

|                                                                                   |                                          |                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|
|  | TALENTO HUMANO                           |                                           |
|                                                                                   | PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | INFORMACIÓN RESTRINGIDA<br>Página 1 de 14 |
|                                                                                   | PLAN ESTRATÉGICO                         |                                           |
|                                                                                   |                                          | Versión: 1.0                              |

Plan Estratégico de Talento Humano 2024



|                                                                                   |                                          |                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|
|  | TALENTO HUMANO                           |                                           |
|                                                                                   | PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | INFORMACIÓN RESTRINGIDA<br>Página 2 de 14 |
|                                                                                   | PLAN ESTRATÉGICO                         | Versión: 1.0                              |

1. Estrategia 2030 TH

La estrategia 2030 de Talento Humano de Cenit se centra en adaptar la gestión del personal a las tendencias futuras, integrando tecnología y sostenibilidad. Incluye un análisis detallado del entorno laboral global y las prácticas internas para identificar oportunidades y desafíos. La estrategia propone un plan de acción y un roadmap para desarrollar habilidades, promover una cultura inclusiva y ágil, y mejorar el bienestar de los empleados. Se enfatiza el liderazgo humano y la importancia de la sinergia entre personas, tecnología y datos para impulsar la transformación y el crecimiento sostenible de la empresa.

La gestión del talento humano es clave para el éxito de cualquier organización, especialmente en un contexto dinámico y cambiante como el que se proyecta para el año 2030. Por eso, Cenit ha elaborado un plan estratégico de talento humano 2024, que se enmarca en su estrategia 2030 TH, que busca adaptar la gestión del personal a las tendencias futuras, integrando tecnología y sostenibilidad.

En el proceso de planeación estratégica de Talento Humano Cenit se integran las principales tendencias en el mundo en talento humano, que nos van a permitir prepararnos para el futuro a partir de adopción temprana de los desafíos, cambios y dinámicas organizacionales que impulsan a habilitar una estrategia que prepare nuestro talento para el presente y futuro de la transición energética y transporte de energía. Luego de analizar varias fuentes, las tendencias que se seleccionaron y priorizaron fueron Diversidad, Equidad e Inclusión, Engagement para trascender, Modelos Operativos ágiles e híbridos, Liderazgo, Reconversión de la Arquitectura y apropiación de habilidades para el futuro, HR Tech.

La Promesa de valor desde talento humano es poder tener un talento humano preparado, comprometido y ser habilitador de la estrategia para lograr generación de valor sostenible, articulando sinergia entre las personas, la tecnología y los datos para transformarnos y prepararnos para el futuro 2030.

También se realizó un análisis interno de la función de talento humano modelo de madurez de gestión de personas para el futuro donde se analizaron los procesos de Planeación del talento humano y mejora continua, atracción y selección, desarrollo

|                                                                                   |                                                 |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                  |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 3 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                              |

y liderazgo, cultura y gestión del cambio, compensación y beneficios, gestión de la diversidad, equidad e inclusión, relaciones laborales y gestión de salud; se analizaron estos procesos mediante encuestas y conversaciones con clientes internos y externos teniendo en cuenta los vectores de medición de indicadores clave, impacto en cultura como agente de cambio, uso de tecnología, compromiso con el bienestar de las personas e influencia en la estrategia.

Estrategia 2030 TH está fundamentada en 4 pilares estratégicos

- Líderes humanos con la estrategia
- Fábrica de capacidades
- Engagement con propósito
- Anticiparse a los desafíos

Adicional, la estrategia de talento humano se fundamenta en una propuesta de valor flexible que integra un plan de iniciativas adaptativas a los retos de negocio donde el valor generado al empleado, al negocio y al entorno.

