sostenible, contribuyendo a la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero mediante una eficiente gestión energética y la diversificación de fuentes basadas en la naturaleza.

En particular, la implementación de tecnologías para el registro, supervisión, control, uso y captura de carbono en las operaciones de Cenit minimizará el impacto ambiental, demostrando un compromiso con la sostenibilidad. La figura No. 1 resume la visión estratégica digital a abordar en los próximos tres años.

La transformación digital en Cenit no solo impulsa la eficiencia e innovación, sino que también desempeña un papel crucial en la gestión de riesgos, como los ciberataques, y garantiza la continuidad operativa al alinearse con los objetivos estratégicos y sostenibles de la empresa.

figura No. 1

Cenit reconoce su vulnerabilidad ante ciberataques, especialmente dirigidos a proveedores de tecnologías de operación. Aunque estos incidentes afectaron de manera mínima las operaciones, se subraya la necesidad de fortalecer la ciberseguridad. Por eso, a lo largo del 2023, se implementaron medidas oportunas y necesarias para prevenir la repetición de tales eventos, incluyendo talleres adicionales de análisis de riesgos. Estos análisis se han integrado en la documentación oficial de la compañía, asegurando la continuidad operativa y fortaleciendo la resiliencia ante posibles amenazas cibernéticas.

Políticas y compromisos relacionados con la gestión de ciberataques, fuga o pérdida de información y obsolescencia tecnológica

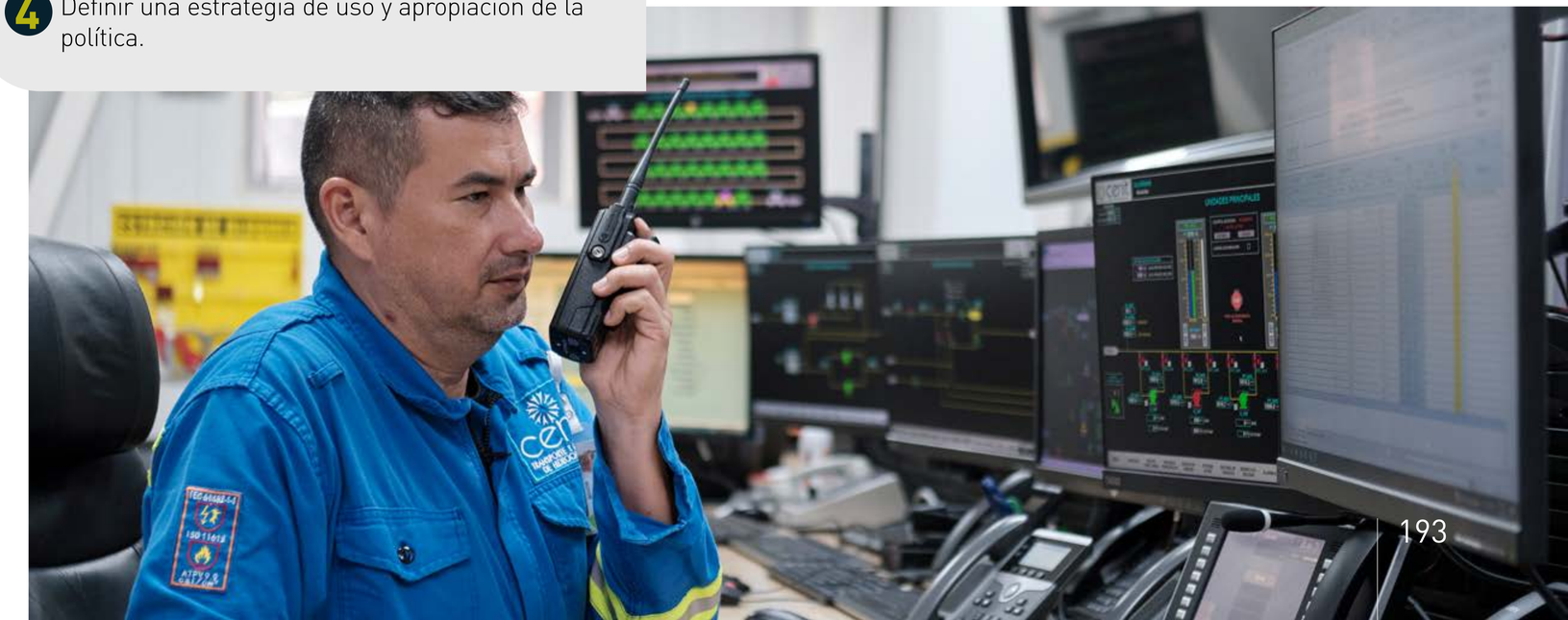
La organización cuenta con políticas y compromisos robustos relacionados con la gestión de ciberataques, fuga o pérdida de información, y obsolescencia tecnológica. Estas políticas se detallan en el **Manual Integral de Seguridad de la Información**, cuyo objetivo es establecer normativas y directrices para regular la seguridad de la información en Cenit y Oleoducto de Colombia. Este manual presenta de manera clara y coherente los elementos que agrupan e integran las normativas locales y estándares internacionales de seguridad.

Los objetivos específicos de este manual son los siguientes:

1. Establecer la normativa y procedimientos de seguridad y privacidad de la información y seguridad digital de Cenit.
2. Definir los lineamientos para implementar y verificar el cumplimiento de las normativas de seguridad y privacidad de la información y seguridad digital.
3. Enmarcar los objetivos y lineamientos del modelo de gestión sistemático del ciclo de seguridad y privacidad de la información y del riesgo de la seguridad digital en Cenit.
4. Definir una estrategia de uso y apropiación de la política.

Adicionalmente, la organización cuenta con el Procedimiento de Respuesta a Incidentes, que tiene como alcance definir acciones, lineamientos y responsabilidades para la gestión, atención y respuesta a los ciberincidentes. Este procedimiento aborda incidentes de seguridad de la información y ciberseguridad en activos de información y ciberactivos de Cenit y Oleoducto de Colombia. Incluye la integración con Ecopetrol y aborda los procesos de gestión de terceros, detallando las actividades que el equipo de ciberseguridad llevará a cabo para responder a este tipo de incidentes.

Estos documentos y procedimientos demuestran el compromiso de la organización con la seguridad de la información y la ciberseguridad, estableciendo pautas claras, responsabilidades y acciones para prevenir, gestionar y responder a posibles amenazas y riesgos en el entorno digital.

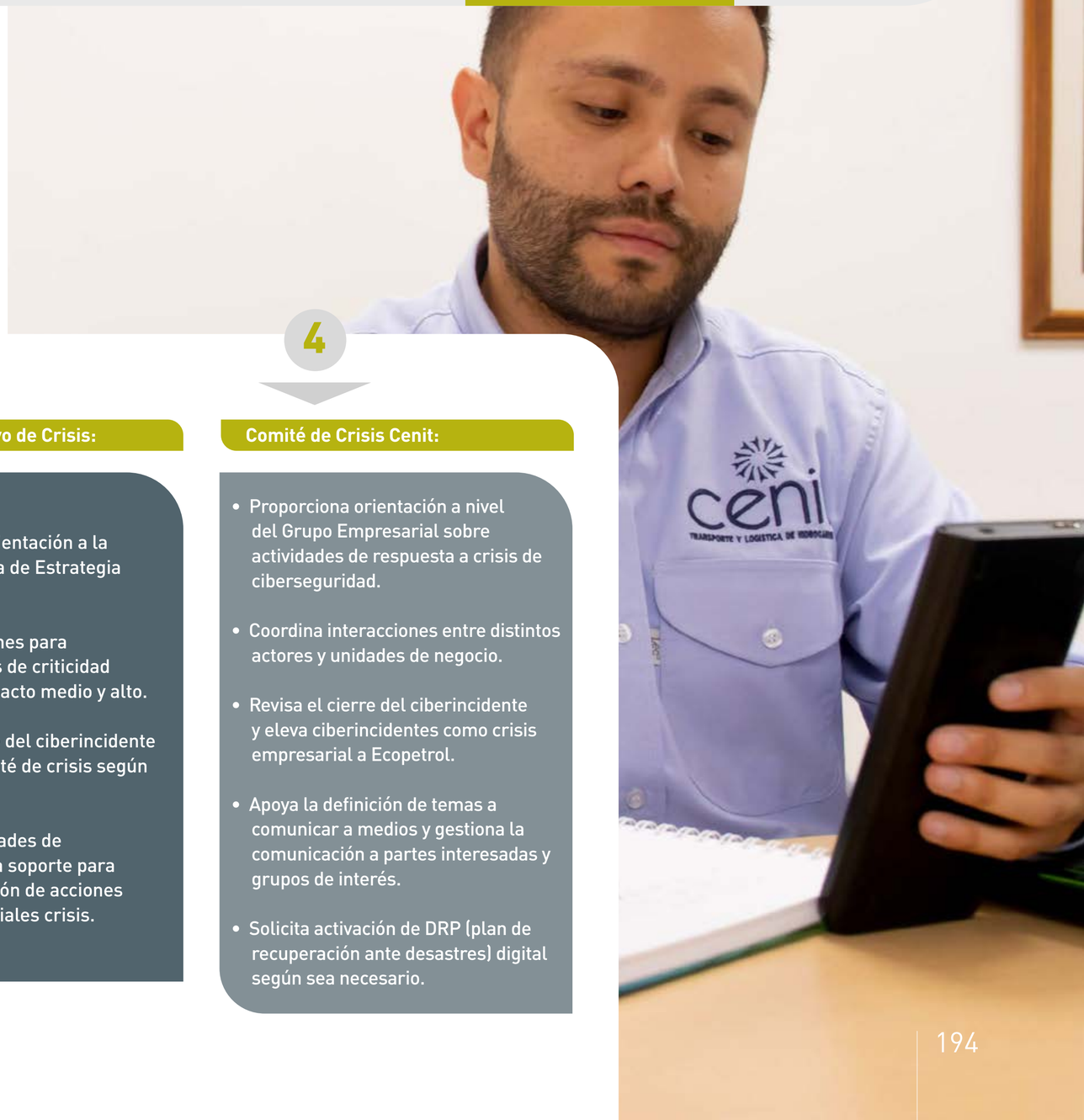


Nuestra gestión

Supervisión de riesgos y oportunidades

(WEF 6)

Cenit ha implementado un conjunto de medidas para gestionar ciberataques, fugas o pérdida de información y obsolescencia tecnológica:



1

Modelo de Gestión de Ciberincidentes:

- Proceso para análisis y gestión de riesgo de seguridad, articulado con la continuidad del negocio y recuperación ante desastres de Cenit.
- Incluye fases de organización, capacitación, implementación de controles, detección de eventos y acciones de contención y recuperación.
- Detección necesaria para alertar a la compañía de ciberincidentes.
- Emisión de informes post-gestión para mejorar procesos.

2

Líder de Respuesta a Ciberincidentes:

- Responsable de apoyar al equipo CSIRT en identificación, valoración y tratamiento de ciberincidentes.
- Lidera acciones de contención, erradicación y recuperación.
- Participa en la mejora continua de la gestión de ciberincidentes.
- Emite reportes de desempeño y propone medidas preventivas.

3

Comité Preventivo de Crisis:

- Proporciona orientación a la Vicepresidencia de Estrategia Digital.
- Coordina acciones para ciberincidentes de criticidad media, con impacto medio y alto.
- Revisa el cierre del ciberincidente y activa el comité de crisis según sea necesario.
- Articula actividades de prevención y da soporte para la operativización de acciones frente a potenciales crisis.

4

Comité de Crisis Cenit:

- Proporciona orientación a nivel del Grupo Empresarial sobre actividades de respuesta a crisis de ciberseguridad.
- Coordina interacciones entre distintos actores y unidades de negocio.
- Revisa el cierre del ciberincidente y eleva ciberincidentes como crisis empresarial a Ecopetrol.
- Apoya la definición de temas a comunicar a medios y gestiona la comunicación a partes interesadas y grupos de interés.
- Solicita activación de DRP (plan de recuperación ante desastres) digital según sea necesario.

La organización también tiene un seguimiento de eficacia en ciberseguridad. El Programa de Ciberseguridad 2.0 implementa mediciones mensuales para evaluar la reducción del indicador de riesgo empresarial. **En el año 2023, se registró un descenso del 88 % a nivel del Grupo Empresarial Ecopetrol.**

Finalmente, Cenit cuenta con un Centro de Operación de Ciberseguridad (SOC) que ofrece servicios de monitoreo y correlación, ciberinteligencia, ciberdefensa, monitoreo de sistemas industriales, pruebas de ethical hacking, red team y DFIR (Forense y Respuesta a Incidentes). Estos servicios están diseñados para garantizar la seguridad de la infraestructura, prevenir incidentes y responder eficientemente en caso de amenazas cibernéticas.

En el desarrollo de la gestión de ciberseguridad, Cenit no ha experimentado incidentes que hayan generado impactos negativos en la economía, el medio ambiente o las personas. De manera positiva, se han cerrado riesgos identificados en el Assessment de Riesgos de Alto Nivel para Ciberseguridad en Tecnologías de la Operación (TO) en siete estaciones de bombeo de Cenit y el Centro Integrado de Operación (CIO), cumpliendo con la normativa ISA 62443 que valida amenazas sobre procesos, medio ambiente y personas. Además, se ha iniciado el Assessment de Riesgos Detallado de Ciberseguridad en Tecnologías de la Operación para finalizar la implementación de la norma ISA 62443 en ocho sitios.

Nuestros impactos y resultados

En el año 2023, la ruta de transformación digital e innovación en Cenit demostró notables logros y resultados, consolidando avances significativos en diversas áreas clave. Algunos de los más destacados son los siguientes:

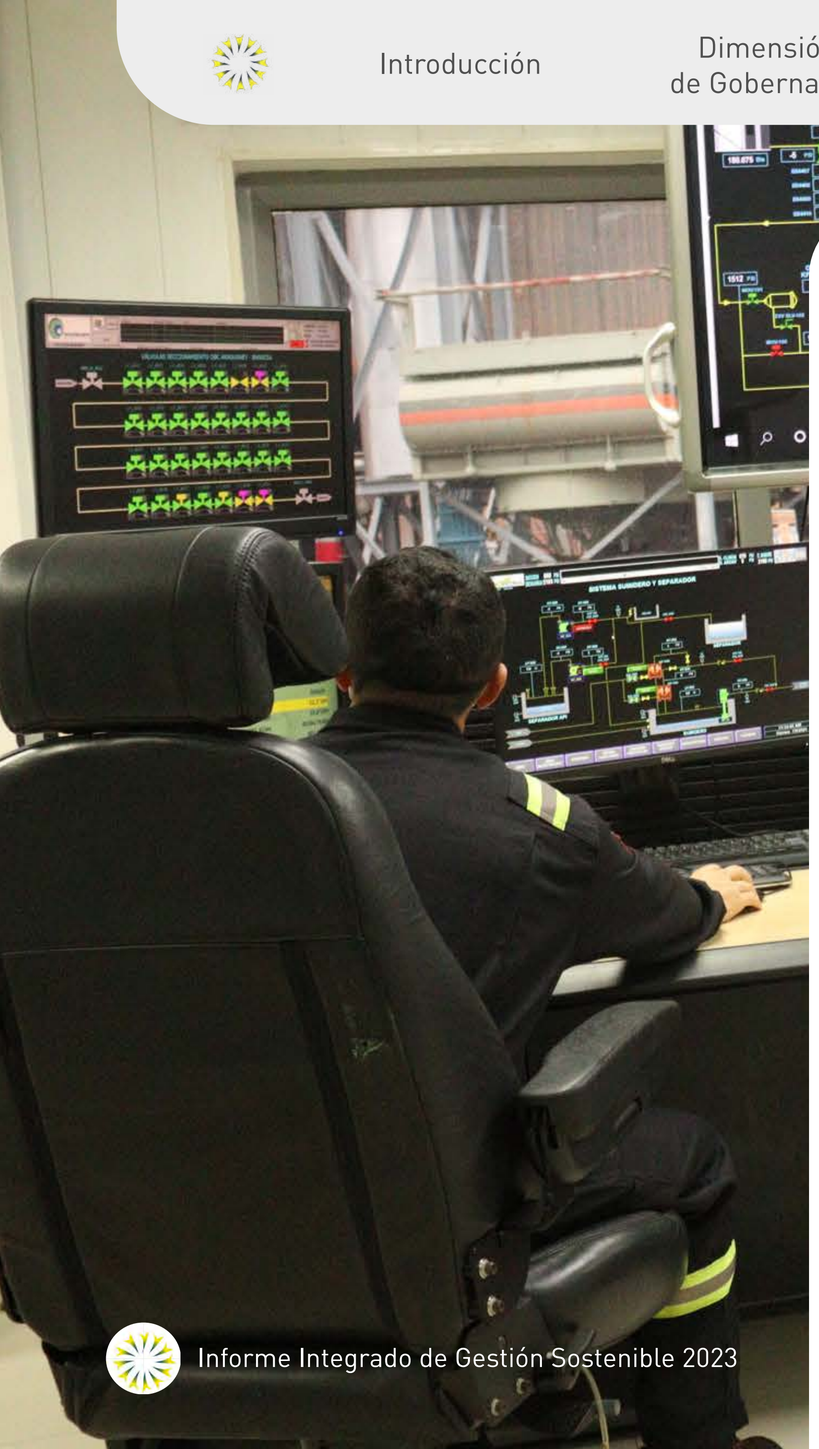
- Se logró implementar con éxito la operación remota en los Centros Integrados de Operaciones de dos filiales del *midstream*, demostrando eficiencia y flexibilidad en la gestión.
- Se crearon 13 tableros de analítica, proporcionando herramientas visuales para el monitoreo y análisis de datos industriales.
- Se implementaron herramientas digitales para la operación y gestión de activos, incluyendo bitácoras electrónicas, rondas estructuradas digitales y permisos de trabajo digitales, mejorando la eficiencia y la seguridad operativa.
- Se digitalizaron 20 subprocesos, tanto core como no core, mejorando la eficiencia operativa y facilitando la toma de decisiones.
- Un 67% de los datos necesarios para las operaciones estuvieron disponibles, mejorando la capacidad de análisis y toma de decisiones basada en datos.
- Se definió el mapa de ruta tecnológica para proyectos de gran impacto, como la Fase 2 del Centro Integrado de Operaciones y herramientas digitales para bajas emisiones, demostrando un enfoque estratégico a largo plazo.
- Se implementaron 397 automatismos en la operación de poliductos, optimizando los procesos y aumentando la seguridad.
- Se llevaron a cabo 2 exitosos pilotos de Inteligencia Artificial Generativa, explorando nuevas posibilidades en el ámbito de la inteligencia artificial.
- Los sistemas de tecnología de la operación alcanzaron una asombrosa disponibilidad del 99,99%, asegurando la continuidad operativa.

En términos de captura de valor, la meta inicial de obtener beneficios por 18MUSD se superó significativamente, logrando beneficios de 28MUSD, lo que representa un

cumplimiento del 152%

Además, Cenit fue reconocido y **premiado a nivel nacional e internacional,** destacando como ganadores y finalistas en diversos eventos y premiaciones, consolidando su posición como

líder en transformación digital en el sector.



Retos

Por su parte, los principales retos identificados en el año a reportar para la organización fueron los siguientes:

- **Lograr una comprensión completa** de Cenit para optimizar procesos y determinar áreas prioritarias en la transformación digital, alineadas a la estrategia corporativa.
- **Identificar y capturar el valor** de cada solución tecnológica alineándolas con la visión estratégica de la compañía.
- **Mejorar la agilidad** en los procesos de abastecimiento para incrementar eficiencia y rapidez en la adquisición de recursos.
- **Superar la resistencia al cambio** especialmente en la usabilidad de aplicaciones digitales y en la aprobación de recursos financieros.
- **Fomentar la apropiación efectiva** de herramientas digitales por parte de los usuarios.
- **Implementar procesos de contratación** más ágiles en proyectos de innovación para capturar valor en tiempos cortos, mejorando la cadena de suministro.

Impactos

Los anteriores retos generaron los siguientes impactos:

- **Baja utilización tecnológica,** en especial de herramientas tecnológicas implementadas, limitando los beneficios previstos.
- **Reprocesos debido a la baja estandarización** de información, afectando la eficiencia y calidad operativa.
- **Retrasos en la implementación de iniciativas digitales** por falta de recursos, afectando la capacidad de aprovechar oportunidades estratégicas.
- **Pérdida de oportunidades para capturar valor,** especialmente en proyectos innovadores.
- **Sostenimiento de sobrecostos,** generando la necesidad de contar con medidas para gestionar eficientemente los recursos financieros.

Metas

A corto plazo (cero a dos años):

Meta: Tomar decisiones basadas en datos e integrar aplicaciones para potenciar la innovación y mejorar la eficiencia y seguridad. Iniciativas y proyectos:

- Implementar pilotos tecnológicos con impacto en el núcleo del negocio.
- Continuar con la transformación del abastecimiento para reducir gastos y tiempo.
- Desarrollar herramientas digitales para bitácoras, rondas, permisos y control operativo.
- Iniciar proyectos como Centro Integrado de Operaciones, Herramienta Digital de Gestión Energética, entre otros.
- Poner a disposición datos a través de aplicaciones de analítica avanzada.
- Consolidar el gobierno de datos.
- Fortalecer la ciberseguridad.
- Realizar pilotos con inteligencia artificial generativa.
- Implementar aplicaciones de productividad para procesos estratégicos.
- Fortalecer el datalake.
- Reforzar el modelo de innovación.

A mediano plazo (tres a cinco años):

Meta: Operar con mayor capacidad analítica y menos supervisión, utilizando herramientas digitales:

- Aplicar analítica avanzada con inteligencia artificial generativa.
- Introducir realidad aumentada, virtual y mixta en el negocio central.
- Automatizar procesos con Robotic Process Automation.
- Implementar asistentes virtuales para la operación.
- Introducir comunicaciones 5G.
- Aplicar control multivariable predictivo.
- Ampliar operaciones a áreas de soporte, seguridad, HSE, mantenimiento, logística y abastecimiento.

A largo plazo (más de cinco años):

Meta: Operar de manera autónoma con capacidades prescriptivas, aprovechando tecnologías avanzadas. Aspectos clave:

- Desarrollar operaciones autónomas para maximizar beneficios y seguridad.
- Implementar el metaverso industrial.
- Utilizar aplicaciones con computación cuántica.
- Aplicar computación cognitiva y elástica.
- Introducir asistentes robóticos para la toma de decisiones.
- Expandir operaciones a transformación energética, bajas emisiones y sistemas autónomos.

REPORTE ESPECIAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA 2023

Mensaje del secretario general

Me complace entregar a nuestros grupos de interés el segundo Reporte Especial de Derechos Humanos y Empresa de Cenit. En 2022 publicamos por primera vez este Reporte Especial y año consecutivo lo hacemos nuevamente, para informar sobre nuestra gestión y avances en materia de debida diligencia en derechos humanos y nuestras metas para el futuro.