La propuesta de valor al empleado de la estrategia se basa en ofrecer una experiencia laboral diferenciada, que responda a las expectativas y necesidades de los distintos perfiles y generaciones de empleados, y que promueva su compromiso, desarrollo y bienestar. Para ello, se plantean iniciativas como:

- Modelo de competencias y habilidades alineado con la estrategia y el futuro del trabajo, que permita identificar y desarrollar el talento clave para Cenit.
- Sistema de evaluación del desempeño y reconocimiento basado en el feedback continuo, la transparencia y la meritocracia, que incentive la excelencia y el aprendizaje.
- Plan de carrera y movilidad interno que ofrezca oportunidades de crecimiento profesional y personal, y que favorezca la diversidad y la inclusión.
- Programa de formación y desarrollo continuo que impulse la actualización y adquisición de nuevas habilidades, y que fomente la cultura del aprendizaje y la innovación.
- Estrategia de compensación y beneficios personalizado, competitivo y flexible, que se adapte a las preferencias y circunstancias de los empleados, y que reconozca su contribución al negocio.

|                                                                                   |                                                 |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                  |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 4 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                              |

- Un entorno de trabajo saludable y seguro, que garantice el cumplimiento de la normativa y los estándares de calidad, y que potencie el equilibrio entre la vida laboral y personal.

La propuesta de valor al negocio se basa en alinear la gestión del talento humano con los objetivos estratégicos de Cenit, y en generar un impacto positivo en los resultados financieros y operativos de la empresa. Para ello, se plantean iniciativas como:

- Incorporar analítica predictiva al modelo de planificación y gestión de la demanda y oferta de talento, que permita anticipar y cubrir las necesidades actuales y futuras de personal, y optimizar los recursos disponibles.
- Apalancar sistema de gestión del conocimiento y la información, que facilite el acceso, la transferencia y la generación de conocimiento, y que aproveche el potencial de la tecnología y los datos.
- Un modelo de organización y diseño de puestos, que se adapte a las nuevas formas de trabajo y a la transformación digital, y que promueva la agilidad, la colaboración y la eficiencia.
- Programa de gestión del cambio y la comunicación, que impulse la cultura y los valores de Cenit, y que involucre y sensibilice a los empleados en los proyectos y procesos de mejora continua.
- Un sistema de gestión de riesgos y cumplimiento, que prevenga y mitigue los posibles escenarios adversos que puedan afectar al talento humano, y que asegure el respeto a la ética y la legalidad.
- Sistema de medición y seguimiento del desempeño y la satisfacción del talento humano, que permita evaluar el impacto de las acciones y los programas implementados, y tomar decisiones basadas en evidencias.

La propuesta de valor al entorno se basa en contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y el planeta, y en generar una reputación positiva de Cenit como una empresa socialmente responsable y comprometida. Para ello, se plantean iniciativas como:

|                                                                                   |                                                 |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                  |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 5 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                              |

- Continuar fortaleciendo el programa de responsabilidad social corporativa, que integre la sostenibilidad en la estrategia y la gestión del talento humano, y que impulse acciones de impacto social y ambiental.
- Habilitar mayor alcance al programa de voluntariado corporativo, que fomente la participación y la solidaridad de los empleados en proyectos sociales, y que refuerce su sentido de pertenencia y orgullo.
- Seguir impulsando el programa de diversidad e inclusión, que promueva la igualdad de oportunidades y el respeto a la diferencia, y que enriquezca la pluralidad y la creatividad de los equipos de trabajo.
- Fortalecer estrategia de marca empleadora, que continúe posicionando a Cenit como una empresa atractiva y de referencia para el talento humano, y que fortalezca su imagen y su prestigio.
- Continuar fortaleciendo proceso de relaciones laborales, que garantice el diálogo continuo y la negociación con los representantes de los trabajadores, y que fomente un clima de confianza y colaboración.
- Un programa de alianzas estratégicas, que establezca vínculos y sinergias con otros actores relevantes del ecosistema laboral, como universidades, centros de investigación, asociaciones profesionales, etc.

Cenit, consciente de la importancia de optimizar sus procesos y potenciar el componente tecnológico para impulsar su realidad operativa en el ámbito de Talento Humano, ha delineado un roadmap de iniciativas estratégicas a corto y mediano plazo. Este plan se enfoca en la mejora continua, destacando la optimización de procesos mediante la modernización y actualización de los sistemas. Además, se centra en la instauración de capacidades clave en sus trabajadores, como la analítica, para innovar y experimentar con nuevas tecnologías, incorporando las últimas tendencias del sector.

En su búsqueda integral de transformación, la empresa ha llevado a cabo un diagnóstico especializado y benchmark. Este análisis le ha permitido identificar y priorizar iniciativas basándose en la relevancia y complejidad de los procesos clave de Talento Humano, tales como la planeación estratégica, atracción, selección y vinculación, desarrollo, cultura y liderazgo, compensación y retención.

|                                                                                   |                                                 |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                  |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 6 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         |                                                  |
|                                                                                   |                                                 | <b>Versión: 1.0</b>                              |

Como resultado de este proceso, se ha establecido un plan de trabajo para fortalecer su sistema SuccessFactors, el cual es líder en el mercado para la gestión del talento humano. Además, contempla la implementación de herramientas complementarias de Inteligencia Artificial, analítica y autogestión con el objetivo de llevar a cabo una transformación digital eficaz.

En paralelo, Cenit se enfoca en que su modelo híbrido sea sostenible y asegure la productividad y colaboración de todos los trabajadores de la compañía. Para respaldar este enfoque, la compañía ya se apoya en la aplicación Viva Insights. Esta aplicación facilita la interpretación de la cultura organizativa mediante la identificación de cambios en los patrones de comportamiento, permitiendo implementar estrategias de talento humano que respondan a los retos de negocio.

El enfoque central del roadmap se dirige hacia estrategia, tecnología y mejora continua, asegurando que cada fase contribuya al logro de los objetivos y a la exitosa transformación del talento humano en la organización. Este proceso integral no solo optimiza los procesos internos, sino que también fortalece la posición competitiva de Cenit, alineándola con sus metas a largo plazo dentro del marco de la Visión 2030.

Este año TH tiene como principales indicadores para medir su gestión de cara a la visión 2030:

- Segmentación y democratización de la Experiencia del Empleado para la SosTECnibilidad
- Compensación Inteligente para potenciar el bienestar financiero de los trabajadores
- Conexiones SosTECnibles para Fortalecer Relaciones Laborales
- Posicionamiento país de marca Cenit “Talento Humano que mueve el país”.
- Plan de salud integral SosTECnible centrado en la prevención y acceso a la atención médica
- Evolución ágil y SosTECnible para viabilizar el futuro organizacional
- Transformación digital y esquemas inteligentes para la gestión de TH

|                                                                                   |                                                 |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                  |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 7 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                              |

## 2. Plan de previsión de recursos humanos

Cenit, en su compromiso de alinear de manera efectiva su talento humano con la estrategia corporativa, desarrolla su estructura organizacional mediante la evaluación de varios elementos clave. Estos incluyen el plan de negocios, proyectos, modelo de procesos, modelo de gobierno, manual de delegación de autoridad, manuales de roles y responsabilidades, tecnología actual, evolución de los drivers organizacionales, y el dimensionamiento aprobado en Junta Directiva.

La estructura organizacional está compuesta por 1.159 posiciones aprobadas, las cuales están distribuidas en 5 categorías laborales y en 215 cargos estandarizados según los 19 Mapas de Cargos de la compañía. Estos no solo garantizan la clara asignación roles, responsabilidades y funciones de los trabajadores, sino que también definen el propósito de cada cargo y su posible ruta de carrera.