Como empresa líder del segmento y un eslabón de la industria minero-energética del país, reconocemos la importancia de estar a la vanguardia en un contexto de transformación energética y desafíos ambientales, sociales y de gobernanza tanto en la compañía como en los territorios donde operamos. Para Cenit es fundamental contar con las mejores capacidades disponibles para hacer frente a los nuevos paradigmas del mercado y la sociedad, y en consecuencia se torna crucial para la compañía adoptar un enfoque proactivo y resiliente que asegure la sostenibilidad del negocio.

El presente Reporte contiene el resultado del liderazgo y compromiso de toda nuestra organización para promover una cultura corporativa que reconoce la importancia de los derechos humanos en la actividad empresarial de industrias como las que lidera Cenit. Los avances y logros aquí resaltados constituyen una muestra de la evolución continua que la Compañía se ha comprometido a desarrollar en cuanto al marco de proteger, respetar y remediar de las Naciones Unidas y demás estándares nacionales e internacionales al respecto, y refleja nuestro objetivo de compartir aprendizajes y experiencias en conducta empresarial responsable a todos nuestros grupos de interés.
El siguiente Reporte contiene los logros que en 2023 marcaron hito en Cenit a partir de su modelo de debida diligencia en derechos humanos, por demás reconocido por Pacto Global Red Colombia, y las actividades que se desplegaron en sus cinco elementos: Políticas y lineamientos en derechos humanos; cadena de suministro; comunicaciones y capacitaciones; y Alianzas y proyectos.

Espero que este Reporte brinde a nuestros lectores una visión clara de la evolución firme y sostenida de nuestra gestión de derechos humanos en un contexto empresarial que trae constantes retos. Reconocemos los desafíos y oportunidades que se presentan en nuestro territorio, y estamos comprometidos a seguir conectando las necesidades energéticas de Colombia con un futuro sostenible, equitativo y respetuoso de los derechos humanos para todos y todas.

Sobre este reporte

En Cenit consideramos que la promoción y el respeto de los Derechos Humanos (DDHH) y una conducta empresarial responsable, aporta a la resiliencia del tejido empresarial de nuestras zonas de influencia, fortaleciendo relaciones de confianza con los grupos de interés. La gestión en Derechos Humanos y Empresa para Cenit es un asunto central en su enfoque de responsabilidad social y sostenibilidad corporativa y es uno de los cuatro objetivos que la Empresa se ha trazado en materia ESG (ambiental, social y de gobernanza, por sus siglas en inglés) visibilizada a través de la Estrategia de SosTECnibilidad.

Este es el segundo Reporte Especial de Derechos Humanos y Empresa publicado por Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S. y profundiza la información contenida en el Informe Integrado de Gestión Sostenible 2023, además que amplía sobre las metas a futuro que se ha trazado la compañía al respecto.

El Reporte se centra en seis aspectos de la gestión en derechos humanos del periodo en comento, así:

1. Hitos de nuestra gestión en 2023
2. Políticas y lineamientos internos en derechos humanos
3. Modelo de debida diligencia en Derechos Humanos de Cenit y análisis de riesgos
4. Formación en derechos humanos y asuntos relacionados a Grupos de Interés
5. Gestión de derechos humanos en la cadena de valor
6. Mecanismos y canales de remediación

Hitos 2023

Impactamos el **conocimiento y capacidades del**
96%
de nuestro personal a través de talleres **y cursos en Derechos Humanos y Empresa.**

Desarrollamos
2
nuevos lineamientos
en materia de DDHH que apalancan el compromiso de respeto de Cenit: la Guía de Protesta Social (GPS) y la Guía de Autocuidado.

Acompañamos a
10
PYMES
del Casanare para recibir conocimientos y herramientas prácticas para sus procesos de debida diligencia en derechos humanos.

Obtuvimos una calificación del 100% por parte de Guías Colombia en nuestra gestión general de debida diligencia en derechos humanos, y un 81% en la gestión del mecanismo de PQRS con foco en DDHH, como resultado del proceso de Autodiagnóstico de la Guía Colombia de Quejas y Reclamos.

Logramos mejorar el conocimiento en Derechos Humanos y Empresas
110
personas
que representan a proveedores y contratistas locales a través de **5 talleres** en Cúcuta, Yopal, Neiva, Coveñas y Bucaramanga. Estos recibieron capacitación en campo sobre los aspectos mínimos en debida diligencia de DDHH, así como del modelo de debida diligencia de Cenit y asuntos como equidad y diversidad.

Aseguramos nuevamente que el
100%
de nuestros convenios con la **Fuerza Pública** cuenten con cláusulas de respeto por los derechos humanos.

Recibimos y celebramos
el reconocimiento
a nuestro modelo de debida **diligencia de DDHH Cenit,** otorgado por **la Red Colombia del Pacto Global de Naciones Unidas**.

Políticas y lineamientos en derechos humanos

En 2018 Cenit adoptó la Política Corporativa de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, por parte del más alto nivel ejecutivo de la empresa. En la política se manifiesta el compromiso corporativo de respetar y promover los DDHH, y es el documento pilar de la compañía en el que se basan los demás lineamientos que se produzcan alrededor de estos asuntos.

Asimismo, Cenit cuenta con un Código de Buen Gobierno por medio del que identifica los principales estándares e iniciativas internacionales que Cenit observa y apoya en materia de sostenibilidad y conducta empresarial responsable.Identifica los grupos de interés de Cenit.

A este se le suma el Código de Ética y Conducta, que reitera el compromiso de Cenit, como empresa del Grupo Empresarial Ecopetrol, de respetar los DDHH en el marco de su operación.

De igual manera, Cenit cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, que establece como obligación del empleador (Cenit) el respeto por la dignidad de los trabajadores y sus DDHH.

Por último, Cenit ha desarrollado su Manifiesto por la Equidad y la Diversidad, que establece el compromiso de Cenit por trabajar en iniciativas de diversidad, equidad e inclusión frente a comunidades vulnerables. Se cuenta con un enfoque de género, comunidad LGBTIQ+, condiciones de discapacidad y diversidad étnica.

En consonancia con estos lineamientos, para Cenit resulta fundamental contar con políticas, declaraciones, procesos y procedimientos internos que permitan definir mínimos de conducta esperada de sus Grupos de Interés frente a derechos humanos. Esto, para actuar de manera que se puedan prevenir, mitigar o reparar impactos negativos, de haberlos.

En tal sentido, Cenit en 2023 construyó dos lineamientos que le permiten a la compañía mejorar continuamente en esta materia, e implementar instrumentos y acciones concretas para asegurar un comportamiento respetuoso de los DDHH:

1 Guía de Protesta Social – GPS (JUR-GU-020)

En el marco de las evaluaciones bidireccionales anuales de riesgos de DDHH, Cenit valora los riesgos relacionados con la licencia social para operar, dado que pueden materializarse en situaciones que pueden afectar la debida ejecución de su objeto social. En este sentido, era necesario en el marco del reconocimiento de la necesidad de fortalecer las pautas de respeto al ejercicio legítimo de los derechos a la manifestación y protesta social, emitir un lineamiento con las directrices de comportamiento corporativo, coordinación entre áreas y relacionamiento con grupos de interés, aplicables en estas situaciones.

En este contexto, nació la Guía de Protesta Social, como el marco de actuación para Cenit aplicable en situaciones de ejercicio del derecho a la protesta social y manifestación por parte de las comunidades y la sociedad civil, en las que la compañía se encuentre involucrada directa o indirectamente. Así mismo, incluye las actuaciones derivadas del relacionamiento con la fuerza pública para atender estas situaciones.

Esta Guía es aplicable a todos los empleados de Cenit y busca servir como referencia de acción tanto preventiva como reactiva ante este tipo de situaciones. Sus lineamientos son:

- Cenit prohíbe cualquier acto de estigmatización y rechaza los hechos de violencia contra líderes y lideresas sociales y por tanto su posición corporativa, ante escenarios de protesta social legítima, se enmarca en promover el respeto al ejercicio de los derechos humanos y fundamentales por parte de las comunidades y sociedad civil. Por ende, no son permitidos comportamientos estigmatizadores ni la toma de represalias contra manifestantes individualmente o en conjunto, que vayan en detrimento de su libre ejercicio de sus derechos.

- Cenit rechaza la discriminación. Como un actor más en el territorio, desde Cenit se debe evitar replicar patrones de invisibilización y exclusión de esos grupos poblacionales de las diversas acciones de relacionamiento. Como consecuencia, se debe propender porque los mecanismos de relacionamiento sean inclusivos con los distintos sectores de la comunidad.

- Para Cenit siempre prima el diálogo. En caso de que una protesta se torne ilegítima por no ser ejercida de forma pacífica y sin

armas, y en aras de procurar que la intervención de la Fuerza Pública sea una última ratio, desde Cenit se recomienda:

- Agotar todas las posibilidades de diálogo respetuoso y de integración de la institucionalidad.
- Dejar siempre explícito que la actuación de los funcionarios de Cenit deberá desarrollarse en el marco del respeto por los DDHH de las personas que participan en las manifestaciones.
- Manifestar a la Fuerza Pública en todo momento, que las actuaciones desplegadas en pro de la seguridad de la infraestructura de Cenit deben seguir los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad.
- En caso de que se generen quejas o reclamos, Cenit debe brindar orientación sobre cómo interponer dicha queja o reclamo ante las autoridades que resulten competentes.

- Resulta fundamental validar causas e identificar en cuáles escenarios se puede fortalecer la gestión. Por ello, Cenit realiza un levantamiento de información de las causas que provocaron manifestaciones sociales en las que Cenit se encuentre relacionado directa o indirectamente.
- Escuchar y generar confianza. Para Cenit es fundamental poder generar confianza y tener relaciones equitativas y respetuosas con sus Grupos de Interés. Por ello, entablar diálogos directos con estos facilita los acercamientos, la identificación de las necesidades y la proposición de soluciones.
- Cenit considera fundamental realizar capacitación en DDHH y DIH. Por tanto, periódicamente se debe fortalecer el conocimiento en asuntos de DDHH y DIH de los trabajadores de las áreas judiciales, de entorno y de seguridad (y de sus aliados estratégicos) para que, ante situaciones de protesta social, sus actuaciones se desplieguen en el marco del respeto por estos regímenes.

2 Guía de Autocuidado (SOS-GU-036)

La Guía de Autocuidado es un instrumento construido en colaboración y con alcance al segmento *midstream*, del que Cenit es líder dentro del Modelo de Gobierno Corporativo del Grupo Empresarial Ecopetrol, dadas las condiciones de conflicto armado en el país y en los territorios donde opera la compañía, la ocurrencia de hechos victimizantes que ponen en riesgo la vida, libertad, integridad y seguridad de nuestros colaboradores por parte de grupos ilegales. Para Cenit, los derechos humanos de sus grupos de interés son una prioridad, y la identificación de riesgos asociados a la actuación de terceros ilegales requiere un actuar oportuno y preventivo.

Así las cosas, el objetivo de esta Guía es ofrecer al personal de Seguridad Física de Cenit y de sus filiales, una serie de conductas y comportamientos seguros mínimos en terreno, así como herramientas prácticas para reducir la exposición al riesgo, en el ámbito social, familiar, laboral, en desplazamientos, en sus comunicaciones, en seguridad bancaria, en seguridad de la información y redes sociales.
Con esta guía, se busca que los trabajadores del área de Seguridad Física de Cenit y del segmento puedan prevenir o

mitigar los riesgos relacionados con sus derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad, de hechos como el homicidio, el secuestro, la extorsión, las amenazas, entre otros.

En 2024, Cenit espera actualizar su Política Corporativa de DDHH y DIH y demás documentos corporativos en la materia, con una arista especial en asuntos de relacionamiento respetuoso con líderes y lideresas sociales y ambientales, en el marco de la evolución normativa nacional e internacional en la materia.

Ruta por la Multiculturalidad

En el 2020 Cenit avanzó en el primer análisis bidireccional de derechos humanos, el cual se desarrolló con el objetivo de identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales en derechos humanos en el marco de la operación de Cenit o incluso de sus relaciones comerciales. Este ejercicio se desarrolló con el objetivo de avanzar en la implementación de estándares internacionales de debida diligencia en DDHH y dentro de los resultados, se identificó un riesgo enmarcado en la variable de conflictividad social relacionado con el "Desarrollo de proyectos o inversiones sin considerar derechos de las comunidades étnicas". Esto nos permitió identificar una oportunidad de mejora relacionada con la gestión de comunidades étnicas, lo cual se suma a la prioridad de Cenit en el marco del relacionamiento con sus grupos de interés.

Así las cosas, durante el 2023 avanzamos en la consolidación de un esquema enfocado primordialmente en comunidades étnicas, al cual denominamos "Ruta por la Multiculturalidad". Esta Ruta promueve la ejecución de actividades orientadas a fortalecer el relacionamiento y el desarrollo de proyectos de la mano de las comunidades étnicas, logrando el aporte y la colaboración de varias áreas de la Compañía, lo cual está alineado con las mejores prácticas sobre esta temática y le aporta a los objetivos de la organización.

Para el 2024 Cenit buscará poner en marcha esta Ruta a través de la ejecución de actividades basadas en al menos cinco pilares: (i) caracterización, (ii) plan de comunicación y capacitación, (iii) prácticas laborales y empleo, (iv) relacionamiento, alianzas e inversión y (v) generación de capacidades.

El modelo de debida diligencia en derechos humanos de Cenit

Apoya como participante/signatario al Pacto Global de las Naciones Unidas desde 2014. Desde 2021 apoya a su red en Colombia.

Integra la iniciativa multiactor Guías Colombia de la Fundación Ideas para la Paz.

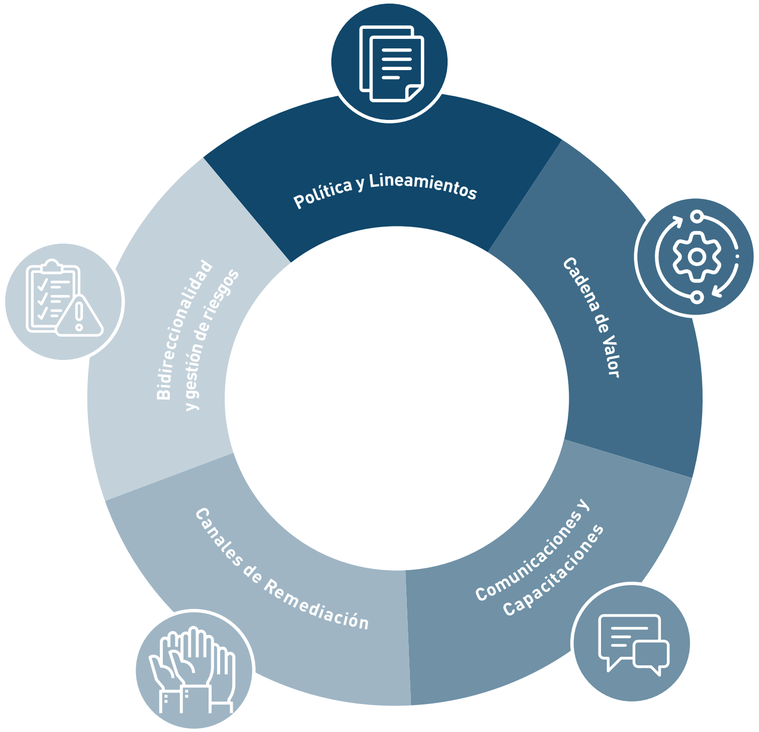
Observa los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH de las Naciones Unidas.

Observa los Principios Voluntarios de DDHH y Seguridad.

Observa los Principios ONU de conducta para las empresas: Lucha contra la discriminación de las personas LGBTIQ+.

Conoce la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

A partir del reconocimiento y puesta en práctica de los estándares mencionados, Cenit despliega sus esfuerzos en debida diligencia en Derechos Humanos través de los siguientes elementos:



El modelo de debida diligencia en Derechos Humanos de Cenit busca ser siempre innovador. Por ello, está en constante evolución y es sujeto a una revisión permanente que permite identificar las mejores prácticas existentes para ser analizadas e incorporadas en los lineamientos de la compañía. También se seguirá trabajando por desplegar estas prácticas en nuestras relaciones comerciales y cadena de valor, buscando así construir país mediante una conducta empresarial responsable y transparente.

De acuerdo con lo anterior, resaltamos que el respeto por los DDHH en Cenit continúa siendo un asunto de la mayor relevancia para la Alta Dirección, tal y como quedó reflejado en el más reciente análisis de materialidad, que a su vez es un imperativo de comportamiento para los empleados y un criterio de gestión que permea todos nuestros procesos.

Para hacer seguimiento a la gestión en Derechos Humanos y Empresa, Cenit ha priorizado la medición de los indicadores que se relacionan a continuación:

- Porcentaje de operaciones de Cenit que cuentan con análisis bidireccionales con foco en DDHH
- Planes de acción con áreas involucradas para la prevención y mitigación de riesgos bidireccionales de DDHH y DIH. porcentaje de cumplimiento.
- Horas, número de trabajadores directos y de la cadena de suministro que reciben formación en DDHH, y porcentaje de cambio de conocimiento
- Horas y número de integrantes de la Fuerza Pública formados en DDHH y Empresa
- Número de contratos suscritos con cláusula de DDHH
- Número de convenios suscritos con fuerza pública, con cláusulas de DDHH y DIH

Reconocimiento Pacto Global Red Colombia 2023

En octubre de 2023, Cenit fue galardonada por su modelo de debida diligencia en Derechos Humanos por parte de la Red Colombia de Pacto Global, en su Sexta versión del Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible. Para recibir este reconocimiento, el modelo cumplió con criterios de evaluación como: innovación, gestión y calidad, impacto, sostenibilidad en el tiempo y pertinencia en el territorio. Cenit fue reconocida sobre otras 181 prácticas postuladas, impactando así el ODS 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

Este reconocimiento refuerza el compromiso de Cenit con el respeto y la promoción de los derechos humanos, e invita a la compañía a continuar implementando instrumentos y acciones encaminadas a asegurar que su conducta hacia sus grupos de interés y titulares de derechos sea siempre responsable.

Identificación y valoración bidireccional de riesgos de derechos humanos y DIH

Siguiendo lo dispuesto en el Marco Proteger, Respetar y Remediar y otros estándares internacionales, Cenit identificó los potenciales riesgos en Derechos Humanos que se puedan presentar en: i) el marco del desarrollo de su actividad de transporte y almacenamiento de hidrocarburos y energía, ii) en ocasión a sus relaciones comerciales y, iii) en atención a las dinámicas sociales y de seguridad del territorio en el que opera.

Dado que la infraestructura de la Empresa es mayoritariamente lineal (red de transporte mediante Oleoductos y Poliductos), y que recorre más de 200 municipios de Colombia, se optó por realizar las respectivas valoraciones de los riesgos mediante la priorización de zonas geográficas en las que se tiene operación.

Los análisis bidireccionales se desarrollan en dos fases: i) una fase de recolección y análisis de información cuantitativa y fuentes secundarias que ofrece mejor entendimiento sobre las condiciones sociales, culturales, económicas, de conflicto armado, políticas y de servicios del Estado, entre otras, de las zonas geográficas priorizadas. En este análisis también se tiene en consideración las peticiones, quejas y reclamos recibidos por Cenit, su frecuencia, sus temáticas, la caracterización de los peticionarios, entre otros aspectos.

En un segundo lugar, el análisis desarrolla una fase cualitativa de levantamiento de información en campo a través de consultas directas con los grupos de interés de Cenit que pueden aportar información relevante frente a la conducta y gestión de la Empresa con respecto a derechos humanos.

El proceso finaliza con una valoración cualitativa y cuantitativa de los riesgos a partir de unas variables definidas que son: Conflictividad social, ambiental y conflicto armado; y el establecimiento de un plan de acción que involucra a todas aquellas áreas de la compañía que tengan rol y responsabilidad para prevenir o mitigar impactos.

Desde 2020, Cenit ha desarrollado dos ejercicios para la identificación y valoración de sus riesgos en la materia. A la fecha, la compañía cuenta con el 100% de sus riesgos identificados y valorados y el 50% de su operación (Catatumbo, Magdalena Medio y Suroccidente) cubierta y más de 100 acciones de manejo de riesgos definidas y en ejecución.

Para 2024, Cenit espera realizar una nueva valoración de sus riesgos, esta vez en municipios priorizados de Costa Caribe.

Formación a grupos de interés en derechos humanos y asuntos relacionados

En 2023, Cenit continuó fortaleciendo conocimientos y capacidades en derechos humanos de sus grupos de interés. A partir de su compromiso con el respeto y la promoción, desplegó diversos esfuerzos para asegurar que sus grupos de interés dispongan del mayor conocimiento teórico y práctico para una conducta empresarial responsable, influenciando así un comportamiento acorde con la normativa nacional y los estándares internacionales en la materia. Para ello, durante 2023, la compañía desarrolló una serie de cursos y talleres para generar impacto en grupos de interés priorizados.

Trabajadores

Para el Grupo de Interés Trabajadores, Cenit continuó con la aplicación del Curso Virtual de Derechos Humanos y Empresa, que contiene conocimientos básicos y prácticos en la materia, tanto en estándares nacionales e internacionales generales, como en asuntos internos relacionados con la forma como Cenit integra estos a su debida diligencia. En 2023 se logró un incremento del número de personas capacitadas, logrando el 96% de la totalidad de trabajadores de la compañía, formándolos en conocimientos básicos y fundamentales de la relación entre los derechos humanos y las empresas, y cómo estos son respetados y promovidos a lo largo de las operaciones y de los grupos de interés de Cenit. Esto permitió un incremento frente al 86% de colaboradores de Cenit logrado en 2022.

En 2024, Cenit actualizará el curso virtual, incluyendo temáticas de tendencia nacional e internacional en la materia, esperando poder lograr el 100% al finalizar el año.

Además de lo anterior, Cenit refuerza y reitera su compromiso con los derechos humanos y con sus trabajadores a través del curso "Inducción en Derechos Humanos" dirigido al personal de Seguridad Física de la compañía, para fortalecer sus conocimientos en la materia. A través de cuatro sesiones virtuales se generó conocimiento sobre: i) marco normativo en DDHH y Empresa, estándares internacionales y buenas prácticas; ii) la Guía de Atención y Reacción, que establece una ruta de acción corporativa para poner en conocimiento de las autoridades las situaciones que puedan poner en peligro la vida, integridad y libertad; iii) Guía de Protesta Social y respeto de los DDHH asociados a la protesta social pacífica.

13 funcionarios de Cenit y 68 de empresas contratistas que prestan sus servicios al área de Seguridad Física participaron en este programa, el cual contó con una duración de 5 horas.

Aunado a estos esfuerzos, la Compañía también desplegó estrategias para capacitar a sus funcionarios a través de talleres y cursos en temas como: Acoso laboral y sexual; Igualdad de género; Prevención del acoso sexual; Balance Vida vs Trabajo; Manejo Emocional; Curso Protección de Datos Personales, todos estos, con impactos en conocimiento sobre asuntos de derechos humanos como el derecho a la salud, a la integridad personal, a la igualdad, al descanso y a la privacidad. Los cursos mencionados tuvieron una duración total de 68 horas.

Asimismo, Cenit participó de ocho (8) sesiones de formación impulsadas por la iniciativa Guías Colombia, en temas como el marco de la Conducta Empresarial Responsable, medio ambiente, integridad y anticorrupción, empleo y relaciones laborales, reporte y divulgación no financiera, entre otros.

Cadena de valor: Proveedores y Contratistas

Para Cenit, el trabajo de respeto y promoción de los derechos humanos se extiende a todos sus grupos de interés, incluyendo a proveedores y contratistas de su cadena de valor. En 2023 se realizaron diversos esfuerzos para aportar conocimientos y herramientas prácticas a este grupo de interés, enfocados en facilitar la gestión de sus impactos en DDHH y tener una conducta empresarial cada vez más responsable. Como primera actividad a resaltar, Cenit - apoyada en Guías Colombia como aliado clave - participó de la iniciativa denominada Proceso Territorial Gradual, que se creó como un conjunto de conversaciones en áreas de influencia, que pretenden fortalecer el desempeño empresarial en materia de DDHH, considerando las particularidades de cada contexto.

10 PYMES proveedoras y contratistas de Cenit en Yopal, Casanare, fueron capacitadas en conceptos generales y herramientas de uso práctico para la construcción o mejoramiento de sus modelos de debida diligencia en derechos humanos, adaptados a sus recursos y realidades propias. El proceso inició en marzo de 2023, y finalizó en noviembre del mismo año, y busca ser un catalizador y un simplificador de los asuntos , para que puedan ser adoptados por MIPYMES de los territorios de operación. Cenit, como empresa "Madrina", se involucró en el proceso reconociendo los impactos positivos y negativos que puede generar en los territorios a través de sus relaciones comerciales, de contratación laboral y de inversión social, y buscando elevar y nivelar el conocimiento y las herramientas con las que cuentan proveedores y contratistas para adherirse a los estándares nacionales e internacionales en la materia.

Con el apoyo de Guías Colombia, la compañía desplegó esfuerzos para impactar a este grupo de interés de manera directa y tomar estas experiencias para replicarlas en otras zonas de operación. El ejercicio permitió a Cenit identificar dos aspectos de marcada importancia para llevar estos asuntos a su cadena de valor: 1. La necesidad de adoptar estrategias que faciliten la adherencia de los conceptos a los valores de las personas y las MIPYMES, y que estas estrategias permitan resaltar los beneficios de una conducta empresarial responsable tanto para ellas, como en su relacionamiento con Cenit; y 2. Los recursos humanos y financieros podrían ser limitados , por lo que la decisión de incorporar una conducta empresarial respetuosa

de los DDHH depende mucho de la alta gerencia y/o socios de cada empresa.

Talleres Integrales con Contratistas:
Durante 2023, Cenit como líder del segmento del transporte y logística de hidrocarburos en Colombia, busca impactar las buenas prácticas corporativas del sector y de la economía colombiana. Por ello, reconoce las necesidades del sector de las micro, pequeñas y medianas empresas en cuanto a debida diligencia y cómo abordando estas necesidades puede contar con cadenas de suministro resilientes y con capacidad de afrontar los retos que Cenit y el mercado traigan a sus relaciones comerciales.

Por lo anterior, Cenit desarrolló 5 Talleres Integrales con contratistas de las ciudades de Neiva, Cúcuta, Yopal, Coveñas y Bucaramanga, con presencia de aproximadamente 110 personas. En estos talleres, Cenit divulgó y socializó, entre otros aspectos, su modelo de debida diligencia en derechos humanos, los instrumentos en la materia con los que cuenta la compañía, la importancia de estos asuntos para que las MIPYMES cuenten con mecanismos para atender sus propios riesgos de derechos humanos y puedan ser más competitivas. Asimismo cómo estos asuntos se incorporan a la relación contractual con Cenit a través de herramientas que permiten a la compañía establecer medidas como apremios o sanciones.

Gestión de derechos humanos en la cadena de valor

Herramientas contractuales y convencionales de derechos humanos

En la etapa precontractual, Cenit asegura su respeto por los DDHH y gestiona el riesgo de contrapartes, con el chequeo de listas restrictivas y listas de control.

En la etapa Contractual actualmente Cenit cuenta con clausulados para sus proveedores y contratistas relacionados con el compromiso expreso de respeto de los derechos humanos, la observancia estricta de la Política de DDHH y DIH de Cenit y aspectos mínimos de respeto como:

- Eliminar el trabajo forzado e infantil,
- Eliminar prácticas de discriminación en el trabajo y contratación,
- Contar con un enfoque preventivo frente a sus impactos en el medio ambiente y, adicionalmente,
- En el marco de la ética y transparencia, no mantener ningún tipo de relación con grupos al margen de la ley.

En la etapa de ejecución y liquidación contractual, Cenit evalúa el desempeño contractual de sus contratistas a través de cinco (5) criterios:

Técnico | **Plazos del contrato** | **Gestión administrativa** | **Aspectos de HSE** | **Gestión de entorno**

Es importante agregar que, en 2023, Cenit identificó la necesidad de actualizar sus herramientas contractuales relacionadas con derechos humanos para sus relaciones con proveedores y contratistas, lo cual se implementará en el 2024, incluyendo el deber de actuar con debida diligencia para prevenir, mitigar y remediar, de ser el caso, sus impactos negativos en los DDHH de sus GI, así como la inclusión de un criterio de desempeño contractual de su cadena de suministro, relacionado con derechos humanos.

Programa de Desarrollo y Relacionamiento de Capacidades de las Cadenas de Suministro para las empresas ancla y sus proveedores

Este Programa es una iniciativa de la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) con acompañamiento de la Fundación Ideas para la Paz (FIP), cuyo fin es el fortalecimiento de las capacidades para una conducta empresarial responsable de pequeñas y medianas empresas (PYMES) que hacen parte de la cadena de suministro de grandes empresas de Bogotá y Cundinamarca.

Este Programa se desarrolló en cuatro fases:

1. **Convocatoria y segmentación** de participantes.
2. **Diagnóstico** de la gestión de las empresas seleccionadas frente a los pilares de la conducta empresarial responsable.
3. **Ciclo de transferencia de conocimiento:** Con el fin de desarrollar capacidades y fortalecer la gestión de las empresas sobre la materia.
4. **Evaluación y diagnóstico final:** Se valoró el avance de las empresas en la adopción de las buenas prácticas y conocimientos transferidos en las etapas anteriores del proceso.

Cenit fue convocada por la CCB a participar en este programa junto con GV Ingenieros (aliado Cenit) en julio de 2022, quienes aceptaron la vinculación al proyecto.

Para la primera fase, el aliado, con el acompañamiento de la FIP, desarrolló un diagnóstico con el objeto de consolidar una línea base de capacidades en los cuatro pilares de CER (Ambiental; Social; Riesgos empresariales; y Valor Compartido). El resultado de este diagnóstico fue enviado a la FIP en diciembre de 2022.

Para la etapa de desarrollo de capacidades, la CCB y la FIP llevaron a cabo durante enero y marzo de 2023 un ciclo de formación en asuntos de Conducta Empresarial Responsable. En este participó activamente el aliado.

En el mismo lapso de tiempo, la FIP visitó las instalaciones de GV Ingenieros, con el objeto de, como terceros expertos, revisar los avances y el mejoramiento del desempeño de la empresa en asuntos de Conducta Empresarial Responsable.

Para la última etapa, la FIP identificó que GV Ingenieros tuvo una mejora en su gestión en los asuntos mencionados, alcanzando un 44% después de la intervención del Programa. Sus mayores avances se vieron en temas de Sostenibilidad Ambiental y Valor Compartido.

Lo anterior se constituye como un avance importante en la gestión de Cenit y en su compromiso por impactar a su cadena de suministro en estos asuntos relevantes en Derechos Humanos. Para la Compañía, poder contar con información primaria y avalada por expertos que permita fortalecer la gestión eficiente y efectiva y la promoción de capacidades en su cadena de suministro, no solo es un elemento de su modelo de debida diligencia sino un apalancador de la sostenibilidad del negocio para toda la compañía.

Mecanismos y canales de remediación

Como parte de nuestro modelo de debida diligencia en DDHH, reconocemos la importancia de los mecanismos de remediación como una herramienta de interacción con los grupos de interés que deseen elevar a Cenit cualquier tipo de petición, reclamación o queja. Para este fin la compañía tiene dispuestos dos canales principales: la Oficina de Participación Ciudadana y la Línea Ética.

La Oficina de Participación Ciudadana es un canal de relacionamiento y comunicación directa con los grupos de interés de gran relevancia. Permite a Cenit mantener un relacionamiento, atender las solicitudes y reclamaciones, e identificar alertas u oportunidades de mejora sobre la operación y demás actividades de la empresa. La existencia de la Oficina es continuamente divulgada a los Grupos de Interés de Cenit. Este canal es regulado, gratuito y accesible para solicitar información, quejas, peticiones, reclamos, etc. Cenit despliega diversas actividades por medio de las cuales recoge y analiza información importante respecto de asuntos que son de importancia para sus grupos de interés, y que le permiten implementar procesos de mejora continua en temas como su mecanismo de quejas y reclamos. A partir del Gobierno de Grupos de Interés y su ecosistema TESG, Cenit ha desarrollado:

1. **Encuestas a Grupos de Interés:** Desde el año 2018, Cenit realiza encuestas a sus GI con el fin de comprender las percepciones de estos frente al conocimiento de los principales mecanismos de denuncia y/o participación y derechos humanos y aspectos relacionados. En 2023, se implementaron mejoras y se diseñó un plan de acción para ser puesto en marcha en 2024, sobre los canales.

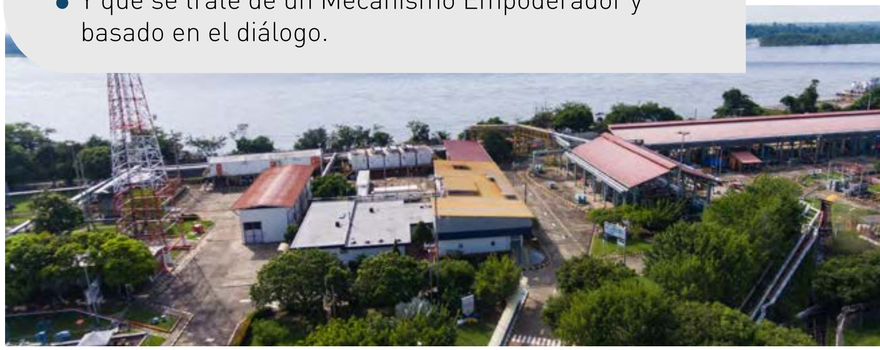
2. **Análisis de Materialidad:** Cenit ha desarrollado análisis de materialidad, que es la priorización de los asuntos relevantes para la empresa en materia de sostenibilidad (ESG) acorde con sus particularidades y las de su entorno. Para identificar estos asuntos materiales, se contó con la participación de los seis grupos de interés de Cenit. A través de un ejercicio de ponderación de los asuntos a los cuales cada GI le asigna mayor relevancia en su relación / conocimiento de Cenit, a partir del universo de temáticas ESG.

3. **Análisis bidireccionales de riesgos en Derechos Humanos:** Estos procesos incluyen en su metodología la consulta directa e imparcial a grupos de interés en aspectos que abarcan la accesibilidad, predictibilidad, promoción del diálogo y participación de los mecanismos de quejas y reclamos de la compañía, de acuerdo con los estándares internacionales en la materia, principalmente los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Además de lo anterior, frente a la revisión y mejora continua del mecanismo de quejas y reclamos, se cuenta con reuniones sistemáticas internas, validación constante del desempeño y gestión de la Oficina en un periodo definido, y a partir de ello se implementan ajustes y mejoras.

Durante 2023, Cenit aplicó el autodiagnóstico de Guías Colombia frente a Mecanismos de Quejas y Reclamos atentos a los derechos humanos y el DIH. En este autodiagnóstico, realizado entre abril y diciembre de 2023, Cenit valoró su gestión en la materia a partir de nueve (9) indicadores transversales y 28 indicadores específicos en materia de mecanismos de quejas y reclamos relacionados con:

- Accesibilidad y legitimidad del mecanismo de quejas y reclamos;
- Transparencia y predictibilidad;
- Y que se trate de un Mecanismo Empoderador y basado en el diálogo.



El resultado del autodiagnóstico mostró un balance general del 81% en la gestión de quejas y reclamos. Con el reporte de recomendaciones que emitió Guías Colombia en ese ejercicio, Cenit podrá en 2024 llevar sus mecanismos de quejas y reclamos con foco en Derechos Humanos a un mayor nivel de gestión en cumplimiento de los estándares internacionales.

INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO 2023

Informe Anual de Gobierno Corporativo Cenit 2023

01

Introducción

1.1. Reconocimientos y nuevas adhesiones

02

Modelo de gobierno corporativo

2.1. Elementos del modelo de gobierno corporativo
2.2. Gestión en el 2023
2.3. Metas para el 2024

03

Estructura de la propiedad

3.1. Estructura de la propiedad y composición accionaria
3.2. Negociación de acciones
3.3. Capital social de la compañía a 31 de diciembre de 2023

04

Organos de gobierno

4.1. Asamblea general de accionistas
4.2. Junta Directiva y sus comités
4.3. Comités de apoyo a la Junta Directiva
4.4. Presidente
4.5. Comités de alta dirección

05

Selección, desarrollo y remuneración de altos directivos

5.1. Política de selección de altos directivos
5.2. Política de compensación de altos directivos
5.3. Evaluación de desempeño de los altos directivos

06

Ambiente de control

6.1. Controles externos
6.2. Controles internos

07

Operaciones por partes vinculadas

08

Conflictos de interés

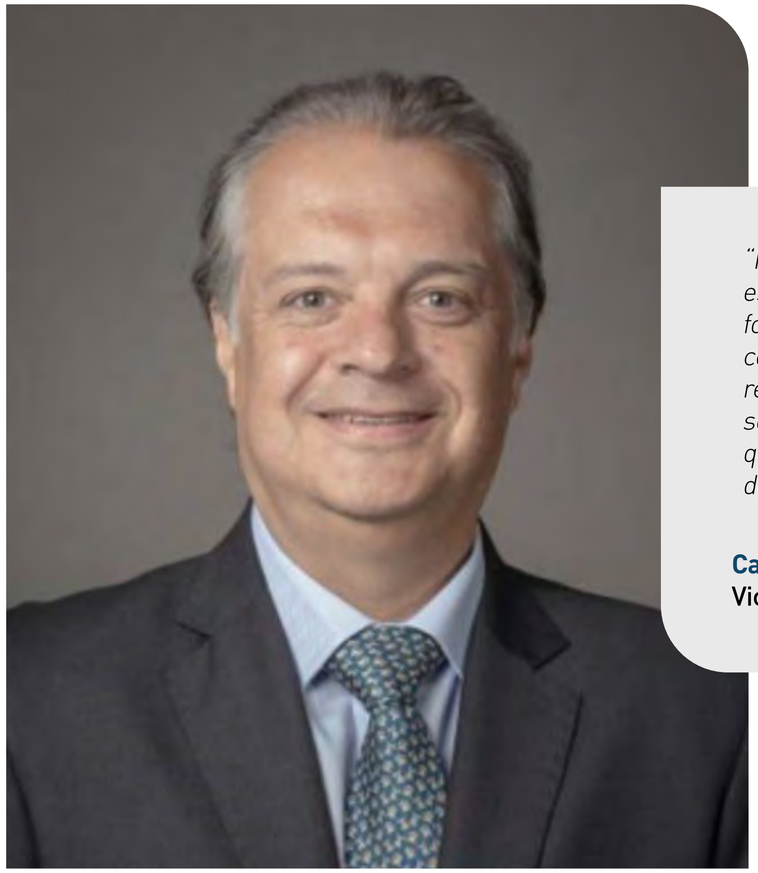
09

Mecanismos de solución de controversias

10

Transparencia, fluidez e integridad de la información

1. Introducción



"Reitero la importancia de que las compañías cuenten con un enfoque estratégico en materia de gobernanza que les permita no solo fortalecer la transparencia y la toma de decisiones, sino fomentar la confianza de los stakeholders a través de un comportamiento ético y responsable medible. Un modelo de gobierno corporativo sólido no solo es una práctica necesaria, sino una herramienta trascendental que impulsa la sostenibilidad, la resiliencia y el éxito a largo plazo de una empresa."

Camilo Ernesto Vela Villota
Vicepresidente Legal y Secretario General

En Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos, el Modelo de Gobierno Corporativo (MGC) ha sido reconocido como un componente esencial para fortalecer los mecanismos de gobernanza, la toma de decisiones y la coherencia corporativa, que ha permitido asegurar un comportamiento empresarial socialmente responsable frente a los grupos de interés (GI). Esto se logra a través de la implementación de prácticas enfocadas en la transparencia, la coherencia y el respeto hacia aquellos que tienen relación con Cenit, así como con el compromiso de cumplir con los acuerdos adquiridos con los GI. En Cenit, compartimos el objetivo de continuar desarrollando y protegiendo el MGC, ya que la gobernanza ha sido un pilar fundamental de nuestra cultura y propósitos definidos.

Por tanto, este Informe Anual de Gobierno Corporativo busca, además de evidenciar el cumplimiento de lo establecido en el Código de Buen Gobierno, explicar el funcionamiento del gobierno en la compañía y los cambios más relevantes durante el año 2023. La estructura de este informe se ha diseñado de manera voluntaria alineada con las recomendaciones del Código País y el estándar GRI en su opción core, con el objetivo de facilitar su comprensión.

2. Modelo de Gobierno Corporativo en Cenit

ICG. Medida 33 Código País

El año 2023 ha sido un período destacado en la trayectoria de nuestra compañía. A lo largo de este año, hemos consolidado nuestro compromiso con la excelencia operativa, la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa. Hemos enfrentado desafíos con resiliencia, e implementado medidas estratégicas para fortalecer nuestro MGC, asegurando así una toma de decisiones ágil y transparente a nivel de Grupo Empresarial. Además, hemos continuado avanzando en la adopción de las mejores prácticas del sector, alineándonos con las tendencias y estándares más recientes en materia de buen gobierno. En ese sentido, este informe reflejará no solo el cumplimiento de nuestras obligaciones, sino también nuestra dedicación constante a la mejora continua y al impulso del desarrollo sostenible en el transporte de hidrocarburos.

2.1. Elementos del Modelo de Gobierno Corporativo en Cenit

El MGC de Cenit se compone de los siguientes elementos:

1. **Diagnóstico de prácticas en Gobierno Corporativo**
2. **Prácticas y gestión de la Alta Dirección (Comités y Reuniones de Alineación y Relacionamiento)**
3. **Toma de decisiones (Manual de Delegación de Autoridad -MAD)**
4. **Gobierno del Segmento *Midstream***
5. **Gestión del Cambio**

ICG. Medida 33 Código País

2.2. Gestión en el 2023

En el año 2023 se realizaron en Cenit diferentes gestiones para fortalecer el MGC, y se enfocó en la debida implementación y mejora continua de cada uno de los elementos que lo componen así:

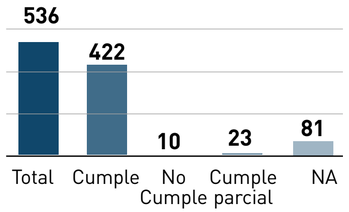
2.2.1. Primer elemento: Diagnóstico de prácticas en Gobierno Corporativo

A. Diagnóstico y plan de cierre de brechas:

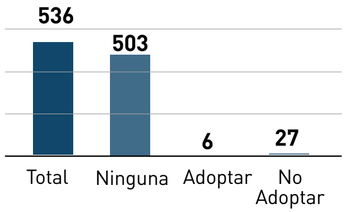
Con el fin no solo de adoptar prácticas comunes en otras empresas, sino aquellas que realmente aporten valor a Cenit, se llevó a cabo un análisis sistemático de medidas y recomendaciones en asuntos de Gobierno Corporativo alineadas con la naturaleza y composición accionaria de la organización. En particular, se dio prioridad a la evaluación del cumplimiento de estándares internacionales mediante un diagnóstico y plan de cierre de brechas para la ISO 37000 y el Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo de la CAF. Estas últimas, relacionadas con la supervisión y reconocimiento de los datos como recurso estratégico y la paridad de género en las Juntas Directivas.

536 Medidas Analizadas

Estado



Propuesta



B. Fortalecimiento y mejora continua de la Agenda Típica de JD y el Informe Trimestral de Órganos Sociales para potencializar asuntos TESG:

Adicionalmente, complementamos el Informe Trimestral de Órganos Sociales al incluir un detalle sobre las decisiones tomadas por los distintos comités de la Compañía en asuntos TESG, esto, con el objetivo de informar a la Junta sobre las decisiones que se toman internamente en el marco de la sostenibilidad.

C. Sinergias con otras empresas y socialización del Modelo de Gobierno Corporativo Cenit:

Cenit, participó activamente en diversos espacios relevantes sobre la materia, destacándose como una empresa comprometida con las mejores prácticas en asuntos de Gobernanza, lo que le permite posicionarse como un modelo a seguir por otras empresas. Es por esto que, en el 2023, gracias a su destacado MGC, Cenit fue invitada por diferentes empresas y entidades a distintos espacios, foros, comités, capacitaciones y escenarios para compartir su Modelo, experiencia y prácticas exitosas. La reputación sólida de la Compañía en el ámbito del gobierno corporativo ha generado interés creciente de otras Compañías que buscan mejorar y fortalecer sus propias estructuras de Gobernanza. Algunos escenarios y empresas en las que Cenit ha participado son:

I. Instituto de Gobierno Corporativo – Panamá

Esunorgullohabercompartidonuestraexperienciaycompromisocon la implementación de buenas prácticas en asuntos de Gobernanza como dimensión de nuestra Estrategia de SosTECnibilidad, en el Instituto de Gobierno Corporativo Panamá con la conferencia "Rol y Tendencias para el Oficial de Gobierno Corporativo".

II. Comité ESG de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI)

Tuvimos la oportunidad de participar en el Comité ESG de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), donde destacamos la relevancia del Gobierno Corporativo en la sostenibilidad empresarial mediante la exposición "Gobierno Corporativo: papel de las Juntas Directivas". Esta experiencia refleja nuestro compromiso con la excelencia y la contribución activa a los diálogos clave que impulsan prácticas empresariales sostenibles y responsables en la comunidad empresarial.

III. Décima Sesión de la Red Distrital de Oficiales de Cumplimiento

Cenit hizo parte de la Décima Sesión de la Red Distrital de Oficiales de Cumplimiento organizada por la Alcaldía Mayor de Bogotá y UNOC.

"Nuestro Modelo de Gobierno Corporativo es un eje fundamental para robustecer la gobernanza en la organización y fortalecer la coherencia corporativa mediante el aseguramiento de un comportamiento empresarial socialmente responsable y transparente, para lo cual contamos con una estructura definida de Gobierno y Cumplimiento que asegura la adecuada toma de decisiones, control, rendición de cuentas y generación de valor a nuestros grupos de interés"

Aseguran Sandra Milena León Martínez, Gerente de Secretaría General y Gobierno Corporativo y, Julio Corredor Calderón, Gerente de Cumplimiento, representantes de Cenit en el espacio.