| <b>Categoría Laboral</b> | <b>No. Posiciones</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1: Alta Gerencia         | 12                    | 1.04%             |
| 2: Gerencia Media        | 45                    | 3.88%             |
| 3: Jefaturas             | 86                    | 7.42%             |
| 4: Profesionales         | 381                   | 32.37%            |
| 5: Operativo             | 635                   | 54.79%            |
| <b>Total</b>             | <b>1.159</b>          | <b>100%</b>       |

## 3. Plan anual de vacantes

El proceso de reclutamiento y selección tiene como objetivo atraer y vincular el mejor talento, así como garantizar la escogencia de las personas idóneas en términos de méritos y conocimientos, para ocupar los cargos vacantes de la organización de acuerdo con los conocimientos, experiencia y competencias requeridas en cada uno de los cargos

|                                                                                   |                                                 |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                  |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 8 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                              |

Durante todas las etapas que describen el proceso de reclutamiento y selección se debe garantizar el cumplimiento de los siguientes principios generales:

- **Igualdad:** En el marco de los parámetros constitucionales, se entiende igualdad en el sentido de reconocer que todas las personas nacen iguales ante la ley, recibirán el mismo trato y gozarán de las mismas oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- **Equidad:** Bajo este principio Cenit reconoce que existen prácticas culturales que han situado en condición de desventaja a ciertos grupos poblacionales históricamente discriminados (mujeres, población en condición de discapacidad, comunidades étnicas, afrodescendientes o tribales, comunidad LGBT+, entre otros). En ese sentido, Cenit es sensible a las barreras que estas condiciones han impuesto para el acceso a oportunidades por parte de dichos grupos poblacionales. El proceso de selección debe ser consciente de los esfuerzos adicionales que se pueden requerir para encontrar, atraer y reclutar el talento humano de estas comunidades, y debe reconocer que, en el marco de la diferencia, debe adaptarse en casos particulares para cerrar brechas de acceso en su proceso de selección.
- **Inclusión:** Este principio propende por garantizar que las fuentes y procedimientos de reclutamiento y selección de personal promuevan la participación real de las personas pertenecientes a grupos discriminados. Lo anterior, mediante estrategias que faciliten el conocimiento de oportunidades, acceso a convocatorias y postulación a cargos vacantes que, dadas las barreras existentes en el mercado laboral, requieren de esfuerzos adicionales.
- **Diversidad:** El proceso de reclutamiento y selección de Cenit debe ser respetuoso de la multiplicidad de formas en que se expresa la identidad, la

|                                                                                   |                                                 |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                  |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 9 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                              |

sexualidad, las habilidades y la cultura, y que caracterizan a individuos, grupos y sociedades. Cenit reconoce que la selección de personas diversas es un aporte a la productividad, creatividad e innovación en beneficio del negocio de transporte de hidrocarburos. Las prácticas de selección deben propender por la eliminación de prácticas de estigmatización y exclusión.

### **Mecanismos de procesos de selección en Cenit**

Existen 4 mecanismos de selección que se ponen al servicio de las áreas usuarias

1. Proceso de selección interno
2. Proceso de selección externo
3. Proceso de selección mixto
4. Proceso de selección por sucesión

Las vacantes se definen en función de las necesidades operativas de la organización, y obedece a criterios objetivos operacionales entre otros, en virtud de la autonomía técnica y administrativa de la órbita, fuero y en ejercicio del derecho constitucional de libertad de empresa. Las convocatorias propias de los procesos de selección en la compañía son publicadas de manera tal que se dé acceso al trabajo en el territorio nacional. Para cumplir con este propósito se utilizan las herramientas dispuestas por la compañía, y se procede de acuerdo con los procedimientos definidos para tal fin y son reportadas en el sistema de información de la UAE DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, de acuerdo con las políticas y procedimientos descritos en la Ley 1636, el Decreto 2852 de 2013 y la Resolución 129 de 2015.

### **5. Plan de incentivos institucionales**

Se lideran acciones exitosas, como experiencias colectivas e individuales, alianzas para el cuidado integral de colaboradores, construcción de confianza en equipos y programas para la equidad y diversidad. Además, se ha establecido prácticas de bienestar integral, desde acceso a centros de acondicionamiento físico hasta

|                                                                                   |                                                 |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                   |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 10 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                               |

programas de salud mental y bienestar, demostrando un compromiso integral con el bienestar de los colaboradores. Adicionalmente, se asegura el cuidado integral de los colaboradores y sus familias mediante alianzas estratégicas y programas de promoción y prevención de la salud, garantizando una cobertura del 100% de trabajadores y familias.

Contamos con un portafolio personalizado para los colaboradores, adaptado a las necesidades de una población diversa compuesta por cuatro diferentes grupos generacionales y priorizando estrategias que impulsan el balance vida personal y laboral. También velamos por incentivar espacios que impulsen salud mediante el deporte e integración de los colaboradores mediante la realización de liga de talentos de la compañía donde se reúne a representantes de todas las áreas en compañía de sus familias.

En cuanto a compensación, el modelo ha impactado positivamente a más de mil trabajadores, asegurando la atención de sus necesidades individuales a través de la personalización del portafolio de beneficios. En el ámbito de la libertad de asociación y negociación colectiva, se respetan y promueven los principios de libertad sindical, se reconocen sindicatos, se realizan descuentos de cuotas sindicales y se llevan a cabo acuerdos colectivos.

La presentación de propuestas disruptivas de compensación siempre ha evolucionado para permitir ajustarse a las tendencias y necesidades generacionales, asegurando que las políticas de remuneración sean innovadoras y competitivas.

## **6. Plan institucional de capacitación**

Con el firme propósito de contribuir al logro de la estrategia de negocio en Cenit y sus pilares: Retornos Competitivos, Crecer con la Transición Energética, Generar Valor con SosTECnibilidad y Conocimiento de Vanguardia, hemos implementado la Estrategia de Formación y Desarrollo – **People Retooling**, basada en el fortalecimiento e instalación de habilidades estratégicas, fundamentales para hacer frente a los desafíos del futuro.

|                                                                                   |                                                 |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                   |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 11 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                               |

Para ello estructuramos la **Academia Cenit**, un ecosistema de aprendizaje que a través de **7 escuelas, 4 comunidades de práctica, 10 mesas técnicas**, y la articulación con la **Mesa Sectorial de Refinación y Transporte de Petróleo, Gas y Derivados del SENA**, genera experiencias de aprendizaje personalizadas para apropiar, movilizar y dar continuidad al conocimiento, permitiéndonos operar eficazmente el negocio actual mientras nos preparamos 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, y Corporativa, que agrupa el conocimiento de abastecimiento, comercial, finanzas legales, 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 con visión a corto y mediano plazo, proporcionando herramientas para mejorar el rendimiento actual.

Así mismo, contamos con Comunidades de Práctica que democratizan el conocimiento en la organización poniéndolo al alcance de la mano de los colaboradores a través de la participación en espacios de aprendizaje relacionados con Energía, Analítica, Agilidad y Mantenimiento.

Nuestro Plan de Aprendizaje Anual está orientado a cada uno de los trabajadores de la Compañía, el cual se ejecuta entre febrero y noviembre de cada año, y cuenta con espacios de revisión periódica para garantizar la alienación de las temáticas de formación con los objetivos de negocio.

|                                                                                   |                                                 |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                   |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 12 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                               |

## 8. Plan de seguridad y salud en el trabajo 2024

La gestión HSE de la organización está orientada al diseño de estrategias para prevenir la aparición de enfermedades laborales, gestionando los factores de riesgo inherentes al trabajo y promoviendo la salud mediante diferentes actividades, y la protección a la integridad de los trabajadores, estableciendo directrices para la gestión integral de riesgos de seguridad en el trabajo, procurando que se lleven al nivel tan bajo posible, utilizando mejora continua y cumpliendo con la normatividad nacional vigente en materia de administración de riesgos laborales.