IV. Encuentro Anual de Mujeres en Juntas Directivas -CESA

Nuestro presidente, Héctor Manosalva, conversó sobre lo que pueden las empresas cambiar para migrar del asistencialismo hacía la creación de valor sostenible en la sociedad colombiana, así como el papel que juega la innovación y la tecnología en la promoción de la sostenibilidad en las organizaciones.

V. Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo

La participación de Cenit en foros con el Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo ha sido fundamental para abordar y comprender la dinámica y los desafíos inherentes al ámbito de Gobierno Corporativo en grupos empresariales. A través de estas interacciones, hemos tenido la valiosa oportunidad de compartir experiencias, conocimientos y buenas prácticas con otros líderes del sector.

Este compromiso no solo fortalece nuestra propia comprensión de las complejidades del Gobierno Corporativo, sino que también contribuye al enriquecimiento del panorama empresarial colombiano en su conjunto. Estamos dedicados a enfrentar los retos con resiliencia y a colaborar en la construcción de un entorno empresarial más transparente, ético y sostenible para el beneficio de nuestra compañía y de la comunidad empresarial en general.

Sandra León

Gerente de Secretaría y Gobierno Corporativo Cenit

ICGC
Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo

Andrea Mogollón Nossa

Abogada Gobierno Corporativo Cenit

VI. Foro Semana de la SosTECnibilidad – Oleoducto de Colombia

Con el panel *"Retos y desafíos de la gobernanza y la ética en los territorios"*, un espacio orientado hacia la reflexión sobre acciones claves desde la estrategia para promover las buenas prácticas del gobierno corporativo, nos unimos a la celebración de la Semana Sevivir, liderada por Cenit.

En dicho escenario, nuestro vicepresidente legal y secretario general Camilo Vela, explicó al auditorio lo esencial de abordar proactivamente los retos y desafíos de la gobernanza y la ética en los territorios; pues al hacerlo, no solo fomentamos la transparencia y la responsabilidad, sino que también creamos una base sólida para el desarrollo sostenible y la confianza en nuestras comunidades. La honestidad y la colaboración abierta son fundamentales para superar obstáculos y construir un entorno donde la ética y la buena gobernanza prosperen, generando beneficios a largo plazo para todos.

D. Mujeres en Juntas Directivas:

Para Cenit es de importancia resaltar el papel de las Mujeres en altos cargos. Es por ello que, en el 2023, dentro del plan de trabajo propuesto en el marco del MGC, se trazó una actividad orientada a fomentar la participación de las mujeres en Juntas Directivas, al incorporar la diversidad de género en la toma de decisiones estratégicas que enriquece la perspectiva y fomenta la innovación.
Esta actividad se ejecutó mediante la emisión de cápsulas informativas a través del Boletín Entretubo de Cenit, teniendo como principales temáticas:

1

2

3

4

En el marco de dicho ejercicio, nuestro vicepresidente Legal y de Secretaría General conversó con Claudia Pinilla Díaz, miembro de nuestra Junta Directiva mediante una entrevista pública sobre los sesgos inconscientes, el empoderamiento femenino, las carreras STEM y la importancia de la participación de mujeres en cargos de dirección.

*Si desea conocer más sobre esta entrevista por favor ingresar al enlace:

Click Aquí

Aunado a lo anterior, nuestro Presidente Héctor Manosalva y Natalia de la Calle, Presidenta de Oleoducto de Colombia (ODC), participaron en el III Encuentro Anual de Liderazgo de Mujeres en Juntas Directivas, organizado por el CESA, en el que resaltaron la importancia de la participación de mujeres en cargos de decisión, y dieron a conocer cómo las compañías del *Midstream* aportan al cierre de brechas de género, al empoderamiento femenino y a la equidad y la diversidad, tanto a nivel interno como con los grupos de interés externos.

Todo lo anterior, cobró relevancia en la práctica con la llegada de Milena Lopez Rocha, vicepresidenta Corporativa de Finanzas y Valor Sostenible de Ecopetrol S.A. como parte de la Junta Directiva de Cenit. Con Milena, son dos las mujeres en el Directorio, pues desde el 26 de enero de 2023 Claudia Patricia Pinilla Díaz, vicepresidenta de Estrategia y Finanzas de ESENTTIA, es miembro.

De esta manera, **el 40% de la Junta Directiva** queda conformada por mujeres, lo que ratifica el compromiso de la compañía, a partir de su **Programa de #EquidadYDiversidadCenit**, con la promoción de mujeres en cargos de liderazgo y con el cierre de brechas de género.

Lo anterior, confirma el compromiso por parte de Cenit con el cumplimiento del objetivo del Club del 30%, del que hace parte desde el 2022.

30%+ Club
PATH TO PARITY

2.2.2. Segundo elemento:
Prácticas y Gestión de la Alta Dirección (Comités y Reuniones de Alineación y Relacionamiento - RAR)

Cenit ha implementado un sistema ágil y eficiente de toma de decisiones, respaldado por una estructura de gobernanza que incluye un detallado inventario e informe de Comités y RAR. Esto proporciona una visión organizativa clara de los diversos espacios de seguimiento y discusión dentro de la Compañía, destacando la composición de los cuerpos colegiados. En este sentido, en el 2023 se formalizaron los siguientes:

1	**Comité de Gestión de Variaciones Volumétricas, Medición, Balance y Calidad**	Como la instancia de **deliberación sobre el resultado del cumplimiento del indicador de Gestión Volumétrica** para el Transporte y sus componentes Cenit.
2	**Reunión de Alineación y Relacionamiento de Carbono Neutralidad**	Como el espacio de **coordinación y alineación** de acciones, actividades y/o metodologías de las empresasdel segmento *Midstream* **para el cumplimiento de la estrategia de carbono-neutralidad**, además de promover la gestión en general del segmento y el relacionamiento entre las compañías partícipes en las actividades referentes a la carbono-neutralidad.
3	**Reunión de Alineación y Relacionamiento de Seguros *Midstream***	Como el espacio de coordinación y alineación en temas operacionales, estratégicos, administrativos, financieros, y/o e gestión en general del **programa de Seguros del Segmento *Midstream*.**
4	**Reunión de Alineación y Relacionamiento Tesorería *Midstream***	Como el espacio de coordinación y alineación en temas operacionales, estratégicos, administrativos, financieros, y/o e gestión en general del programa **de las tesorerías del Segmento *Midstream*.**

2.2.3. Tercer elemento por Tercer elemento: Toma de decisiones (Manual de Delegación de Autoridad)

Cenit cuenta con un marco de gobierno establecido para la delegación desde la Junta Directiva al presidente, estipulado en los Estatutos, y del presidente a cargos de la compañía, establecido en el Manual de Delegación de Autoridad - MAD. Es por esto que, mediante la definición y actualización del MAD, para cada macroproceso de Cenit, se logró democratizar la toma de decisiones pasando de un esquema centralizado en el presidente y algunos vicepresidentes y Apoderados Generales, a un esquema que incluye todos los niveles de colaborado.

Dentro de la mejora continua del MGC, en el 2023 se hizo una revisión de las matrices anexas al Manual de Delegación de Autoridad de las decisiones de más alto nivel de la Compañía y, como resultado de dicho análisis y con el objetivo de lograr agilidad, claridad y consistencia en el esquema de toma de decisiones de Cenit, se ajustaron nueve matrices de los siguientes macroprocesos:

1. **Transporte de Hidrocarburos**
2. **Finanzas**
3. **Planeación Estratégica, Nuevos Negocios y Regulación**
4. **Talento Humano**
5. **Excelencia Empresarial**
6. **Juridica**
7. **Digital**
8. **Abastecimientos y Servicios Administrativos**
9. **Gestión de Activos**

2.2.4. Cuarto elemento: Gobierno del Segmento *Midstream*

Modelo de Relacionamiento entre las Compañías del Segmento *Midstream*

A partir del rol asignado por la casa Matriz, Cenit se consolidó como administrador líder del Segmento mediante la definición de los Modelos de Relacionamiento -MR con las Compañías del *Midstream*, con miras a establecer las actividades de relacionamiento entre estas en cada macroproceso, buscando así promover el logro de sinergias, respetando la autonomía corporativa de cada sociedad, pero identificando metas comunes como parte de un mismo Grupo Empresarial.

Durante el 2023 y recopilando todo el ejercicio de revisión interna realizado en el 2022 con los delegados de cada Macroproceso, se

logró la actualización de 09 Matrices de Relacionamiento entre Cenit y sus Compañías del Segmento. Este resultado responde a una serie de encuentros con las mismas filiales y sus líderes con miras a integrar sinergias que agregaran valor a las operaciones del día a día, y donde la negociación e interconexión de ideas fueran parte fundamental del proceso.

A continuación, se evidencia en el siguiente cuadro cuáles son las Matrices de Relacionamiento actualizadas con las que se cuenta hasta el momento y las cuales se pueden encontrar en el Micrositio de Gobierno Corporativo con acceso a todo el Grupo Empresarial:

¿Cuáles son las matrices de ralacionamiento de Cenit y el Segmento?

Talento humano y excelencia
Se ajustaron 14 actividades dentro de las cuales se le dio el cierre a 3 que ya se habían ejecutado en el año 2022, y al mismo tiempo, se crearon otras relacionadas con la gestión del Portafolio de Beneficios, y los lineamientos unificados a nivel del Segmento *Midstream*.

Digital Se ajustaron 2 actividades con el propósito de darle un mayor alcance a la consolidación de la Estrategia Digital a nivel del Segmento de Transporte.

★ Auditoria interna

Jurídico Se construyeron 2 actividades relacionadas con la Debida Diligencia en DDHH y la gestión de riesgos en aras de generar lineamientos y repositorios para los riesgos materializados a nivel de *Midstream*.
Se actualizaron 5 actividades que permitirán promover mejores prácticas en Gobierno Corporativo y brindar mayor claridad con respecto a los grupos de interés con los cuales coordinamos actividades de relacionamiento

Abastecimiento y servicios Admin. Se ajustaron 6 actividades con el propósito de dar un mayor alcance en cuanto a los sujetos destinatarios de los lineamientos en la cadena de suministro; y se creó una actividad con miras a habilitar el intercambio de buenas prácticas en la Gestión de los Servicios Administrativos.

Transporte de Hidrocarburos Se dio cierre a 1 actividad ya cumplida relacionada con compartir aquellas buenas prácticas y acuerdos para el desarrollo de la Operación Centralizada a nivel del Segmento de Transporte.

Finanzas-Planeación estratégica, nuevos negocios y regulación Se actualizaron 4 actividades para brindar mayor precisión a la hora de realizar el análisis y el reporte de información operacional financiera de cara al Segmento y paralelamente, especificar la temporalidad para realizar el análisis y reporte de la información contable.

Gestión de activos Se ajustaron 15 actividades con el objetivo de concentrar los esfuerzos en una sola, lo cual permitirá compilar todas las buenas prácticas que a nivel de Segmento se materialicen en el manejo de Gestión de Activos y Emergencias Operacionales.

★ **Soluciones logísticas de Bajas Emisiones**

HSE y seguridad de procesos - Sostenibilidad Se ajustaron 4 actividades que permiten darle mayor claridad a los procesos y sub – procesos que acompañan a este Macroproceso y brindar mayor en precisión para actividades que implican el intercambio de conocimiento en el marco de la respuesta a emergencias operacionales.

★ Nuevas matrices consolidadas con el Segmento

Con respecto al relacionamiento entre el Segmento de Transporte, se publicaron tres ediciones del Periódico Conectados con el propósito de difundir información tanto de Cenit como de las Compañías del Segmento que respondiera a sinergias y logros que se quisieran destacar en cada uno de los trimestres del año.

Finalmente, a mitad de año se celebró por parte de la Vicepresidencia Legal y Secretaría General el primer evento a nivel de las áreas legales del *Midstream*, llamado "Reunirnos para Unirnos" de manera presencial. El objetivo de este espacio fue fortalecer el ejercicio del relacionamiento entre las compañías del Segmento a través de un escenario por fuera de las labores cotidianas y guiado por expertos en todo momento.

2.2.5. Quinto elemento: Gestión del Cambio

El elemento final dentro del MGC de Cenit, tiene como pilar principal consolidar documentación práctica y efectiva que sea de acceso al Segmento a través de nuestras herramientas digitales como el Micrositio de Gobierno Corporativo. Esto se traduce en documentos comunes y repositorios abiertos de fácil acceso que generen expectativas y logren mantener a la compañía informada constantemente. Durante el 2023 se realizó un trabajo exhaustivo de actualización de documentos en el Micrositio de Gobierno Corporativo, e incluso, se crearon nuevos botones de acceso en aras de garantizar una interacción mucho más intuitiva y eficiente con la información que impacta a todo el Segmento de Transporte.

Adicionalmente y durante el 2023 como parte de la iniciativa de la Vicepresidencia Legal y Secretaría General, se desarrollaron las primeras 10 Cajas de Herramientas para la toma de decisiones seguras en la organización para las diferentes áreas de Cenit. Estos espacios tuvieron como temáticas principales:

I. Manejo de las emociones para la toma de decisiones

II. Decisiones seguras a través del conocimiento del Modelo de Gobierno Corporativo

III. Debida diligencia en la ejecución de las labores cotidianas y profesionales.

IV. Conoce la naturaleza jurídica y régimen legal aplicable de Cenit.

Las Cajas de Herramientas para la toma de decisiones seguras se desarrollaron como un exitoso espacio de capacitación y sensibilización para los colaboradores de Cenit, destacándose por ser un taller efectivo para recopilar oportunidades de mejora, expresiones de reconocimiento y perspectivas compartidas. Este enfoque participativo y enriquecedor demostró ser fundamental para contribuir y fortalecer el esquema y proceso de toma de decisiones en la Compañía.

2.3. Metas para el año 2024

Con el propósito de estructurar la estrategia de Gobierno Corporativo para el próximo año se llevó a cabo una revisión integral de las tendencias 2024 a nivel global en dichos asuntos con miras a recolectar insumos valiosos a la hora de diseñar cada una de las actividades y así poder articularla con la estrategia de SosTECnibilidad:

Con base en lo planteado por las estrategias del 2024 se estructuró un cronograma compuesto de actividades divididas en corto, mediano y largo plazo, cada una con el elemento del Gobierno Corporativo al que pertenece:

1. **Socializar** al nuevo Gobierno de los bienes distintos a activos fijos, materiales, respuestos e inventarios.
2. **Consolidar** la Escuela de Secretarios Técnicos con alcance al Segmento.
3. **Consolidar** un plan de comunicaciones mensual con alcance a la Vicepresidencia legal.
4. **Acompañar** en la construcción de la guía de gestión de activos de Cenit.
5. **Desarrollar** los Módulos de la Escuela de Directores para Cenit y el Segmento.
6. **Llevar** la Caja de Herramientas a un segundo nivel para la toma de desiciones a la operación y generar espacios de socialización en diferentes entidades.
7. **Proponer** la estrategia de Relacionamiento a través de la consolidación de espacios bajo el esquema de Time Out entre las Vicepresidencias de Cenit con sus pares en el Segmento.
8. **Diseñar y emitir** lineamientos para el gobierno corporativo de las fundaciones en el *Midstream*.
9. **Identificar e implementar** las tendencias en Gobierno Corporativo y Órganos Sociales aplicables a Cenit.
10. **Formalizar y consolidar** la Estrategia de Relacionamiento 2024 con entidades del orden nacional.
11. **Revisar** el elemento referente a los Comités y RAR del MGC para determinar nuevas necesidades.
12. **Apoyar** en la articulación del proyecto átomo en Cenit, según definiciones dadas por casa matriz

La Estrategia de Relacionamiento para el 2024 tendrá un enfoque diferente en tanto buscará generar herramientas para las interacciones de Cenit con las entidades del orden nacional conforme a las necesidades de cada una de las áreas de la compañía. En este sentido, se apoyará a las vicepresidencias no solo para hacer un mapeo de entidades y actores claves a nivel nacional, sino para articular las funciones de estos con las necesidades de Cenit y así tener resultados tangibles conforme a cada situación.

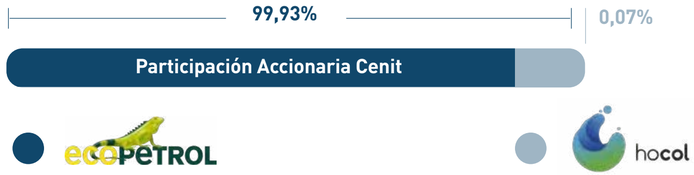
3. Estructura de la propiedad de Cenit

3.1. Capital, estructura de la propiedad y composición accionaria

ICG. Medida2 Código País

El 22 de agosto de 2023 la Asamblea General de Accionistas de Cenit aprobó el compromiso de fusión reorganizativa por absorción entre Cenit y Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S. (OBC). El 30 de noviembre del 2023 se recibió la autorización por parte de la Superintendencia de Sociedades, por lo que, en cumplimiento del término legal, el 28 de diciembre de 2023 se registró oficialmente ante la Cámara de Comercio de Bogotá.

Como consecuencia de esta fusión y lo indicado en la relación de intercambio pertinente, desde el 28 de diciembre de 2023 Cenit tiene a Hocol S.A. como su nuevo accionista quedando su capital con corte al 31 de diciembre de 2023 de la siguiente forma:



3.2. Negociación de acciones

ICG. Medida2 Código País

Las acciones de Cenit son 99,93% de Ecopetrol y 0,07% de Hocol S.A., por lo que ningún administrador de Cenit tiene acciones de la sociedad y, en consecuencia, no solicitó autorización a la Junta Directiva para negociar acciones de la Empresa.

3.3. Capital social de la compañía a 31 de diciembre de 2023

ICG. Medida 3 Código País

Las acciones de Cenit son nominativas, ordinarias, y confieren a su titular un igual derecho en el haber social en los beneficios que se repartan, y cada una de ellas tiene derecho a un voto en las deliberaciones de la Asamblea General de Accionistas con las limitaciones legales. No hay acciones propias en poder de la sociedad.

Capital autorizado	
Valor	$6.829.999.997.052,75
Número de acciones	578.291.105
Valor nominal	$11.810,6606482435

Capital suscrito	
Valor	$1.983.571.448.889,94
Número de acciones	167.947.544
Valor nominal	$11.810,6606482435

Capital pagado	
Valor	$1.983.571.448.889,94
Número de acciones	167.947.544
Valor nominal	$11.810,6606482435

4. Órganos de gobierno

Cenit cuenta con una estructura de gobierno definida que asegura la adecuada toma de decisiones, control, rendición de cuentas y generación de valor. Estos son la Asamblea General de Accionistas, Junta Directiva, Presidencia y los Comités de Alta Dirección.

Si desea conocer más información de cada uno de ellos, puede remitirse al capítulo de gobernanza del Informe Integrado de Gestión Sostenible 2023.

4.1. Asamblea General de Accionistas

La Asamblea General de Accionistas es el máximo órgano de dirección de Cenit, y lo integran Ecopetrol S.A. y Hocol S.A., como accionistas de la sociedad. Sus reglas de funcionamiento, reuniones y decisiones se encuentran establecidas en la Ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Asamblea General de Accionistas.

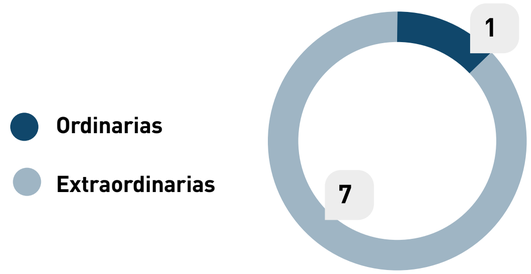
Para conocer el Reglamento de la Asamblea General de Accionistas, haca clic en el siguiente enlace:

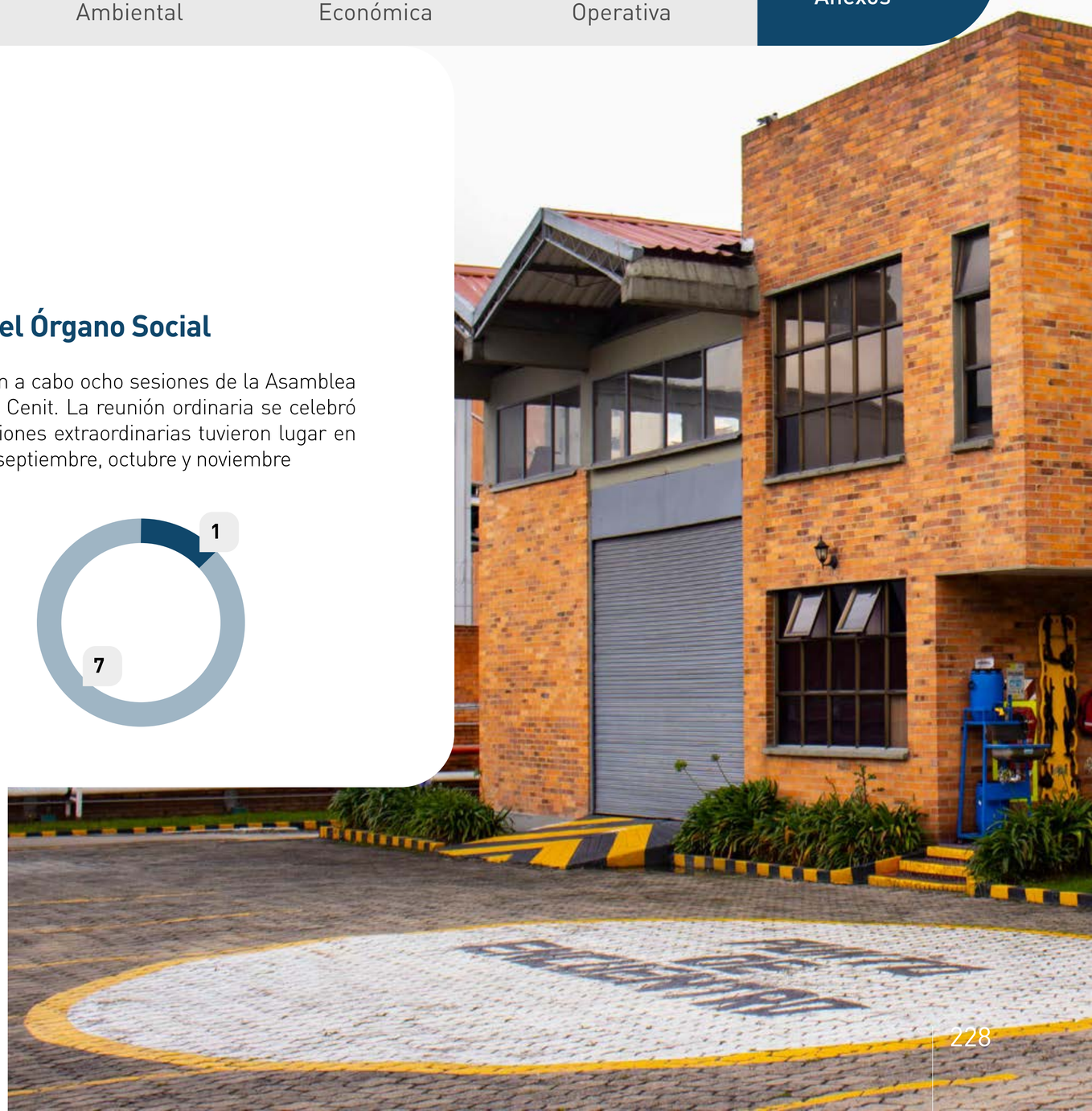
Click Aquí

ICG

4.1.1. Reuniones del Órgano Social

Durante el 2023 se llevaron a cabo ocho sesiones de la Asamblea General de Accionistas de Cenit. La reunión ordinaria se celebró el 22 de marzo y las reuniones extraordinarias tuvieron lugar en enero, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre





Reunión ordinaria:

La convocatoria a la reunión ordinaria de la Asamblea General de Accionistas celebrada el 22 de marzo, fue enviada junto con los documentos pertinentes para disposición de los accionistas para el ejercicio del derecho de inspección.

La reunión ordinaria de la Asamblea contó con el quórum deliberatorio y decisorio exigido en el artículo 5° del Reglamento de la Asamblea General de Accionistas. El accionista ejerció su derecho al voto y la totalidad de los temas del orden del día sujetos a votación fueron aprobados.

Dentro de las principales desiciones adoptadas por la Asamblea de Cenit en la sesión ordinaria se encuentran:

- Aprobación del **Informe Integrado de Gestión Sostenible 2022**, que funge como informe de gestión requerido por la ley 222 de 1995.
- Aprobación de los **Estados Financieros** con corte a 31 de diciembre de 2022.
- Aprobación del **proyecto de distribución de ultilidades**, proponiendo como valor a girar COP$ 4.584.955.983.164, pagaderos durante la vigencia 2023.
- Elección del Revisor Fiscal y Aprobación de Honorarios.
- Levantamiento de potenciales conflictos de interés.

Reuniones extraordinarias:

Adicionalmente, durante el 2023 hubo 7 reuniones extraordinarias con el fin de que la Asamblea General de Accionistas deliberara sobre distintos temas de su competencia, destacando los siguientes:

- Elección de la Junta Directiva (Renglones 1,2 y 3)
- En el marco de la fusión Cenit-OBC: aprobación de los Estados Financieros extraordinarios al 31 de mayo de 2023 y aprobación del Compromiso de Fusión.
- Aprobación de los Estados Financieros Consolidados al 31 de diciembre de 2020, 2021 y 2022.
- Levantamientos de potenciales conflictos de interés.

4.2. Junta Directiva y sus Comités

4.2.1. Composición de la Junta Directiva

IGC. Medida 15 Código País

De acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, la Junta Directiva de Cenit está conformada por cinco (5) directores, sin suplentes, elegidos por la Asamblea General de Accionistas para periodo de dos (2) años, mediante el sistema de cociente electoral.

Ningún miembro de la Junta Directiva de Cenit ocupa cargos directivos en la Compañía. Así mismo, ningún colaborador de Cenit es miembro de este órgano.

IGC. Medida 15 Código País

En la sesión de Asamblea General de Accionistas del 26 de enero de 2023, este órgano nombró a Claudia Pinilla y a Nicolás Azcuénaga como directores de Cenit en los renglones 2 y 3. Por su parte, el 31 de marzo de 2023 se recibió la carta de renuncia por parte del director Felipe Bayón que ocupaba el primer renglón, el cual quedó vacante hasta el 1 de junio de 2023 cuando la Asamblea nombró a Ricardo Roa para ocupar este puesto.

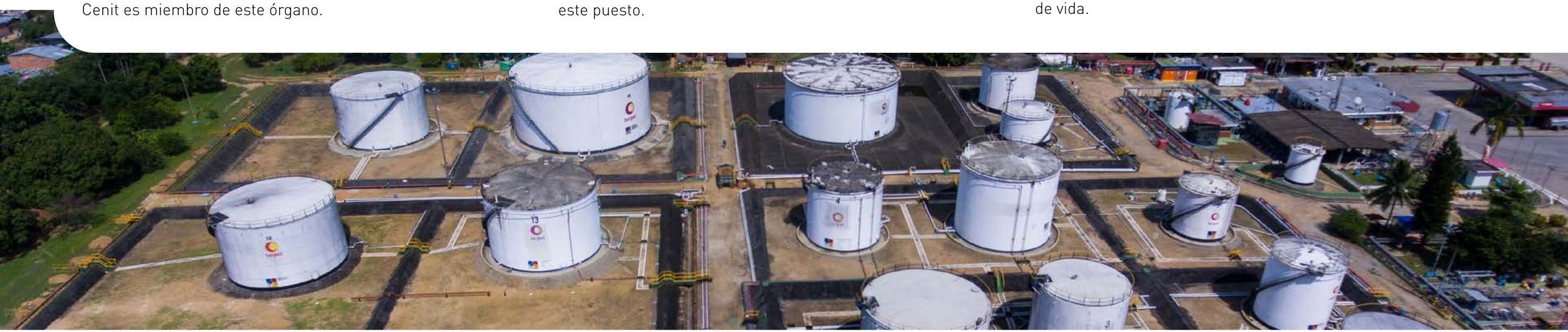
Adicionalmente, el 15 de septiembre de 2023 se recibió la carta de renuncia por parte del director Nicolás Azcuénaga que ocupaba el tercer renglón, el cual quedó vacante hasta el 10 de octubre que la Asamblea nombró a Milena López para ocupar este puesto.

El 31 de enero de 2024 se recibió la carta de renuncia por parte del director Fernán Bejarano que ocupaba el cuarto renglón. Este renglón está vacante al momento de construcción del Informe.

4.2.2. Proceso de nombramiento de los miembros de la Junta Directiva

IGC. Medida 16.1 Código País

La nominación de los directores de Cenit, conforme los Estatutos Sociales se realiza a través del cociente electoral. En este caso, Ecopetrol S.A., como accionista mayoritario de Cenit presenta a la administración su lista de candidatos a integrar los cinco renglones de la Junta Directiva, junto con sus respectivas hojas de vida.



Acto seguido el Comité de Gobierno Corporativo Cenit, órgano de alta dirección, **realiza una debida diligencia mediante la revisión de las hojas de vida de los candidatos nominados.** Dentro del proceso de revisión, el Comité tiene en cuenta los siguientes criterios:

- Experiencia acreditada
- Títulos obtenidos
- Cargos desempeñados
- Juntas Directivas a las que pertenece actualmente
- Cumplimiento de requisitos generales y técnicos
- Revisión de antecedentes disciplinarios, fiscales y penales
- Revisión de antecedentes en listas
- Cumplimiento de requisitos de independencia: solo si así se hace la nominación y si se postulan como miembros independientes.
- Disponibilidad
- Formato de independencia

Una vez el Comité de Gobierno Corporativo de Cenit ha verificado que estos criterios se ajustan al perfil definido por la Compañía en sus Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Junta Directiva, se procede a dejarlas a disposición de los accionistas al inicio del derecho de inspección de la reunión ordinaria correspondiente.

Nominación por parte de Ecopetrol → **Comité de Gobierno Corporativo** para concepto AGA sobre requisitos → **Asamblea General de Accionistas** para definir nombramiento → Presentación en **Junta Directiva**

Las normas que regulan el proceso de nominación y remuneración de la Junta Directiva de Cenit se encuentran en el Reglamento Interno de la Junta Directiva, el cual se encuentra publicado en la página web Cenit:

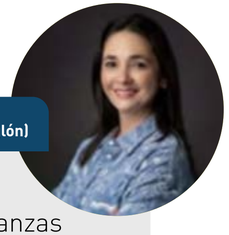
Click Aquí

4.2.3. Integración de la Junta Directiva y cambios durante el ejercicio

Conforme los cambios mencionados en el numeral 4.1.2. de este documento, se confirma que desde el 10 de octubre de 2023 (cambio más reciente), la conformación de la Junta Directiva es la siguiente:

Ricardo Roa (1er. renglón)
presidente de la Junta Directiva

- Desde el 1 de junio de 2023
- Ingeniero mecánico con más de 30 años de experiencia en el sector
- Perfil con visión estratégica transversal del GEE
- Presidente de Ecopetrol S.A.
- No independiente



Claudia Pinilla (2do. renglón)

- Desde el 26 de enero de 2023
- Ingeniera química con estudios en finanzas internacionales y administración de negocios
- Perfil con visión financiera
- Vicepresidente de Estrategia y Finanzas de Esenttia S.A.
- No independiente

Milena López (3er. renglón)

- Desde el 10 de octubre de 2023
- Economista con experiencia en finanzas
- Perfil con visión estratégica y financiera
- Vicepresidente Corporativo de Finanzas y Valor Sostenible de Ecopetrol S.A.
- No independiente

Vacante

Alberto Consuegra (5to. renglón)

- Desde el 21 de marzo de 2019 y ratificado el 21 de abril de 2021
- Ingeniero civil con más de 25 años de experiencia en el sector
- Perfil con visión operativa y de negocio
- Vicepresidente Ejecutivo Operativo de Ecopetrol S.A.
- No independiente

Los porcentajes de asistencia de los anteriores miembros de la Junta Directiva fueron los siguientes:

Miembro	Asistencia Junta Directiva	Asistencia comité auditoría y riesgos
Ricardo Roa*	100%	NA
Claudia Pinilla**	93%	83%
Milena López***	100%	100%
Fernán Bejarano******	95%	100%
Alberto Consuegra	95%	NA

**Desde el 1 de junio de 2023 - **Desde el 25 de enero de 2023*
****Desde el 10 de octubre de 2023*
***** Hasta el 31 de enero de 2024*

Durante el 2023, hubo un promedio de asistencia de 96,6% en la Junta Directiva y de 94,3% en el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva

4.2.4. Funciones y responsabilidades de la Junta Directiva

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, la Junta Directiva es el órgano de Administración superior de Cenit y actúa en función de los derechos de los accionistas y de la sostenibilidad y crecimiento de la Compañía. Sus funciones y responsabilidades se encuentran establecidas en el Reglamento de este órgano, que se encuentra publicado en la página web.

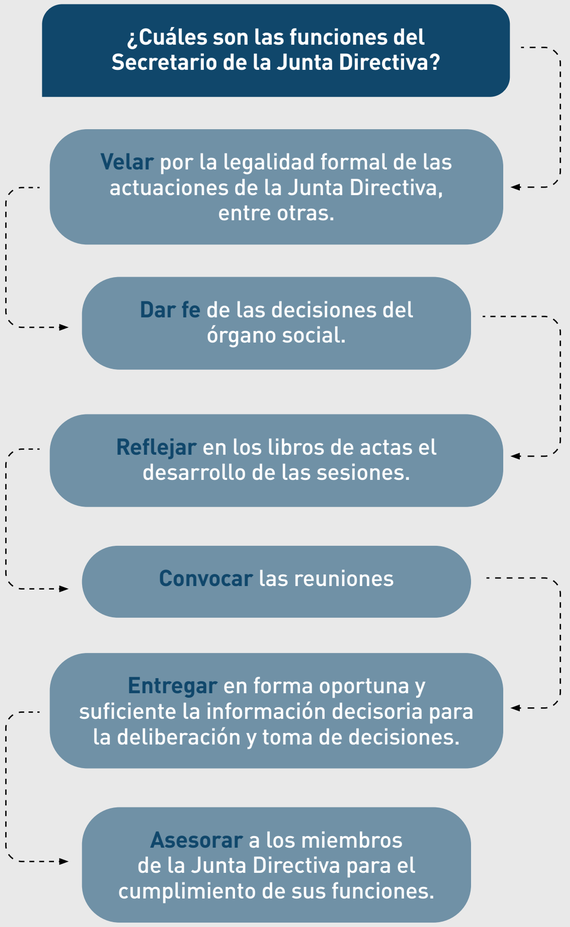
4.2.5. Presidente y Secretario de la Junta Directiva

Las funciones del Presidente y Secretario de la Junta Directiva se establecen en el Reglamento Interno de la Junta y se diferencian sustancialmente de las asignadas al Presidente de Cenit, a través de los Estatutos Sociales. Ambos documentos reposan en la página web de Cenit.

El artículo 4° del Reglamento en mención, que contempla la elección del Presidente y del Secretario de la Junta Directiva, señala que el primero será elegido entre sus miembros y el segundo será el Secretario General de la Sociedad.

El Presidente de la Junta Directiva determina en conjunto con el Secretario la agenda propuesta para cada sesión de la Junta, con base en la agenda típica programada para el año en curso y dando prioridad a aquellos asuntos que se consideran como estratégicos para la Compañía. Así mismo, el Presidente ejerce un liderazgo permanente sobre la gestión y comunicación entre los miembros de la Junta.

Por su parte, el Secretario de la Junta Directiva se encarga de apoyar al Presidente de la Junta Directiva en sus labores y deberá velar por el buen funcionamiento de este órgano.



Durante el año 2022, la Junta Directiva contó con la participación de Camilo Vela Villota como secretario general.

4.2.6. Perfil de los miembros de la Junta

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2. del Reglamento Interno de la Junta Directiva todos los miembros de este órgano deberán tener conocimiento o experiencia en temas relacionados con sus funciones y al menos uno de ellos deberá ser experto en temas financieros y contables. Las funciones de los miembros de la Junta Directiva cesarán por el cumplimiento del plazo por el cual han sido nombrados, por voluntad propia, o por la no renovación en su designación en el cargo de miembro de la Junta Directiva de Cenit.

Los miembros de la Junta Directiva cumplen con la composición de perfiles requeridos estatutariamente, aportando de esta manera al enriquecimiento de las discusiones en los temas de su competencia.

Sumado a la experiencia, la diversidad es un factor fundamental para Cenit, es por eso que, presentamos algunos criterios de diversidad de nuestros directores, aunado a las Junta Directivas a las que pertenecen:

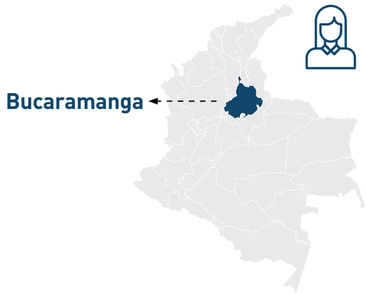
Ricardo Roa

63 años

Ingeniero mecánico

Juntas a las que pertenece

- ISA
- Cenit
- Hocol
- Reficar
- Rodeo



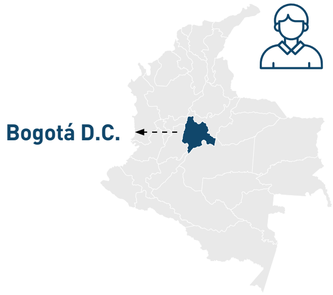
Claudia Pinilla

50 años

Ingeniera química

Juntas a las que pertenece

- Esenttia Masterbatch Ltda.
- Cenit



Milena López

44 años

Administrador de empresas

Juntas a las que pertenece

- Banco Davivienda
- Compañía de Seguros Bolivar
- Taesa (Brasil)
- Cenit
- Rodeo (USA)

Alberto Consuegra

64 años

Ingeniero civil

Juntas a las que pertenece

- Hocol S.A.
- Ecopetrol USA
- Cenit

El cuarto renglón de la **Junta Directiva de Cenit** está vacante

Masculino Femenino

El total de los honorarios cancelados a la Junta Directiva y al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva en 2023 fue de 310 millones COP.

4.2.7. Remuneración de los miembros de la Junta

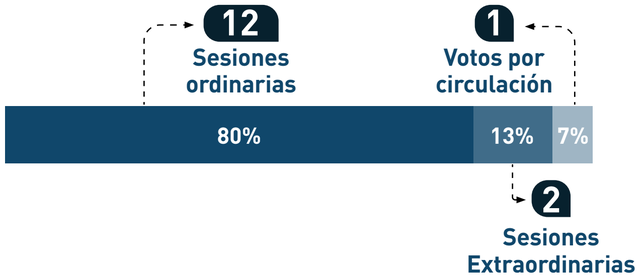
De acuerdo con la aprobación impartida por la Asamblea General de Accionistas en sesión ordinaria del 22 de marzo de 2023, el valor de los honorarios de los miembros de la Junta Directiva de Cenit corresponde a la suma de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Los miembros de la Junta Directiva no perciben ninguna clase de remuneración variable.

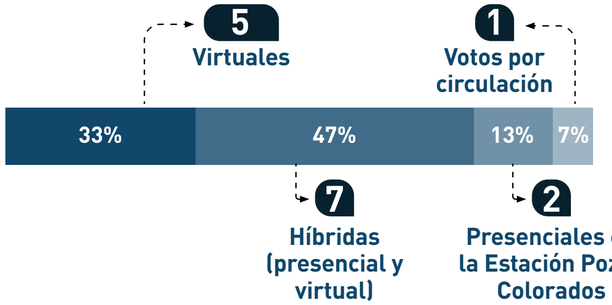
4.2.8. Funcionamiento de la Junta Directiva y manejo de información

La Junta Directiva de Cenit cumplió con el cronograma de reuniones previsto para el año 2023, en el que se programaron 12 y se llevaron a cabo 15 sesiones, dadas las temáticas extraordinarias presentadas a lo largo del año.

Durante el 2023, se efectuaron un total de 15 sesiones, así:



De las 15 reuniones:



Durante este año Cenit continuó con el uso de la herramienta "Atlas Governance" como el portal de Gobierno Corporativo de la compañía, mediante el cual se pueden registrar las reuniones realizadas, consolidar materiales de lectura, y realizar el acompañamiento de las decisiones tomadas por los órganos sociales de la compañía.

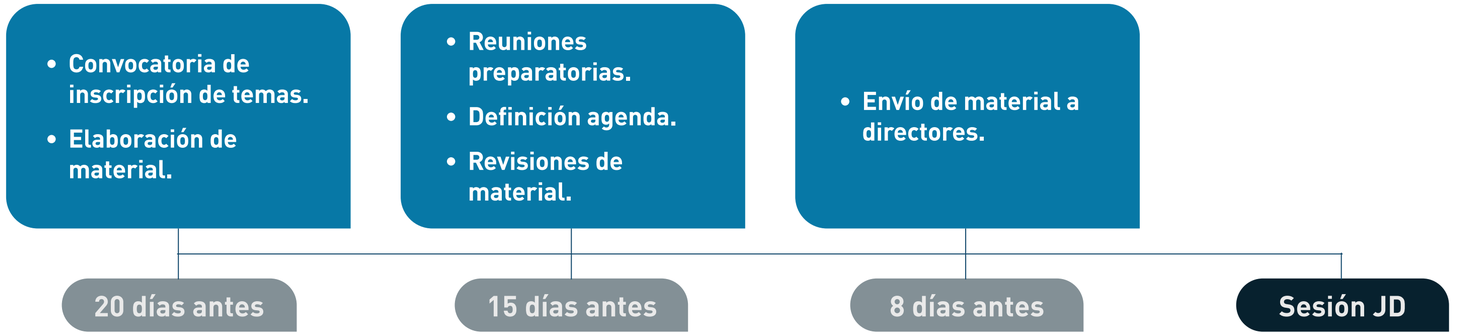
Pasamos de un **80% en 2020 y un 98% en 2021 a un 100% en 2022 y 2023** de cumplimiento de la agenda típica para la Junta Directiva de la compañía.

A su vez, se continuó con la implementación y uso de la "agenda típica" construida en 2020, la cual permite tener un esquema de los asuntos que deben ser tratados en cada sesión de la Junta Directiva, con el objetivo de generar un equilibrio en el conocimiento y decisión de temas económicos, ambientales, sociales, de gobernanza y tecnológicos (TESG). Durante este año, se obtuvo un cumplimiento del 100% en esta agenda típica, segundo año consecutivo con este resultado.

Durante cada una de las sesiones se verificó el cumplimiento del quórum establecido en el Reglamento Interno, se sometió a aprobación el respectivo orden del día y el acta de la reunión anterior. Las deliberaciones de la Junta Directiva se realizaron con un número igual o superior a tres (3) de sus miembros y las decisiones fueron tomadas por unanimidad.

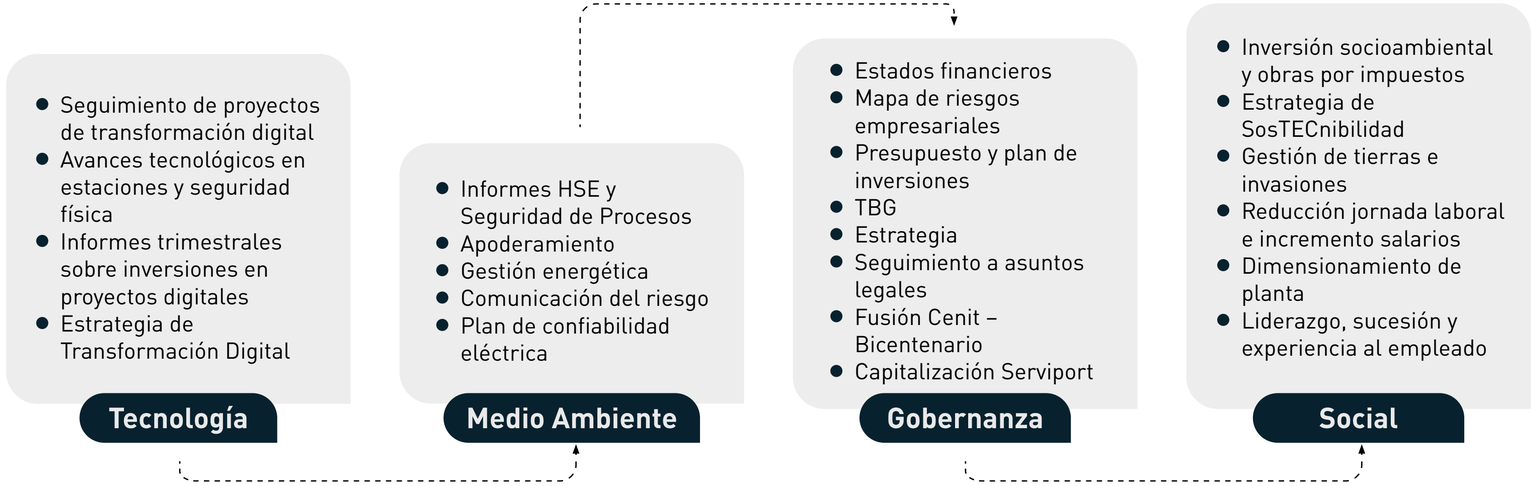
De igual manera, se dio continuidad al Informe de Órganos Sociales implementado en 2020.

Cronograma ilustrativo de la preparación de las sesiones



Para este año, este Informe se complementó con las decisiones tomadas por los Comités de la Administración de Cenit en materia TESG como se explicó en el numeral 2.2.1. de este documento.

Asuntos más relevantes analizados por la Junta Directiva:



Las actas de la Junta Directiva fueron elaboradas por la Secretaría General y remitidas a los directores para sus observaciones y comentarios antes de la siguiente sesión de la Junta Directiva. Una vez aprobadas, las actas se imprimen en libro foliado en orden consecutivo y se suscriben por quien legalmente deba hacerlo de acuerdo con el tipo de reunión. La Secretaría General custodia las actas, así como los libros que contienen sus documentos soporte que forman parte integral de las actas, tanto en archivo físico como en electrónico.