A través de la Implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, como sombrilla principal para el logro de los objetivos en esta materia, se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo con las condiciones del trabajo.

De esta manera, definimos nuestro Plan HSE de manera anual, el cual tiene como elementos de entrada:

- Resultados de desempeño HSE del año anterior
- Legislación nacional en materia de HSE vigente
- Buenas prácticas de la industria Oil & Gas
- Lecciones por aprender de los eventos ocurridos (Incidentes y enfermedades laborales)

El plan se divide en siete grandes componentes:

1. Estrategia y direccionamiento, donde el foco principal es el Liderazgo visible en seguridad HSE, promoviendo el aseguramiento de la Cultura HSE desde los niveles estratégicos hasta el nivel táctico y operativo.
2. Riesgos y controles cuyo propósito se basa en la implementación de los diferentes programas para la gestión integral de riesgos prioritarios

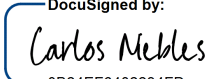
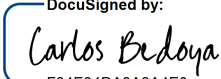
|                                                                                   |                                                 |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  | <b>TALENTO HUMANO</b>                           |                                                   |
|                                                                                   | <b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> | <b>INFORMACIÓN RESTRINGIDA</b><br>Página 13 de 14 |
|                                                                                   | <b>PLAN ESTRATÉGICO</b>                         | <b>Versión: 1.0</b>                               |

enmarcados en la Vigilancia epidemiológica, Higiene Ocupacional, la Promoción y Prevención de la Salud y la Gestión Segura de las actividades críticas de nuestras operaciones.

3. Personas: el capital humano nuestra prioridad, es por resto que el entrenamiento, el fortalecimiento de competencias, la sensibilización en temas de HSE hacen parte integral del Plan anual.
4. La información y conocimiento a través de la implementación de nuevas tecnologías, la gestión de activos de conocimiento e información para asegurar el know how y la estandarización de la forma de realizar las cosas, además de la seguridad basada en comportamientos como base de la pirámide que nos permitirá de manera proactiva la prevención de la materialización de accidentes e incidentes ocupacionales.
5. Los recursos humanos, técnicos y financieros, a través de un presupuesto aprobado como principal elemento para que se puedan ejecutar los diferentes programas establecidos.
6. La planeación y respuesta a emergencias médicas, mediante entrenamientos y ejercicios prácticos implementados para estar preparados ante eventos y poder responder de manera eficaz a los mismos.
7. Finalmente, el monitoreo y mejora mediante el seguimiento permanente de los niveles de la organización a los resultados de los indicadores de desempeño HSE, la gestión oportuna de incidentes y/o enfermedades laborales, las evaluaciones mediante auditorías para determinar la eficacia del sistema y la revisión por la dirección para tomar acciones si se requieren los resultados.

|                                                                                   |                                          |                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------|
|  | TALENTO HUMANO                           |                                            |
|                                                                                   | PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | INFORMACIÓN RESTRINGIDA<br>Página 14 de 14 |
|                                                                                   | PLAN ESTRATÉGICO                         | Versión: 1.0                               |
|                                                                                   |                                          |                                            |

CONTROL DE ACTUALIZACIONES

|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Si requiere información adicional del documento, puede contactar a quien lo elaboró |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                            |
| ELABORÓ                                                                             | <div>DocuSigned by:</div> <div></div> <div>0B24EF6402234FD...</div> <div>Carlos Andrés Niebles Giraldo<br/>Especialista Talento Humano</div> | APROBÓ                                                                                      | <div>DocuSigned by:</div> <div></div> <div>F34E34DA3A3A4E0...</div> <div>Carlos Fernando Bedoya Osorio<br/>Gerente de Planeación Organizacional</div> |
| Periodicidad revisión/actualización de este documento:                              |                                                                                                                                                                                                                                 | Cada año o por demanda cuando la estrategia o los cambios organizacionales así lo requieran |                                                                                                                                                                                                                                            |