Esta gestión es apalancada por la herramienta de órganos sociales "Atlas Governance", como el lugar donde reposan estos documentos y al que los directores pueden acceder para su consulta en tiempo real.

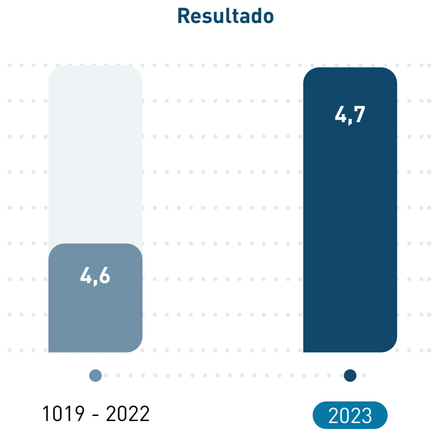
Autoevaluación

IGC. Medida 19.10 Código País

Para asegurar la alineación entre los intereses de los accionistas y el desempeño de la Junta Directiva, y de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo, Cenit ha implementado la autoevaluación (cualitativa) como mecanismo de evaluación de su Junta Directiva.

Anualmente se mide, tanto a nivel individual como a nivel de cuerpo colegiado, los comportamientos deseables para el buen funcionamiento de la Junta Directiva, tales como conocimiento, calidad de la información, resultados de la gestión, ejercicio de las funciones, liderazgo, relacionamiento, entre otros.

Los miembros de la Junta Directiva realizaron su evaluación cualitativa 2023, destacando los excelentes resultados que muestran madurez en la gestión y constante compromiso de la Junta Directiva, obteniendo una calificación de 4.7/5.0.



En la sesión de análisis de resultados con los miembros de la Junta, se reconocieron los buenos resultados y también se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con generar sesiones adicionales de inducción y reinducción y en general una capacitación escalonada, fortalecer el cumplimiento de la agenda y los horarios en las sesiones, optimizar aún más el tiempo de envío de las actas y tener espacios privados para que los directores puedan conversar sobre la gestión de la Junta Directiva e identificar posibles oportunidades de mejora.

4.2. Comités de Apoyo a la Junta Directiva

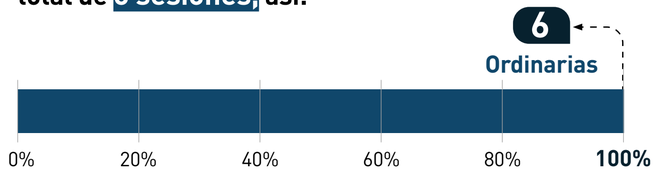
IGC. Medida 18.6/18.7 Código País

Para atender de manera directa sus responsabilidades la Junta Directiva se apoya en el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, cuyo objetivo principal y funciones consisten en apoyar a este órgano en la Supervisión del Sistema de Control Interno, en el direccionamiento y seguimiento del programa de auditoría interna y cumplimiento del proceso de auditoría del revisor fiscal y/o auditores externos, así como en vigilar que los procedimientos de control interno se ajusten a las necesidades, objetivos, metas y estrategias financieras, administrativas, y operacionales determinadas por la sociedad.

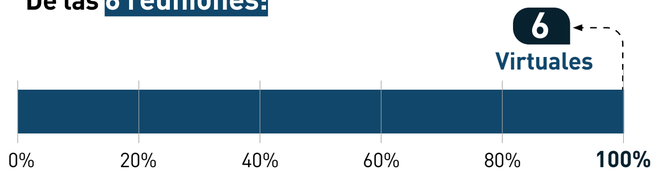
El Reglamento de este Comité reposa en la página web de Cenit:

Click Aquí

Durante el 2023, se efectuaron un total de 6 sesiones, así:



De las 6 reuniones:



Dentro de la gestión para el año 2023 del Comité en mención se resaltan:

- Seguimiento a actividades ejecutadas por el Revisor Fiscal
- Informes Semestrales del Oficial de Cumplimiento
- Análisis y recomendación de aprobación a la Junta Directiva del Mapa de Riesgos Empresariales
- Avances en la implementación del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM-SAGRILAFT
- Análisis y recomendación de aprobación a la Asamblea General de Accionistas de los Estados Financieros individuales y consolidados y del proyecto distribución de dividendos

4.3. Presidente

El Presidente es el encargado de dirigir y administrar la Empresa y quien ejecuta y hace ejecutar todas las operaciones y actividades comprendidas dentro del objeto social, además de ser representante legal de la sociedad.

4.4. Comités de Alta Dirección

IGC. Medida 18.6/ 18.7 Código País

Comité	Número de Sesiones Ordinarias	Decisiones adoptadas
Directivo	26	No aplica
Ejecutivo Exco	6	Cronograma y Agenda Típica 2023
Negocios e Inversiones	35	Decisiones relacionadas con el esquema de decisiones de maduración y asignación de capital para proyectos e inversiones de la Compañía.
Segmento *Midstream*	6	No aplica por ser de seguimiento
Ética y Cumplimiento	4	No aplica por ser de seguimiento
Operaciones	12	**1.** Aprobar los compromisos volumétricos de los sistemas Pozos – Galán, Evacuación de GRB y Cartagena – Baranoa y Buenaventura del año 2023 . **2.** Aprobar las nominaciones del 2023 de los sistemas de Oleoductos. **3.** Aprobar el Plan de Transporte de Poliductos 2024
Gobierno Corporativo		**1.** Matrices Modelo de relacionamiento: Planeación Estratégica, Nuevos Negocios y Regulación, Finanzas, Abastecimiento y Servicios Administrativos, Talento Humano, Jurídico, HSE y Sostenibilidad, Transporte de Hidrocarburos, Digital, Gestión de Activos, Soluciones Logísticas y Bajas Emisiones, Auditoria. **2.** Mejora continua modificaciones MAD Transporte de Hidrocarburos, Finanzas, Digital, Abastecimiento y Servicios Administrativos, Planeación Estratégica, Nuevos Negocios y Regulación, Gestión de Activos, Jurídico. **3.** Gobierno Grupos de Interés **4.** Gestión de Activos de Conocimiento de la Compañía **5.** Avances y cumplimiento Cronograma y plan de trabajo 2023
Prestamos de Vivienda	1	**1.** Adjudicación del préstamo de vivienda a los 125 trabajadores que cumplimiento de las condiciones según los nuevos montos autorizados. **2.** Prórrogas excepcionales **3.** Propuesta de ajuste en los montos asignados por préstamos de vivienda

5. Selección, Desarrollo y Remuneración de Altos Directivos

IGC. Medida 16.2 / 16.3 Código País

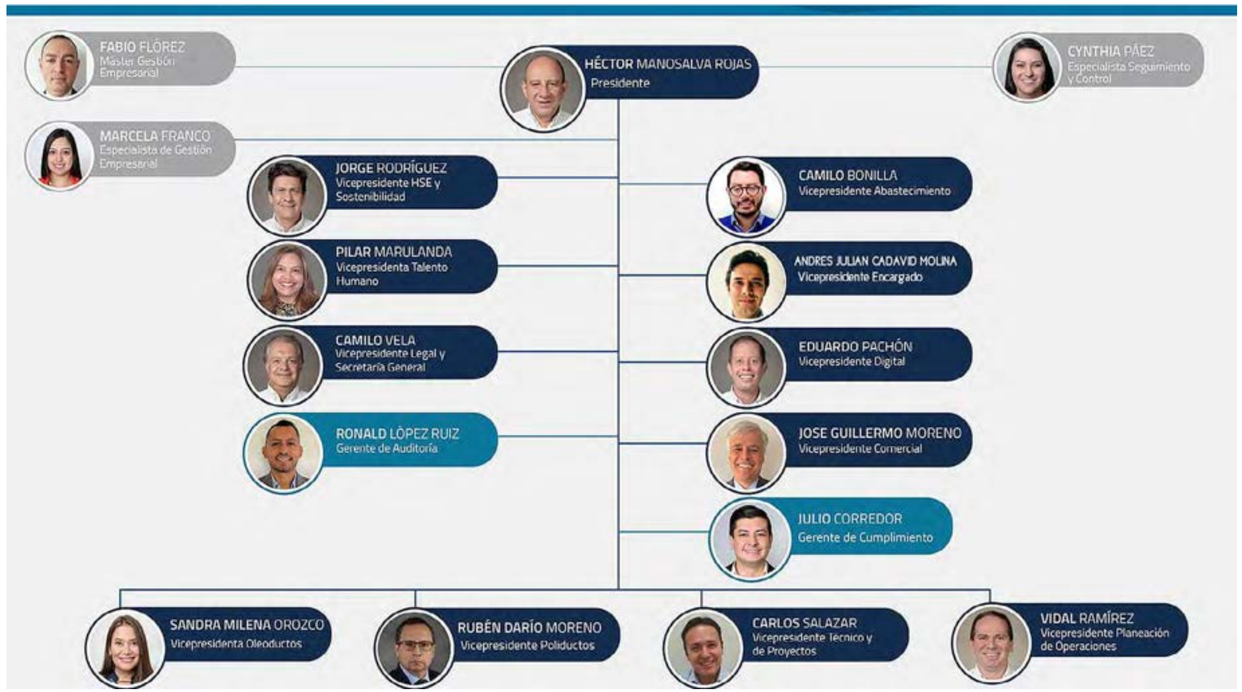
5.1 Política de selección de altos directivos

La política de selección para el cargo de Presidente de Cenit es potestad de la Junta Directiva de la Sociedad y se rige por las condiciones establecidas en los Estatutos de la Sociedad y el Código de Buen Gobierno, de acuerdo con el perfil y descripción del cargo. Se cuenta con una política de sucesión de la alta dirección, la cual es revisada por la Junta Directiva de manera anual.

Para la selección de las demás posiciones de altos directivos, así como para los funcionarios de todos los niveles en Cenit, se cumple con el proceso de selección corporativo del área de talento humano. En todos los procesos adelantados en Cenit, se consideran como aspectos relevantes la formación, experiencia, competencias técnicas, organizacionales y de liderazgo asociados a las exigencias de los cargos, con independencia del sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, condición de discapacidad, opinión política o filosófica. De esta forma se garantiza que el proceso se realice de acuerdo con las manifestaciones corporativas de transparencia e igualdad de oportunidades, y con base en los lineamientos de nuestro Manifiesto de Equidad y Diversidad y aquellos derivados del marco estratégico.

IGC. Medida 6.1 Código País

La estructura organizacional de primer nivel de la compañía está conformada por Presidencia y las áreas que reportan directamente a la misma (11 Vicepresidencias y 2 Gerencias).



5.2. Política de compensación de altos directivos

La política de compensación para estos niveles incluye una paga fija anual (Salario básico más beneficios), compensación variable anual, según un porcentaje asignado a cada nivel de la estructura y los resultados empresariales de corto plazo (1 año). Adicionalmente se tiene contemplado el plan de incentivos de largo plazo que reconocen el resultado excepcional alineado con los objetivos de la compañía a largo plazo y que están asociados al valor de la acción del Grupo Empresarial Ecopetrol en la bolsa de valores y una política de retención de talentos.

IGC. Medida 24.3/ 24.5 Código País

5.3 Evaluación de Desempeño de los Altos Directivos

En Cenit el proceso de Gestión de Desempeño para altos directivos vincula indicadores económicos, ambientas y sociales apalancando los resultados de la compañía a través de la alineación al Tablero Balanceado de Gestión (TBG) de la Organización y aplicados a cada proceso según corresponda en Acuerdos Individuales de Desempeño los cuales contienen en cada caso indicadores propios de proceso y comunes promoviendo la colaboración de los altos directivos, así como la evaluación de la vivencia de los principios culturales. El proceso de desempeño para altos directivos en Cenit sigue el mismo proceso de cuatro fases en las cuales realizan el proceso de autoevaluación y posteriormente el jefe inmediato realiza el proceso de evaluación. En el caso de Presidencia quien evalúa el desempeño es la Junta Directiva mediante evaluación 360° y se realiza una confirmación de los resultados de la evaluación en sesión, logrando un acuerdo por todas las partes de la calificación final de desempeño para la vigencia evaluada.

6. Ambiente de control

6.1. Controles externos

IGC. Medida 25/26/27 Código País

Cenit cuenta con un esquema de control externo establecido de la siguiente manera:

6.1.1.Revisoría Fiscal

Durante la anualidad, dicha firma quien tiene acceso a la Junta Directiva en materia de control interno y de acuerdo con los resultados presentado ante el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, no ha identificado asuntos que puedan llegar a afectar la razonabilidad de los estados financieros y el funcionamiento del Sistema de Control Interno en Cenit.

La Asamblea General de Accionistas, en sesión del 22 de marzo de 2023, designó a la firma de Revisoría Fiscal Ernst & Young Audit S.A.S. para la vigencia 2023 con uso de opción para la vigencia 2024, con honorarios de COP 499.651.025. Adicionalmente, el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, por delegación de la Asamblea General de Accionistas autorizó el pago de honorarios adicionales por COP 380.400.000 para los Estados Financieros extraordinarios en el marco de la fusión y COP 152.100.000 para los Estados Financieros Consolidados 2021, 2022 y 2023.

Durante este periodo, dicha firma ejecutó las funciones determinadas por la ley y los Estatutos Sociales, entre las cuales se encuentra evaluar y emitir opinión independiente sobre el sistema de control interno en general y en las áreas de alcance con incidencia en la preparación de la información financiera, conforme a lo establecido por la Ley Sarbanes Oxley y de acuerdo con el estándar No. 5 de la Public Company Accounthing Oversight Board (PCAOB), cuyos resultados han sido presentados periódicamente ante el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva.

6.1.2. Órganos de inspección, vigilancia y control

En Colombia las principales autoridades regulatorias de las actividades relacionadas con el objeto social de Cenit son **el Ministerio de Minas y Energía y la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG); el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible; la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA); el Ministerio del Interior y las Corporaciones Autónomas Regionales.**

Por otro lado, **las Superintendencias** que ejercen funciones de vigilancia y control sobre las principales actividades de Cenit son la Superintendencia de Sociedades, **la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios** en relación con su actividad como transportadora de GLP y **la Superintendencia de Puertos y Transporte** en relación con su actividad como concesionaria de puertos.

En cuanto a la actividad y responsabilidad de los trabajadores de Cenit, encontramos que, teniendo en cuenta que la Compañía es

una sociedad de economía mixta sujeta al régimen jurídico privado, sus trabajadores son servidores públicos sometidos al régimen laboral privado. En tal sentido, se encuentran sujetos al control disciplinario de la **Procuraduría General de la Nación** únicamente en cuanto se refiera al ejercicio de una función pública.

Adicionalmente, dada su naturaleza jurídica y el manejo de recursos públicos, Cenit está sujeta al control fiscal de la **Contraloría General de la República (CGR),** quien, durante el 2023, realizó la auditoría financiera de los saldos reportados a diciembre 31 de 2022, e incluyó la comprobación de que las operaciones económicas se realizaron conforme a las normas legales y procedimientos

aplicables. En opinión de la CGR los estados financieros de Cenit antes mencionados presentaron razonablemente en todos los aspectos importantes, la situación financiera a 31 de diciembre de 2022 y los resultados de sus operaciones por el año y la calificación sobre la calidad y eficiencia del control interno de EFICIENTE.

6.2. Controles internos

IGC. Medida 25/26/27 Código País

Cenit se compromete plenamente a establecer y mantener un **Sistema de Control Interno** que funcione como un proceso integral para garantizar una seguridad razonable en la consecución de sus objetivos estratégicos, operativos y normativos, así como en el informe de la información. Este proceso **implica la gestión proactiva de los riesgos, la evaluación de la efectividad de los controles y la promoción de una cultura organizacional que favorezca la toma de decisiones informadas.** Todo ello se alinea con las mejores prácticas internacionales establecidas por el Comité de Patrocinadores de las Organizaciones de la Comisión Treadway (COSO, por sus siglas en inglés).

En el ámbito contable, el Sistema de Control Interno **garantiza que los activos, pasivos y patrimonio de la compañía sean manejados y administrados de manera adecuada,** reflejando con precisión las transacciones y disposiciones relacionadas con los activos de la sociedad. Este compromiso refuerza la integridad y transparencia en la gestión financiera de Cenit, proporcionando una base sólida para la confianza tanto interna como externa en las operaciones y resultados de la organización.

Cenit soporta esta función, asignando responsabilidades de Supervisión a la Junta Directiva (a través del Comité de Auditoría y Riesgos), el presidente (máximo responsable del establecimiento y mantenimiento del sistema de control interno) y a las Gerencias de Cumplimiento y de Auditoría Interna, y a través del modelo de las tres líneas emitidas por el Instituto de Auditores Internos, de acuerdo con la siguiente gráfica:

1 **Primera Línea:**
Los dueños de procesos son los responsables de la efectividad del Sistema de Control Interno y de gestionar los riesgos que pueden llegar a afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, tácticos y operativos.

El Sistema de Control Interno de Cenit, tiene como pilar fundamental el autocontrol, entendiéndose como la actitud que todos los empleados de la organización tienen de realizar el trabajo diario con un enfoque de autocrítica y autogestión, promoviendo un desempeño transparente y eficaz que facilita el logro de las metas organizacionales. El enfoque de autocontrol es ejercido permanentemente, con el objetivo de confirmar que los controles operan de acuerdo con su diseño y a la realidad y contexto de los procesos de la organización.

Como parte del ejercicio de autocontrol y supervisión, periódicamente se realizan certificaciones y autoevaluaciones en las que se declara la efectividad de los controles, la existencia de riesgos adicionales, los asuntos relevantes de los riesgos, las medidas de mitigación y el seguimiento a los indicadores claves de riesgo (KRI´s).

2 **Segunda Línea:**
La Gerencia de Cumplimiento se encarga de articular la gestión integral de riesgos, el marco de Control Interno de la Compañía e implementa acciones encaminadas a inculcar la cultura de gestión de riesgo, promoviendo la participación de los empleados y contratistas y monitoreando periódicamente a sus contrapartes y partes relacionadas en busca de una mejora continua. La gestión de riesgos es responsabilidad y compromiso de todos los empleados de Cenit.

La gestión integral de riesgos se basa en una administración oportuna, eficiente y priorizada de los riesgos estratégicos, tácticos y operativos, alineado con el referente ISO31000 y todas las demás normas o marcos que regulan la gestión de riesgos, implementando prácticas de control interno y asegurando un ambiente de control, soportado en el Código de Buen Gobierno y alineado con la Política de Gestión Empresarial de Cenit.

En el año **2023 se llevaron a cabo pruebas independientes realizadas por la Firma Deloitte** denominadas pruebas de la gerencia a los controles clave que puedan llegar a afectar la información financiera y/o los objetivos de cumplimiento, sin observar a la fecha de este informe debilidades materiales o significativas en la efectividad del Sistema de Control Interno.

3 **Tercera Línea:**
La Gerencia de Auditoría es la encargada de proveer actividades de aseguramiento y servicios de consultoría de manera independiente y objetiva diseñados para agregar valor y contribuir activamente en el mejoramiento de las operaciones de la Compañía; a través de la utilización de un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar la eficacia y eficiencia de los procesos de **gestión de riesgos, control y gobierno.**

En el **2023** se construyó y ejecutó el **Plan General de Auditoría (PGA),** basado en la evaluación de riesgos relevantes para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía, y cuyos trabajos tienen como resultado recomendaciones para la mejora continua de los procesos.

Este Plan ejecutado durante el año incluyó los trabajos de Auditorías a la gestión de: liderazgo y plan de sucesión, riesgos de integridad de líneas, entorno, Auditoría al servicio al cliente, Auditoría a los planes decontinuidad operativa, Auditoría a la prestación de servicios Inter compañías en el segmento de transporte y Auditoría al proceso de aseguramiento de balance y control volumétrico. Como resultado de esto, las áreas responsables diseñaron los planes de mejoramientos orientados a mitigar las situaciones observadas por parte del equipo de Auditoría Interna, y esto ha sido objeto de seguimiento permanente por parte del Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, para asegurar su aplicación y efectividad.

7. Operaciones por partes vinculadas

El detalle de las operaciones con sociedades subordinadas pertenecientes al Segmento *Midstream*, se revela en los Estados Financieros y en el Informe de Grupo Empresarial del artículo 29 de la Ley 222 de 1995 para el periodo 2023, incluido en el Informe Integrado de Gestión Sostenible.

8. Conflictos de interés

El procedimiento para reportar, gestionar y evitar conflictos de interés de la alta dirección está contenido en el Capítulo 8 del Código de Buen Gobierno, así como en el Código de Ética y Conducta Empresarial.

En ese sentido el presidente, los miembros de la Junta Directiva, y todos los trabajadores de Cenit deberán revelar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de Cenit, al tratar con su principal accionista y sus subordinadas, clientes, proveedores, contratistas, y cualquier persona que realice o pretenda ejecutar negocios con la Sociedad o con empresas en las que ésta tenga participación o interés, directa o indirectamente.

Durante 2023 se recibieron denuncias a través de la línea Ética de Cenit relacionadas con **conflictos de interés o éticos**.

Cuando se enfrente un conflicto de interés o un conflicto ético, o se tenga duda sobre la existencia de este, se debe cumplir con el siguiente procedimiento:

A. Informar por escrito del conflicto al superior jerárquico con detalles sobre su situación en él, a efectos de que este defina sobre el particular, y si estima que existe el conflicto de interés, designe a quien reemplazará a la persona incursa en él con copia a la Gerencia de Cumplimiento de Cenit.

B. Abstenerse de intervenir, directa o indirectamente en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes al conflicto, o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés.

C. Los miembros de Junta Directiva darán a conocer a la Junta Directiva la situación de conflicto de interés. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de interés no exime al miembro de Junta Directiva de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas.

D. En caso de que el conflicto de interés ataña a un administrador de Cenit, se debe dar cumplimiento a lo establecido en el numeral séptimo del artículo 23 de la Ley 222 de 1995.

9. Mecanismos de resolución de controversias

Cenit cuenta con mecanismos alternativos para la resolución de controversias para promover las relaciones comerciales y facilitar la convivencia entre los accionistas, sus grupos de interés y la Administración de la Compañía, además de buscar la resolución de conflictos de manera más rápida y eficiente.

Cenit logró acuerdos para precaver litigios y para terminar algunos en curso, así:

MASC	Partes	Cuantía	Observación
Acuerdo	Fondo Colombia en Paz - Cenit	$ 1.795.170.127,04	Proceso judicial en curso
Transacción	Municipio de la Gloria - Cenit	$ 1.221.438.256,00	Eventual litigio
Acuerdo	Maria Elvia Pascal - Ayda Rodriguez	$ 17.382.158,00	Eventual litigio
	Total	**$3.033.990.541,04**	

10. Transparencia, fluidez e integridad de la información

IGC. Medida 28 Código País

Cenit es una compañía que cree en la importancia de mantener una comunicación activa como habilitador con nuestros grupos de interés. Por este motivo, asume el compromiso informando de manera oportuna la gestión corporativa a través de diversos canales, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de cada audiencia.

Los principales logros en 2023 fueron:

Lanzamos un nuevo canal de comunicación, Podcast Conexión, con el propósito de acercar contenidos corporativos y de utilidad en formato audio y video a nuestro talento humano.

Mantuvimos informadas a nuestras audiencias sobre los hitos y las noticias de la organización a través de diversos canales de comunicación interna: Boletín Entretubo, Periódico Nuestra Troncal, Intranet, videos de WhatsApp y piezas electrónicas.

Realizamos una encuesta para evaluar el grado de satisfacción de nuestro personal con la comunicación de la compañía, obteniendo la opinión de 730 empleados. Las cifras consolidadas establecieron que el **91,92% de nuestro talento humano** considera que la comunicación interna en Cenit es excelente y buena. Asimismo, el **92,98% califica como excelente** y buena la calidad de los medios.

Frente a los canales de comunicación más consumidos, **la Intranet se ubicó en el primer lugar al obtener un 25,11% de la medición,** seguido por los mailings enviados a través del correo electrónico, con el 17,49% y LinkedIn, con el 8,82%. Como dato adicional, en cuanto a las redes sociales, el 65,02% del personal sigue a la compañía en su perfil de Instagram y LinkedIn.

Con el propósito de apalancar el posicionamiento de la compañía con nuestros públicos de interés, **en 2023 apoyamos la ejecución de ocho eventos corporativos de alto impacto:** Liga de Talentos Cenit, Álbum Cenit en Fotos, Pulso Cenit, Semana Sevivir con SosTECnibilidad, Evento Anual de Clientes, Estrategia de comunicaciones Programa Estaciones SosTECnibles, Lanzamiento Podcast Conexión y Semana de la Ciberseguridad.

Atendimos más de 830 solicitudes de comunicación interna realizadas por nuestro personal de diversas áreas de la compañía.

Cumplimos en un 100% la intervención de branding y unificación de marca en áreas industriales de 28 estaciones, con más de 28 mil metros pintados y 4.367 avisos instalados.

En cuanto al posicionamiento externo de Cenit, **visibilizamos la gestión de la compañía** a través de los reconocimientos que se obtuvieron y las diferentes actividades que se realizaron para continuar trabajando en el cierre de brechas de género, como la **certificación a 100 mujeres cabeza de hogar y víctimas del conflicto** del sector de Pozos Colorados en alianza con la Universidad del Magdalena y la Certificación Top Employer 2023, entre muchas otras.

Gestionamos ocho visitas industriales: Cantayús, Cisneros, Puente Aranda, San Fernando y Tumaco, desde Cenit. Y en articulación con el segmento: Cusiana (Ocensa), Rubiales (ODL) y Pozos Colorados (Cenit).

Gestionamos más de 373 notas positivas realizadas por medios nacionales y regionales sobre hitos de la compañía y $ 3.705 millones de pesos optimizados por visibilidad free press.

Lanzamos un nuevo canal de difusión en Instagram: @somos_cenit, realizando 41 publicaciones y obteniendo 1.042 seguidores.

Desde nuestro perfil en LinkedIn **realizamos 143 publicaciones estratégicas** con un alcance de **68.143 seguidores.** Por otra parte, recibimos 205 menciones positivas en Facebook y 134 en la plataforma X en diferentes temáticas.

Obtuvimos en nuestra página web 15 mil nuevos usuarios con un tiempo promedio de interacción de 10 minutos y 8 segundos.

Por último, **durante 2023 atendimos 18 situaciones categorizadas como crisis** desde la perspectiva de comunicaciones, relacionadas con el apoderamiento a la infraestructura y la activación de planes de contingencia por temas operativos, y otras temáticas corporativas.

Índice de contenidos

Global Reporting Initiative – GRI

Declaración de uso	Cenit ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI usado	GRI 2021
Estándadres Sectoriales GRI aplicables	GRI 11: Sectores Petroleo y Gas 2021

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Comentarios / Omisión	Página
		Acerca de este informe		
2-1		Detalles organizacionales		6
2-2		Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		6
2-3		Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		6
2-4		Actualización de la información		6
2-5		Verificación externa		9
		Carta de la Junta Directiva y Carta del CEO		
2-22		Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		2, 4
		Introducción		
		Cenit en cifras		
201-1	**11.14.2** **11.21.2**	Valor económico directo generado y distribuido		14
		Acerca de cenit		
2-6		Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		15
2-28	**11.11.2**	Afiliación a asociaciones		17
		Materialidad		
3-1		Proceso de determinación de los temas materiales		22
3-2		Lista de temas materiales		26
		Grupos de interés		
2-29		Enfoque para la participación de los grupos de interés		
		Estrategia de SosTECnibilidad		
2-23		Compromisos y políticas		32
2-24		Incorporación de los compromisos y políticas		33
2-25		Procesos para remediar los impactos negativos		34
2-26		Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		34

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Comentarios / Omisión	Página
Dimensión de gobernanza				
Gobierno corporativo				
3-3		Gestión de los temas materiales		39
2-9		Estructura de gobernanza y composición		41
2-10		Designación y selección del máximo órgano de gobierno		46
2-11		Presidente del máximo órgano de gobierno		46
2-12		Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		47
2-13		Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		49
2-14		Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		49
2-15		Conflictos de interés		51
2-16		Comunicación de inquietudes críticas		51
2-17		Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		49
2-18		Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		49
2-19		Políticas de remuneración		50
2-20		Proceso para determinar la remuneración		50
Anticorrupción				
3-3		Gestión de los temas materiales		53
205-1	**11.20.2**	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción		54
205-2	**11.20.3**	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		56
205-3	**11.20.4**	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas		57
Gestión legal				
2-27		Cumplimiento de la legislación y las normativas		60
206-1	**11.19.2**	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		60
415-1	**11.22.2**	Contribución a partidos y/o representantes políticos		60
Dimensión social				
Comunidades locales				
3-3	**11.15.1**	Gestión de los temas materiales		64, 65
203-1	**11.14.4**	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados		68
203-2	**11.14.5**	Impactos económicos indirectos significativos		68
413-1	**11.15.2**	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo		69
413-2	**11.15.3**	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales		70
Derecho sobre la tierra y los recursos				
3-3		Gestión de los temas materiales		72

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Comentarios / Omisión	Página
	11.16.2	Ubicaciones de las operaciones que han causado o contribuido a reasentamientos involuntarios o en las que hay reasentamientos en curso		74
Prácticas laborales				
3-3	**11.10.1**	Gestión de los temas materiales		75
2-7		Empleados		77
2-8		Trabajadores que no son empleados		79
2-21		Ratio de compensación total anual		91
2-30		Convenios de negociación colectiva		93
201-3	**11.14.4**	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		87
202-1		Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local		91
202-2	**11.11.2**	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		79
401-1	**11.10.2**	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal		79
401-2	**11.10.3**	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		87
401-3	**11.10.4**	Permiso parental		87
402-1	**11.10.5**	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		93
404-1	**11.10.6**	Promedio de horas de formación al año por empleado		82
404-2	**11.10.7**	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición		80
404-3		Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera		85
405-1	**11.11.5**	Diversidad de órganos de gobierno y empleados		90
405-2	**11.11.6**	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres		91
410-1	**11.18.2**	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		85
Prácticas en la cadena de suministro				
3-3		Gestión de los temas materiales		101
204-1	**11.14.6**	Proporción de gasto en proveedores locales		106
308-1		Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales		107
308-2		Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		107
407-1	**11.13.2**	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo		107
408-1		Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		107
409-1	**11.12.2**	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		107
414-1	**11.10.8 11.12.3**	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales		107
414-2	**11.10.9**	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		107
Salud y seguridad en el trabajo				
3-3	**11.9.1**	Gestión de los temas materiales		109

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Comentarios / Omisión	Página
403-1	**11.9.2**	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		109
403-2	**11.9.3**	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		111
403-3	**11.9.4**	Servicios de salud en el trabajo		114
403-4	**11.9.5**	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		113
403-5	**11.9.6**	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		116
403-6	**11.9.7**	Promoción de la salud de los trabajadores		117
403-7	**11.9.8**	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales		115
403-8	**11.9.9**	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		114
403-9	**11.9.10**	Lesiones por accidente laboral		119
403-10	**11.9.11**	Las dolencias y enfermedades laborales		121
		Dimensión ambiental		
		Adaptación, resiliencia y transición climática		
3-3		Gestión de los temas materiales		127, 130
201-2		Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		128
305-5	**11.2.3**	Reducción de las emisiones de GEI		128 - 129
		Emisiones GEI – Consumo energético		
3-3		Gestión de los temas materiales		131 - 134
302-1	**11.1.2**	Consumo de energía dentro de la organización		132
302-3	**11.1.4**	Intensidad energética		133
302-4		Reducción del consumo energético		133
305-1		Emisiones directas de GEI (alcance 1)		134
305-2	**11.1.6**	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)		134
	11.2.3	Reducciones de las emisiones de GEI		134
		Emisiones atmosféricas		
3-3	**11.3.1**	Gestión de los temas materiales		136
305-6		Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)		136
305-7	**11.3.2**	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire		136
		Biodiversidad		
3-3	**11.4.1**	Gestión de los temas materiales		137
	11.4.1	Políticas y compromisos para evitar pérdidas netas o lograr ganancias netas en la biodiversidad		140
304-1	**11.4.2**	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		139
304-2	**11.4.3**	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad		137
304-3	**11.4.4**	Hábitats protegidos o restaurados		139
304-4	**11.4.5**	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		140

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Comentarios / Omisión	Página
		Agua y efluentes		
3-3	**11.6.1**	Gestión de los temas materiales		141
303-1	**11.6.2**	Interacción con el agua como recurso compartido		141
303-2	**11.6.3**	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua		142
303-3	**11.6.4**	Extracción de agua		143
303-4	**11.6.5**	Vertido de agua		143
303-5	**11.6.6**	Consumo de agua		145
		Residuos		
3-3	**11.5.1**	Gestión de los temas materiales		146
306-1	**11.5.2**	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		147
306-2	**11.5.3**	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		147
306-3	**11.5.4**	Residuos generados		147
306-4	**11.5.5**	Residuos no destinados a eliminación		147
306-5	**11.5.6**	Residuos destinados a eliminación		147
		Dimensión económica		
		Valor económico generado y distribuido		
3-3		Gestión de los temas materiales		153
		Gestión tributaria		
201-4	**11.21.3**	Asistencia financiera recibida del gobierno		167
207-1	**11.21.4**	Enfoque fiscal		162
207-2	**11.21.5**	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		163
207-3	**11.21.6**	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal		165
207-4	**11.21.7**	Presentación de informes país por país		166
		Informe Especial de Grupo Empresarial		
207-4	**11.21.7**	Presentación de informes país por país		169
		Dimensión operativa		
		Seguridad de los procesos		
3-3	**11.8.1**	Gestión de los temas materiales		184, 187
	11.8.3	Incidentes de seguridad de los procesos de Nivel 1 y de Nivel 2		186
		Seguridad física		
3-3	**11.8.1**	Gestión de los temas materiales		188
		Gestión de emergencias y derrames		
306-3, 2016	**11.8.2**	Derrames significativos		191
		Innovación y transformación digital		
3-3		Gestión de los temas materiales		192

Sustainability Accounting Standards Board - SASB / Oil & Gas *Midstream*

Tema	Código	Contenido e indicador	Página
Emisión de gases de efecto invernadero	**EM-MD-110a.1**	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje de metano, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de las emisiones	134
	EM-MD-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	132 - 134
Calidad del aire	**EM-MD-120a.1**	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) NOx (excluyendo N2O), (2) SOx, (3) compuestos orgánicos volátiles (COV) y (4) partículas (PM10)	136
Impactos ecológicos	**EM-MD-160a.1**	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental para las operaciones activas	124, 149
	EM-MD-160a.2	Porcentaje de tierras en propiedad, arrendadas o explotadas dentro de zonas con estado de conservación protegido o hábitats de especies en peligro de extinción	139
	EM-MD-160a.3	Superficie de terreno alterado, porcentaje de área afectada recuperada	139
	EM-MD-160a.4	Número y volumen agregado de los derrames de hidrocarburos y volumen recuperado	191
Comportamiento competitivo	**EM-MD-520a.1**	Importe total de las pérdidas monetarias derivadas de los procedimientos judiciales asociados a las regulaciones federales de oleoductos y almacenamiento	60
Seguridad operativa, preparación y respuesta ante emergencias	**EM-MD-540a.2**	Porcentaje de tuberías de (1) gas natural y (2) líquidos peligrosos inspeccionadas	181
	EM-MD-540a.4	Análisis de los sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad y preparación ante casos de emergencia en toda la cadena de valor y en todo el ciclo de vida de los proyectos	185, 190
Métricas del negocio	**EM-MD-000.A**	Toneladas métricas por kilómetro totales de: 1) gas natural, 2) petróleo crudo y 3) productos petrolíferos refinados transportados, por modo de transporte	15

Task Force on Climate-related Financial Disclosures - TCFD

Dimensión	Código	Recomendación	Divulgación	Página
Gobernanza: Divulgar la gobernanza de la organización sobre los riesgos y oportunidades relacionadas con el clima.	**Gobernanza (A)**	A. Describir la supervisión de la Junta/Consejo sobre los riesgos y las oportunidades climáticas.	● Información respecto a si la Junta o los Comités de la Junta consideran los temas relacionados con el clima cuando revisan o guían la estrategia, principales planes de acción, políticas de gestión de riesgos, presupuestos anuales y planes de negocio, así como cuando establecen los objetivos de desempeño de la organización, monitorizando la implementación y el desempeño y supervisando los gastos de capital, adquisiciones y desinversiones.	47
	Gobernanza (B)	B. Describir el rol de la gestión en lo que respecta a la evaluación y la gestión de los riesgos y oportunidades climáticas.	● Responsabilidades asignadas relacionadas con el clima a puestos encargados de la gestión estratégica de la organización o a comités específicos y, si lo ha hecho, si estos reportan a la Junta o a un Comité de la Junta y si esas responsabilidades incluyen evaluar y/o gestionar asuntos relacionados con el clima.	47
Estrategia: Divulgar el impacto actual y potencial de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización, en los casos en los que dicha información sea sustancial.	**Estrategia (A)**	A. Describir los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima que la organización ha identificado en el corto, medio y largo plazo.	● Descripción de los asuntos específicos relacionados con el cambio climático que podrían surgir potencialmente en cada horizonte temporal identificado y que pudiera tener un impacto financiero en la organización. ● Descripción de los procesos empleados para determinar qué riesgos y oportunidades podrían tener un impacto material en la organización.	127, 131
Gestión de Riesgos: Divulgar como la organización identifica, evalúa, y gestiona los riesgos y oportunidades relacionados con el clima.	**Gestión de riesgos (A)**	A. Describir los procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima.	● Procesos de gestión de riesgos para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el cambio climático. ● Descripción de cómo determinan la importancia relativa de los riesgos climáticos en relación a otros riesgos. ● Descripción de las consideraciones de los requerimientos regulatorios existentes o emergentes relacionados con el cambio climático.	129
Métricas y Metas: Divulgar las métricas y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima relevante en los casos cuando dicha información sea sustancial.	**Metricas y Metas (B)**	B. Divulgar el Alcance 1, Alcance 2 y, si procede, Alcance 3 de las emisiones de gases efecto invernadero, y sus riesgos relacionados.	● Alcance 1 y 2 de emisiones de GEI y si es adecuado, el alcance 3 y los riesgos asociados. Las emisiones de GEI están calculadas en línea con la metodología del GHG Protocol para permitir la agregación y comparabilidad entre organizaciones y jurisdicciones. ● Emisiones de GEI y sus métricas asociadas debería ser indicadas para periodos históricos, de manera que permitan un análisis de tendencias. Además, aunque no sea evidente, deberían incluir una descripción de las metodologías utilizadas para calcular o estimar dichas métricas.	128, 134

International Sustainability Standards Board - ISSB

Código	Contenido e indicador	Página
	Cambio climático	
E1-1	● La empresa divulgará su plan de transición para la mitigación del cambio climático. ● En caso de que la empresa no disponga de un plan de transición, indicará si adoptará uno y, en ese caso, cuándo.	129
E1-2	La empresa describirá las políticas adoptadas para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo.	127
E1-3	La empresa divulgará sus actuaciones de mitigación del cambio climático y adaptación al mismo y los recursos asignados para su ejecución.	132 - 133
E1-4	La empresa divulgará las metas relacionadas con el clima que haya establecido.	130, 136, 146
E1-5	● La empresa facilitará información sobre su consumo y combinación energéticos. ● Intensidad energética basada en los ingresos netos."	132 - 133
E1-6	● La empresa divulgará en toneladas métricas equivalentes de CO2: **a)** emisiones de GEI brutas de alcance 1 **b)** emisiones de GEI brutas de alcance 2 **c)** emisiones de GEI brutas de alcance 3 **d)** emisiones de GEI totales ● Intensidad de GEI basada en los ingresos netos.	134
E1-7	La empresa divulgará: **a)** la eliminación y almacenamiento de GEI en toneladas métricas equivalentes de CO2 resultantes de proyectos que pueda haber desarrollado en sus propias operaciones o a los que haya contribuido en las fases anteriores y posteriores de su cadena de valor; y **b)** la cantidad de reducciones de emisiones o eliminaciones de GEI procedentes de proyectos de mitigación del cambio climático fuera de su cadena de valor que haya financiado o pretenda financiar mediante la compra de créditos de carbono.	129
E1-9	La empresa divulgará sus: **a)** efectos financieros previstos de los riesgos físicos de importancia relativa; **b)** efectos financieros previstos de los riesgos de transición de importancia relativa; y **c)** potencial para aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionadas con el cambio climático.	128

Código	Contenido e indicador	Página
	Contaminación	
E2-1	● La empresa describirá sus políticas adoptadas para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con la prevención y el control de la contaminación. ● La empresa describirá sus políticas adoptadas para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con la prevención y el control de la contaminación. ● La empresa divulgará sus políticas implementadas para gestionar sus impactos materiales, riesgos y oportunidades relacionados con la prevención y el control de la contaminación. ● La empresa indicará, en lo que respecta a sus propias operaciones y a las fases anteriores y posteriores de su cadena de valor, si sus políticas abordan, y de qué manera.	141, 143, 146
E2-2	● La empresa divulgará sus acciones relacionadas con la contaminación y los recursos asignados a su implementación. ● La empresa puede especificar a qué nivel de la siguiente jerarquía de medidas de mitigación se pueden asignar una actuación y recursos.	147
E2-3	● La empresa divulgará los objetivos relacionados con la contaminación que haya adoptado. ● La empresa especificará en la información contextual si las metas que ha fijado y presentado son obligatorias (exigidas por la legislación) o voluntarias. ● De qué manera sus metas están relacionadas con la prevención y el control. ● La empresa podrá especificar si se han tenido en cuenta los umbrales ecológicos (por ejemplo, la integridad de la biosfera, el agotamiento del ozono estratosférico, la carga de aerosoles atmosféricos, el agotamiento del suelo, la acidificación de los océanos) y las asignaciones para entidades específicas a la hora de fijar las metas.	145, 148
E2-4	● La empresa contextualizará su información y describirá: a) los cambios a lo largo del tiempo, b) las metodologías de medición; y c) el proceso o procesos para recopilar datos para la contabilidad y la notificación relacionadas con la contaminación, incluidos el tipo de datos necesarios y las fuentes de información. ● La empresa divulgará las cantidades de los contaminantes. ● La empresa divulgará los contaminantes que emite a través de sus propias operaciones, así como los microplásticos que genera o utiliza.	136, 142, 147
	Recursos hídricos y marinos	
E3-1	La empresa describirá sus políticas adoptadas para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos.	141
E3-2	La empresa divulgará sus actuaciones relacionadas con los recursos hídricos y marinos y los recursos asignados para su ejecución.	141
E3-3	La empresa divulgará las metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos que haya establecido.	145
E3-4	La empresa divulgará información sobre su comportamiento en materia de consumo de agua en relación con sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa.	145
	Biodiversidad y ecosistemas	
E4-2	La empresa describirá sus políticas adoptadas para gestionar sus incidencias, riesgos, dependencias y oportunidades de importancia relativa relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas.	137
E4-3	La empresa divulgará sus actuaciones relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas y los recursos asignados para su ejecución.	139
E4-4	La empresa describirá las metas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas que haya establecido.	140
	Uso de recursos y economía circular	
E5-1	La empresa describirá sus políticas adoptadas para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con el uso de los recursos y la economía circular.	146

Código	Contenido e indicador	Página
E5-2	La empresa divulgará sus actuaciones relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular, así como los recursos asignados para su ejecución.	147
E5-3	La empresa divulgará las metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular que haya adoptado.	148
E5-5	● La empresa divulgará información sobre sus salidas de recursos, incluidos los residuos, en relación con sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa. ● La empresa facilitará una descripción de los productos y materiales clave procedentes del proceso de producción de la empresa y que estén diseñados con arreglo a principios circulares, como la durabilidad, la reutilizabilidad, la reparabilidad, el desmontaje, la remanufacturación, el reacondicionamiento, el reciclado, la recirculación por el ciclo biológico o la optimización del uso del producto o material a través de otros modelos de negocio circulares. ● La empresa divulgará la siguiente información sobre su cantidad total de residuos procedente de sus propias operaciones, en toneladas o kilogramos.	147
Personal propio		
NEIS S1-1	La empresa describirá sus políticas adoptadas para gestionar sus incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, así como los riesgos y oportunidades de importancia relativa conexos.	203 - 206
NEIS S1-3	La empresa describirá los procesos que tiene establecidos para proporcionar reparación o cooperar en la reparación de las incidencias negativas sobre los miembros de su personal propio con los que la empresa esté relacionada, así como los canales a disposición de su propio personal para expresar sus inquietudes y darles respuesta.	34
NEIS S1-6	La empresa describirá las características clave de los asalariados en su personal propio.	77 y 79
NEIS S1-7	La empresa describirá las características clave de los trabajadores no asalariados en su personal propio.	79
NEIS S1-8	La empresa divulgará información sobre la medida en que las condiciones de trabajo y de empleo de sus asalariados están determinadas o influidas por convenios de negociación colectiva y la medida en que sus asalariados están representados en el diálogo social en el Espacio Económico Europeo (EEE) a nivel de establecimiento y europeo.	93
NEIS S1-9	La empresa divulgará la distribución por géneros en la alta dirección y la distribución por edades entre sus asalariados.	90
NEIS S1-10	La empresa divulgará si sus asalariados perciben o no un salario adecuado y, si no todos lo perciben, los países y el porcentaje de asalariados afectados.	91
NEIS S1-13	La empresa divulgará la medida en que se imparte formación a sus asalariados y se promueve el desarrollo de sus capacidades.	82 y 85
NEIS S1-14	La empresa divulgará información sobre la medida en que su personal propio está cubierto por su sistema de gestión de la salud y la seguridad y el número de casos asociados a lesiones, problemas de salud y muertes relacionados con el trabajo de su personal propio. Además, divulgará el número de muertes como consecuencia de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo de los demás trabajadores que trabajan en los emplazamientos de la empresa.	114 y 121
NEIS S1-16	La empresa divulgará el porcentaje de la brecha salarial entre los asalariados femeninos y masculinos y la relación entre la remuneración de la persona mejor pagada y la remuneración media de sus asalariados.	91
Conducta empresarial		
ISSB G1-1. 7	La empresa divulgará sus políticas con respecto a las cuestiones de conducta empresarial y la forma en que fomenta su cultura corporativa.	56
Transversales		
IRO-1	● La empresa describirá el proceso para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima. ● La empresa describirá el proceso para determinar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa. ● La empresa describirá el proceso para determinar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el uso de los recursos y la economía circular, en particular en relación con las entradas de recursos, las salidas de recursos y los residuos.	128, 137, 141
SBM-3	● La empresa describirá la resiliencia de su estrategia y su modelo de negocio en relación con el cambio climático. ● Para cada riesgo de importancia relativa relacionado con el clima que haya identificado, la empresa explicará si la entidad considera que el riesgo es un riesgo físico relacionado con el clima o un riesgo climático de transición.	139

World Economic Forum - WEF

Tema	Secuencia de SCM	Métrica	Página
Gobernanza - Core			
Propósito de gobernanza	**WEF 1**	● Declaración del Propósito ● El propósito declarado de la empresa, como expresión de los medios por los cuales una empresa propone soluciones a problemas económicos, ambientales y sociales. ● El propósito corporativo debe crear valor para todos los grupos de interés, incluidos los accionistas	2, 4
Calidad del Órgano de Gobierno	**WEF 2**	● Composición del órgano de gobierno ● Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités por: competencias relacionadas con temas económicos, ambientales y sociales; ejecutivo o no ejecutivo; independencia; permanencia en el órgano de gobierno; número de las demás posiciones y compromisos importantes de cada individuo, y la naturaleza de los compromisos; género; pertenencia a grupos sociales subrepresentados; representación de las partes interesadas.	43
Compromiso con los grupos de interés	**WEF 3**	● Asuntos materiales que impactan a los grupos de interés ● Una lista de los temas que son materiales para los grupos de interés y la compañía, cómo se identificaron los temas y cómo se involucraron a los grupos de interés.	27
Comportamiento Ético	**WEF 4**	**Anticorrupción** **1.** Porcentaje total de miembros del órgano de gobierno, empleados y socios comerciales que han recibido capacitación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosado por región. **a)** Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, pero relacionados con años anteriores; y **b)** Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, relacionados con este año. **2.** Discusión de iniciativas y participación de las partes interesadas para mejorar el entorno operativo y la cultura más amplios, con el fin de combatir la corrupción.	56, 57
	WEF 5	**Mecanismos de denuncia y asesoramientos éticos protegidos** Una descripción de los mecanismos internos y externos para: **1.** Buscar asesoramiento sobre comportamiento ético y legal e integridad organizacional; y **2.** Informar inquietudes sobre comportamiento no ético o ilegal y falta de integridad organizacional.	57
Supervisión de Riesgos y Oportunidades	**WEF 6**	● Integrar el riesgo y la oportunidad en el proceso empresarial ● Divulgaciones de factores de riesgo y oportunidades de la compañía que identifican claramente los principales riesgos y oportunidades materiales que enfrenta la compañía específicamente (a diferencia de los riesgos genéricos del sector), el apetito de la compañía con respecto a estos riesgos, cómo estos riesgos y oportunidades se han movido a lo largo del tiempo y la respuesta a esos cambios. Estas oportunidades y riesgos deben integrar cuestiones materiales económicas, ambientales y sociales, incluido el cambio climático y la administración de datos.	20, 194

Tema	Secuencia de SCM	Métrica	Página
Gobernanza - Expanded			
Propósito de Gobernanza	**WEF 1E**	• Gestión orientada a un propósito • Cómo el propósito declarado de la empresa está integrado en las estrategias, políticas y objetivos de la empresa.	42
Calidad del Órgano de Gobierno	**WEF 2E**	• Progreso frente a hitos estratégicos • Divulgación de los hitos materiales económicos, ambientales y sociales estratégicos que se espera lograr en el año siguiente, dichos hitos logrados del año anterior y cómo se espera que esos hitos contribuyan o hayan contribuido al valor a largo plazo.	14
	WEF 3E	**Remuneración** **1.** Cómo se relacionan los criterios de desempeño en las políticas de remuneración con los objetivos del máximo órgano de gobierno y la alta dirección en temas económicos, ambientales y sociales, en relación con el propósito, la estrategia y el valor a largo plazo declarados de la compañía. **2.** Políticas remunerativas del máximo órgano de gobierno y de la alta dirección para los siguientes tipos de remuneración: • Remuneración fija y remuneración variable, incluida la remuneración basada en el desempeño, equidad de remuneración, y prestaciones diferidas u otorgadas. • Bonificaciones de contratación o pagos incentivados para reclutamiento. • Pagos por rescisión • Recuperaciones • Beneficios de jubilación, incluida la diferencia entre el esquema de beneficio y tasas de contribución para el máximo órgano de gobierno, altos ejecutivos y todos los demás empleados.	50
Comportamiento Ético	**WEF 4E**	• Alineación de la estrategia y las políticas con el cabildeo • Los temas importantes que son el foco de la participación de la empresa en el desarrollo de políticas públicas y el cabildeo; la estrategia de la empresa relevante para estas áreas de enfoque; y cualquier diferencia entre sus posiciones de cabildeo y su propósito, políticas declaradas, metas u otras posiciones públicas.	60
	WEF 5E	• Pérdidas monetarias por comportamiento poco ético • Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con fraude, uso de información privilegiada, comportamiento antimonopolio, anticompetitivo, manipulación del mercado, negligencia o violaciones de otras leyes o regulaciones de la industria relacionadas.	60
Supervisión de Riesgos y Oportunidades	**WEF 6E**	• Temas económicos, ambientales y sociales en el marco de asignación de capital • Cómo el máximo órgano de gobierno considera las cuestiones económicas, ambientales y sociales al supervisar las principales decisiones de asignación de capital, como gastos, adquisiciones y desinversiones.	48

Tema	Secuencia de SCM	Métrica	Página
Planeta - Core			
Cambio climático	**WEF 7**	• Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) • Para todos los gases de efecto invernadero relevantes (por ejemplo, dióxido de carbono, metano, óxido nitroso, gases fluorados, etc.), informe en toneladas métricas de emisiones de dióxido de carbono equivalente (tCO2e) del Protocolo de GEI de Alcance 1 y Alcance 2. • Estimar y reportar las emisiones de material upstream y downstream(Protocolo de GEI Alcance 3) cuando sea apropiado	128 y 134
Perdida de Naturaleza	**WEF 9**	• Uso de la tierra y sensibilidad ecológica • Reportar el número y el área (en hectáreas) de los sitios de propiedad, arrendados o administrados en o adyacentes a áreas protegidas y / o áreas claves de biodiversidad (KBA).	139
Disponibilidad de Agua dulce	**WEF 10**	• Consumo y extracción de agua en zonas con estrés hídrico • Reportar para operaciones donde es material: megalitros de agua extraída, megalitros de agua consumida y el porcentaje de cada uno en regiones con estrés hídrico de línea de base alto o extremadamente alto, según la herramienta del atlas de riesgo hídrico WRI Aqueduct. Estimar y reportar la misma información para toda la cadena de valor (upstream y downstream) cuando sea apropiado.	143 y 145
Planeta - Expanded			
Cambio climático	**WEF 7E**	• Objetivos de emisiones de GEI alineados con el acuerdo de Paris • Definir e informar el progreso con respecto a los objetivos de emisiones de GEI con base científica y con plazos determinados que estén en línea con los objetivos del Acuerdo de París: limitar el calentamiento global a muy por debajo de 2 °C por encima de los niveles preindustriales y continuar los esfuerzos para limitar el calentamiento a 1,5 °C. Incluir la definición de una fecha antes de 2050 en la que logrará emisiones netas de gases de efecto invernadero cero y objetivos de reducción basados en las metodologías proporcionadas por la iniciativa Science Based Targets, si corresponde	128
Contaminación del agua	**WEF 15E**	• Impacto de la contaminación del agua • Reportar siempre que sea material a lo largo de la cadena de valor: el impacto valioso de la contaminación del agua, incluido el exceso de nutrientes, metales pesados y otras toxinas.	141
Residuos sólidos	**WEF 16E**	• Plásticos de un solo uso • Informe dondequiera que haya material a lo largo de la cadena de valor: toneladas métricas estimadas de plástico de un solo uso consumidas. Divulgar las aplicaciones más significativas del plástico de un solo uso identificadas, el enfoque de cuantificación utilizado y la definición de plástico de un solo uso adoptada.	147

Tema	Secuencia de SCM	Métrica	Página
Personas - Core			
Dignidad e igualdad	**WEF 11**	• Diversidad e inclusión (%) • Porcentaje de empleados por categoría de empleado, por grupo de edad, género y otros indicadores de diversidad (por ejemplo, etnia).	90
	WEF 12	• Equidad salarial (%) • Relación entre el salario base y la remuneración para cada categoría de empleado por lugares de operación significativos para áreas prioritarias de igualdad: mujeres a hombres, grupos étnicos menores a principales y otras áreas relevantes de igualdad.	91
	WEF 13	• Nivel salarial (%) • Razones del salario inicial estándar por género en comparación con el salario mínimo local. • Razón entre la remuneración total anual del presidente y la mediana de la remuneración total anual de todos sus empleados, excepto el presidente.	91
Salud y bienestar	**WEF 15**	**Salud y seguridad (%)** **1.** El número y la tasa de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo; lesiones de alto impacto relacionadas con el trabajo (excluidas las muertes); lesiones relacionadas con el trabajo registrables; principales tipos de lesiones relacionadas con el trabajo; y el número de horas trabajadas. **2.** Una explicación de cómo la organización facilita el acceso de los trabajadores a los servicios médicos y de salud no ocupacionales, y el alcance del acceso proporcionado para empleados y trabajadores.	119
Competencias para el futuro	**WEF 16**	**'Capacitación proporcionada (#, $)** **1.** Promedio de horas de formación por persona que los empleados de la organización han realizado durante el período del informe, por género y categoría de empleado (número total de horas de formación impartidas a los empleados dividido por el número de empleados). **2.** Gasto promedio en capacitación y desarrollo por empleado a tiempo completo (costo total de la capacitación brindada a los empleados dividido por el número de empleados).	82
Personas - Expanded			
Dignidad e igualdad	**WEF 19E**	**Brecha salarial (%, #)** **1.** Brecha salarial media del salario base y la remuneración de los empleados relevantes a tiempo completo en función del género (mujeres a hombres) e indicadores de diversidad (por ejemplo, BAME a no BAME) a nivel de empresa o por ubicación significativa de operación. **2.** Relación entre la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país de operaciones significativas y la compensación total anual media de todos los empleados (excluyendo la persona mejor pagada) en el mismo país.	91
	WEF 22E	**Libertad de asociación y negociación colectiva en riesgo (%)** **1.** Porcentaje de la población activa cubierta por convenios colectivos. **2.** Una explicación de la evaluación realizada a los proveedores para los que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está en riesgo,incluida la medida.	93
	WEF 23E	**Relación de compensación total anual** Relación entre la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país de operaciones importantes y la compensación total anual mediana de todos los empleados (excluyendo la persona mejor pagada) en el mismo país. **Salario digno (%)** Salarios actuales contra el salario digno de los empleados y contratistas en los estados y localidades donde se encuentra la empresa está operando.	91
Salud y bienestar	**WEF 25E**	**Bienestar de los empleados (#,%)** **1.** El número de muertes como resultado de problemas de salud relacionados con el trabajo, lesiones por problemas de salud relacionados con el trabajo registrables y los principales tipos de problemas de salud relacionados con el trabajo para todos los empleados y trabajadores. **2. a)** Porcentaje de empleados que participan en programas de salud y bienestar de "mejores prácticas", y **b)** Tasa de absentismo (RA) de todos los empleados.	121

Tema	Secuencia de SCM	Métrica	Página
Prosperidad - Core			
Generación de empleo y de riqueza	**WEF 17**	**Número absoluto y tasa de empleo** **1.** Número total y tasa de nuevos empleados contratados durante el período del informe, por grupo de edad, sexo, otros indicadores de diversidad y región. **2.** Número total y tasa de rotación de empleados durante el período del informe, por grupo de edad, sexo, otros indicadores de diversidad y región .	79
	WEF 18	**Contribución económica** **1.** Valor económico directo generado y distribuido (EVG & D), en base devengada, que cubre los componentes básicos para las operaciones globales de la organización, idealmente dividido por: ● Ingresos ● Costos de operación ● Salarios y beneficios de los empleados ● Pagos a proveedores de capital ● Pagos al gobierno ● Inversión comunitaria **2.** Asistencia financiera recibida del gobierno: valor monetario total de la asistencia financiera recibida por la organización de cualquier gobierno durante el período del informe.	14, 167
	WEF 19	**Contribución a la inversión financiera** **1.** Total de gastos de capital (CapEx) menos depreciación, respaldado por una narrativa para describir la estrategia de inversión de la empresa. **2.** Recompras de acciones más pagos de dividendos, respaldados por una narrativa para describir la estrategia de la empresa para la devolución del capital a los accionistas	167
Vitalidad de la comunidad y sociedad	**WEF 21**	**Impuestos totales pagados** El impuesto global total soportado por la empresa, incluidos los impuestos sobre la renta corporativos, los impuestos sobre la propiedad, el IVA no acreditable y otros impuestos sobre las ventas, los impuestos sobre la nómina pagados por el empleador y otros impuestos que constituyen costos para la empresa, por categoría de impuestos.	166
Prosperidad - Expanded			
Generación de empleo y de riqueza	**WEF 28E**	**Inversiones en infraestructura y servicios respaldados** Divulgación cualitativa para describir los siguientes componentes: **1.** Alcance del desarrollo de importantes inversiones en infraestructura y servicios apoyados. **2.** Impactos actuales o esperados en las comunidades y las economías locales, incluidos los impactos positivos y negativos cuando sea pertinente. **3.** Si estas inversiones y servicios son comerciales, en especie o pro-bono.	68
	WEF 29E	**Impactos económicos indirectos significativos** **1.** Ejemplos de impactos económicos indirectos significativos identificados de la organización, incluidos los impactos positivos y negativos. **2.** Importancia de los impactos económicos indirectos en el contexto de puntos de referencia externos y prioridades de las partes interesadas (por ejemplo, normas, protocolos, programas de políticas nacionales e internacionales).	68
Vitalidad de la comunidad y sociedad	**WEF 32E**	´Inversión social total ($) La inversión social total (TSI) resume los recursos de una empresa utilizados para "S" en los esfuerzos de ESG definidos por la guía de valoración de CECP.	70
	WEF 33E	**Impuesto adicional remitido** El impuesto global adicional total recaudado por la empresa en nombre de otros contribuyentes, incluido el IVA y los impuestos relacionados con los empleados que remiten la empresa en nombre de los clientes o empleados, por categoría de impuestos	167

Pacto Global

Código	Indicador	Página
	Anticorrupción	
AC1	¿Dispone la empresa de un programa de cumplimiento en anticorrupción?	54
AC1.1	En caso afirmativo, ¿en qué año se revisó este programa por última vez?	54
AC2	¿Tiene su empresa políticas y recomendaciones para los empleados sobre cómo actuar en caso de duda y/o en situaciones que puedan representar un conflicto de intereses?	53
AC3	¿Quién recibe formación en materia de anticorrupción e integridad?	56
AC4	¿Supervisa la empresa su programa de cumplimiento en anticorrupción?	54
AC5	Indique el número total y la naturaleza de los incidentes de corrupción ocurridos en la empresa durante el año del informe.	57
AC6	Dentro del periodo de referencia, ¿qué medidas ha tomado la empresa para hacer frente a presuntos incidentes de corrupción de forma independiente o en respuesta a una disputa o investigación por parte de un regulador gubernamental?	57
AC7	¿Participa su empresa en acciones colectivas contra la corrupción?	54
AC8	Describa brevemente las acciones prácticas adicionales relevantes que la empresa ha tomado durante el período del informe y/o los planes para implementar el principio anticorrupción, incluyendo los objetivos establecidos y cualquier desafío que se haya enfrentado y las acciones tomadas para la prevención y/o remediación.	57
	Medio ambiente	
E1	¿Tiene la empresa un compromiso y política sobre los siguientes temas medioambientales?	124, 149
E2	Durante el período del informe, ¿se ha puesto la empresa en contacto con las partes interesadas afectadas o con sus representantes legítimos en relación con los siguientes temas medioambientales?	27
E3	¿Qué tipo de medidas ha tomado la empresa en el periodo de referencia con el objetivo de prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados a estos temas ambientales?	127, 131,136,137, 141, 146
E4	¿Cómo evalúa la empresa los avances en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados a los siguientes temas medioambientales?	128, 140, 142, 146
E5	En el transcurso del período de referencia, ¿ha estado involucrada la empresa en proporcionar o permitir la reparación de cualquier impacto asociado con los siguientes temas ambientales?	128, 140, 141, 147
E6	¿Cuáles fueron las emisiones brutas de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y Alcance 2 de la empresa durante el período de referencia?	134
E10	Indique el consumo de energía renovable de la empresa como porcentaje del consumo total de energía en el período de referencia.	132

Código	Indicador	Página
E12	¿Cuáles de los siguientes aspectos ha identificado la empresa como temas medioambientales materiales relacionados con sus operaciones y/o cadena de valor (por ejemplo, en función de los impactos negativos reales o potenciales más graves sobre las personas y/o el medio ambiente)?	26, 146
E13	Proporcione detalles sobre la extracción y el consumo de agua de la empresa (operaciones propias) durante el período de referencia.	143, 145
E15	Indique el número y la superficie (en hectáreas) de los lugares que la empresa posee, arrienda o gestiona en áreas protegidas y/o áreas clave para la biodiversidad (KBA) o adyacentes a ellas.	139
E16	¿Qué superficie (en hectáreas) de ecosistemas naturales se convirtió durante el período del informe en áreas que son propiedad de la empresa, están arrendadas o son gestionadas por ella?	140
E17	¿Apoya o ejecuta la empresa algún proyecto centrado en la restauración y protección de los ecosistemas?	139
E18	Si procede, indique las emisiones de la empresa de los siguientes contaminantes durante el periodo de referencia.	136
E19	En toneladas métricas, informe el peso total de los residuos generados por la empresa durante el período del informe.	147
E20	Indique el porcentaje de residuos de la empresa que fueron residuos peligrosos (por ejemplo, la proporción de residuos peligrosos) durante el periodo de referencia.	147
E21	Indique las toneladas métricas estimadas de plástico de un solo uso consumidas por la empresa, independientemente del material utilizado a lo largo de la cadena de valor, durante el período objeto del informe.	147
	Gobernanza	
G1	El consejo/máximo órgano de gobierno o el máximo ejecutivo de la empresa:	42
G2	¿La empresa tiene un compromiso declarado públicamente con respecto a los siguientes temas de sostenibilidad?	32
G3	¿Cuenta la empresa con un código de conducta con respecto a cada uno de los siguientes temas de sostenibilidad?	32
G4	¿Ha designado la empresa a un individuo o un grupo responsable por cada uno de los siguientes temas de sostenibilidad	49
G5	¿Cuenta la empresa con una(s) estructura(s) formal(es) (como un comité multifuncional) para abordar cada uno de los siguientes temas de sostenibilidad?	49
G6	¿La empresa cuenta con un proceso o procesos para evaluar riesgos?	20
G6.1	Durante la evaluación de riesgos, ¿su empresa ha revisado aquellos proveedores y/u otras relaciones comerciales donde el riesgo relacionado con los derechos humanos, estándares laborales, ambientales y/o anticorrupción puede ser particularmente grave?	20
G7	¿La empresa cuenta con un proceso de debida diligencia a través del cual identifica, previene, mitiga y da cuenta de los impactos negativos reales y potenciales en temas de sostenibilidad?	22
G7.1	Durante el proceso de diligencia debida, ¿ha revisado su empresa a aquellos proveedores y/u otras relaciones comerciales en las que el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y/o la lucha contra la corrupción puede ser especialmente grave?	22
G8	¿Existe algún proceso a través del cual los trabajadores puedan plantear sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa en relación con los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente o la lucha contra la corrupción?	34

Código	Indicador	Página
G8.1	Proporcione detalles adicionales sobre el/los proceso(s) que tiene la empresa a través de los cuales los trabajadores pueden plantear sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa.	34
G9	¿Cómo capta la empresa las lecciones aprendidas relativas a cada uno de los siguientes temas de sostenibilidad?	39
G11	Porcentaje de personas en el Consejo Directivo / máximo órgano de gobierno de la empresa	43
G12	¿Elaboran informes de sostenibilidad de acuerdo con lo siguiente?	9
G13	¿La información comunicada en este cuestionario es asegurada/verificada por un tercero?	9
Derechos humanos		
HR1	¿Cuáles de los siguientes aspectos ha identificado la empresa como temas materiales de derechos humanos relacionados con sus operaciones y/o cadena?	206
HR2	¿Tiene la empresa un compromiso y política en relación con los siguientes temas de derechos humanos?	203 - 206
HR2.1	Para cada compromiso y política de derechos humanos	203 - 206
HR3	Durante el período del informe, ¿se ha comprometido la empresa con las partes interesadas afectadas o con sus representantes legítimos en relación con los siguientes temas de derechos humanos?	203 - 206
HR4	¿Qué tipo de medidas ha tomado la empresa en el periodo de referencia con el objetivo de prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados a este tema de derechos humanos?	208 - 211
HR5	¿Quién recibe formación sobre los siguientes temas de derechos humanos?	209 - 210
HR6	¿Cómo evalúa la empresa los avances en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados a los siguientes temas de derechos humanos?	206, 208
HR7	Durante el período del informe, ¿ha participado la empresa en la provisión o facilitación de remediación si ha causado o contribuido a un impacto adverso asociado a los siguientes temas de derechos humanos?	211
HR8	Describa brevemente las acciones prácticas adicionales relevantes que la empresa ha llevado a cabo durante el periodo del informe y/o que planea llevar a cabo para aplicar los principios de derechos humanos, incluyendo los objetivos fijados y cualquier reto al que se haya enfrentado y las acciones llevadas a cabo para prevenirlo y/o remediarlo.	200 - 211
Estándares laborales		
L1.2	La política sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva de la empresa.	93
L6	¿El/los convenio(s) colectivo(s) vigente(s) proporciona(n) derechos más favorables que los previstos en la legislación o, en su caso?	93
L7	En el transcurso del periodo de referencia, ¿cuál fue el porcentaje de mujeres en puestos gerenciales?	90
L8	¿Cuál ha sido la relación media entre el salario base y la remuneración de las mujeres y los hombres (comparando trabajos de igual valor) durante el periodo de referencia?	91
L9	Durante el periodo de referencia, ¿con qué frecuencia se lesionaron los trabajadores (lesiones por hora trabajada)?	119
L10	En el transcurso del período de referencia, ¿cuál fue el índice de incidentes de la empresa (lesiones por trabajador)?	121

cenit

TRANSPORTE Y LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS